**Chapitre 2 - Les différences individuelles et la diversité en milieu organisationnel**

**Exercices supplémentaires - corrigé**

**Vrai ou faux**

1. Dans le domaine du comportement organisationnel, le terme « différences individuelles » désigne tout ce qui distingue les individus les uns des autres sur le plan des caractéristiques personnelles.

**Réponse : Vrai.**

1. Avoir une haute estime de soi ne présente aucun désavantage ; cela ne fait que stimuler le rendement et augmenter la satisfaction.

**Réponse : Faux.**

1. À titre de déterminant de la personnalité, l’hérédité englobe les caractères qui sont transmis par les parents au moment de la conception, notamment les caractéristiques physiques, le sexe et certains traits de personnalité.

**Réponse : Vrai.**

1. Selon le modèle de personnalité à cinq facteurs, les cinq grandes dimensions de la personnalité sont l’extraversion ou l’introversion, l’amabilité ou le manque d’amabilité, l’application ou l’inapplication, la stabilité ou l’instabilité émotionnelle et la créativité ou le manque de créativité. **Réponse : Faux.**
2. Pour ce qui est du rendement au travail, la recherche montre qu’un degré élevé d’application influe positivement sur le rendement professionnel certains types d’emplois, notamment l’ingénierie, la police, la vente et les emplois qualifiés et semi-qualifiés.

**Réponse : Vrai.**

1. Le mode de résolution de problèmes d’une personne correspond à la façon dont celle-ci procède à la collecte, au traitement et à l’interprétation des informations.

**Réponse : Faux.**

1. Les individus de type « pensée » font appel à la raison et à l’intellect pour résoudre les problèmes ; ils sont portés à en minimiser les aspects émotionnels.

**Réponse : Vrai.**

1. Les traits relatifs à la conception personnelle du monde sont les traits de personnalité qui se rapportent à la façon dont l’individu conçoit son environnement social et physique, ainsi qu’à ses principales croyances et convictions intimes sur diverses questions.

**Réponse : Vrai.**

1. Les individus ayant un lieu de contrôle externe ont tendance à penser qu’ils sont maîtres de leur destinée.

**Réponse : Faux.**

1. Les personnes ayant un lieu de contrôle interne ont une plus grande maîtrise de soi, sont plus prudentes, adoptent moins de comportements à risques et sont moins anxieuses.

**Réponse : Vrai.**

1. Les personnes très autoritaires sont tellement attachées à l’autorité et empressées à s’y plier qu’elles risquent d’adopter des comportements contraires à l’éthique.

**Réponse : Vrai.**

1. Les personnes qui présentent un haut degré de monitorage de soi n’arrivent pas à déguiser leurs comportements ; elles sont ce qu’elles paraissent être.

**Réponse : Faux.**

1. La personnalité de type B se caractérise par l’impatience, le désir de réussite et le perfectionnisme. **Réponse : Faux.**
2. Les valeurs sont les principes généraux qui orientent les actions et les jugements d’un individu.

**Réponse : Vrai.**

1. Les valeurs tant finales qu’instrumentales diffèrent d’un groupe social à l’autre; lorsque les divers groupes entrent en interaction, ces différences de valeurs peuvent provoquer des conflits.

**Réponse : Vrai.**

1. La grille des valeurs de Meglino met en évidence les valeurs théoriques, économiques, esthétiques, sociales, politiques et religieuses.

**Réponse : Faux.**

1. Il y a congruence des valeurs lorsque les individus se disent satisfaits de travailler avec d’autres personnes aux valeurs similaires aux leurs.

**Réponse : Vrai.**

1. Ayant utilisé leur grille pour étudier la congruence des valeurs entre leaders et subordonnés, Meglino et son équipe ont constaté que les subordonnés étaient plus satisfaits de leurs leaders lorsqu’ils partageaient leur vision des choses en matière d’accomplissement, d’entraide, d’honnêteté et d’équité.

**Réponse : Vrai.**

1. Les gens naissent au sein d’une société qui leur enseigne sa culture.

**Réponse : Vrai.**

1. Selon le cadre conceptuel de Hofstede, on peut évaluer les différences entre les valeurs des cultures nationales selon les dimensions suivantes : la distance hiérarchique; la maîtrise de l’incertitude; l’individualisme et le collectivisme; l’orientation masculine et l’orientation féminine; l’orientation à long terme et l’orientation à court terme.

**Réponse : Vrai.**

1. Selon la grille culturelle établie par Hofstede, l’individualisme et le collectivisme reflètent la propension d’une société à privilégier la compétitivité et la combativité ou, au contraire, l’empathie et l’harmonie dans les relations interpersonnelles.

**Réponse : Faux.**

1. Lorsqu’on utilise la grille culturelle de Hofstede, il ne faut jamais oublier que les cinq dimensions sont indépendantes les unes des autres.

**Réponse : Faux.**

1. La main-d’œuvre se diversifie de plus en plus au Canada, mais pas dans le reste du monde. **Réponse : Faux.**
2. Le phénomène du tuyau percé désigne le fait que les femmes quittent leur organisation avant d’atteindre les échelons les plus élevés.

**Réponse : Vrai.**

1. Alors qu’elles traitaient auparavant la question de la diversité en respectant les lois, ces dernières années, les organisations ont mis l’accent sur l’intégration.

**Réponse : Vrai.**

1. Bien que les études récentes aient permis de constater qu’il n’y a pas de différence de rendement marquée entre les travailleurs handicapés et les autres, 60 % des personnes atteintes de handicaps sont sans emploi.

**Réponse : Vrai.**

1. La valorisation de la diversité implique la conservation des caractéristiques des groupes. **Réponse : Vrai.**
2. L’environnement établit les limites dans lesquelles certains traits de personnalité peuvent se développer, alors que l’hérédité détermine leur développement à l’intérieur de ces limites. **Réponse : Faux.**
3. L’extraversion ou l’introversion, qui est l’une des dimensions du modèle de personnalité à cinq facteurs, est associée à l’imagination, à la curiosité et à l’ouverture d’esprit.

**Réponse : Faux.**

1. D’après leur mode de résolution de problèmes, les individus de type intuition-pensée ont une capacité de spéculation. Ils ont tendance à être objectifs, détachés et idéalistes.

**Réponse : Vrai.**

1. La diversité en surface est basée sur des différences individuelles telles que les traits de personnalité et les valeurs.

**Réponse : Faux.**

1. Un sophisme écologique est une barrière invisible empêchant les femmes et les minorités de gravir les échelons.

**Réponse : Faux.**

1. Le préjugé est la démonstration d’opinions et d’attitudes négatives, irrationnelles et de supériorité envers les autres qui sont différents de soi.

**Réponse : Vrai.**

1. Le phénomène du tuyau percé se produit lorsque les individus se disent satisfaits de travailler avec des personnes dont les valeurs sont comparables aux leurs.

**Réponse : Faux.**

1. L’idée que se font les gens de la réussite, de la richesse, des gains matériels, du risque ou de l’innovation peut agir sur leur façon d’aborder le travail et sur leurs relations avec les organisations.

**Réponse : Vrai.**

1. La distance hiérarchique élevée est souvent associée à l’individualisme, tout comme la distance hiérarchique faible est associée au collectivisme.

**Réponse : Faux.**

1. Les capacités sont les prédispositions d’un individu à apprendre certaines choses, tandis que les aptitudes sont les facultés qu’a un individu d’accomplir les tâches inhérentes à un poste donné.

**Réponse : Faux.**

**Questions à choix multiples**

1. Que définit-on comme la connaissance de ses propres comportements, préférences, styles, louvoiements et traits de personnalité?
2. **La conscience de soi.**
3. La conscience de l’autre.
4. Le concept de soi.
5. L’estime de soi.
6. Le sentiment de compétence.
7. Lequel des énoncés suivants ne décrit pas correctement les personnes ayant une haute estime d’elles-mêmes?
	1. Elles se jugent capables, méritantes et respectables.
	2. Elles doutent rarement de leur potentiel.
	3. **Elles sont rarement motivées à avoir un rendement élevé.**
	4. En situation de stress, elles peuvent être arrogantes et égocentriques.
	5. Parfois, elles sont trop sûres d’elles-mêmes.
8. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ englobe un ensemble de caractéristiques à la fois émotives, affectives et mentales qui orientent les perceptions d’un individu, sa façon de penser, ses actes et ce qu’il ressent.
	1. La cognition
	2. **La personnalité**
	3. La perception
	4. L’aptitude
	5. La compétence
9. Auxquels des traits de personnalité ci-dessous l’amabilité, l’une des grandes dimensions de la personnalité selon le modèle à cinq facteurs, fait-elle référence?
10. Le fait d’être communicatif, sociable et assuré.
11. **Le fait d’être facile à vivre, confiant et coopératif.**
12. Le fait d’être responsable, fiable et persévérant.
13. Le fait d’être serein, stable et détendu.
14. Le fait d’être imaginatif, curieux et créatif.
15. Quelle dimension de la personnalité, selon le modèle à cinq facteurs, correspond à la capacité d’une personne de maintenir un équilibre émotionnel, malgré les aléas de la vie?
16. **La stabilité émotionnelle.**
17. L’extraversion.
18. L’application.
19. L’ouverture à l’expérience.
20. L’amabilité.
21. Lequel des traits de personnalité suivants ne fait pas partie du modèle de personnalité à cinq facteurs?
22. L’extraversion.
23. L’amabilité.
24. L’application.
25. **Le concept de soi.**
26. La stabilité émotionnelle.
27. Le mode de résolution de problèmes correspond à la façon dont une personne procède à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ et à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ des informations qui lui serviront à résoudre un problème et à prendre une décision.
	1. l’interprétation; l’évaluation
	2. l’interprétation; la communication
	3. la collecte; la cueillette
	4. l’évaluation; l’analyse
	5. **la collecte; l’évaluation**
28. Les personnes de type \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ privilégient une vue d’ensemble de la situation, aiment avoir de nouveaux problèmes à résoudre, détestent la routine et préfèrent chercher de nouvelles possibilités plutôt que de travailler à partir de faits établis.
	1. pensée
	2. sentiment
	3. **intuition**
	4. cognitif
	5. sensation
29. Les personnes de type\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ font appel à la raison et à l’intellect pour résoudre les problèmes; elles sont portées à minimiser les émotions.
30. **pensée**
31. sentiment
32. intuition
33. cognitif
34. sensation
35. Lequel des énoncés suivants concernant le lieu de contrôle des personnes est correct?
36. Les personnes ayant un lieu de contrôle externe tendent à être introverties.
37. Les personnes ayant un lieu de contrôle interne tendent à être extraverties.
38. **Les personnes ayant un lieu de contrôle interne réussissent mieux dans des postes exigeant des capacités d’apprentissage ou un esprit d’initiative.**
39. Les personnes ayant un lieu de contrôle externe pensent qu’elles ont une emprise sur ce qui leur arrive.
40. Les personnes ayant un lieu de contrôle interne pensent que ce qui leur arrive résulte de facteurs extérieurs sur lesquels ils n’ont pas de contrôle et qu’elles ne peuvent pas orienter le cours des événements.
41. La recherche a démontré qu’une personnalité proactive est associée à tous les facteurs suivants, sauf un. Lequel?
42. Un bon rendement au travail.
43. La créativité.
44. Le leadership.
45. **Un haut salaire.**
46. Une carrière couronnée de succès.
47. La personnalité\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ caractérise l’individu disposé à agir en vue de modifier son environnement.
48. machiavélique
49. autoritaire
50. dogmatique
51. **proactive**
52. dépendante
53. La personne très encline \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ voit le monde comme une source de menaces.
54. au monitorage de soi
55. au machiavélisme
56. à l’autoritarisme
57. au lieu de contrôle interne
58. **au dogmatisme**
59. La personne très encline \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ se caractérise par sa capacité à adapter son comportement aux facteurs environnementaux.
60. **au monitorage de soi**
61. au machiavélisme
62. à l’autoritarisme
63. au lieu de contrôle interne
64. au dogmatisme
65. Laquelle des caractéristiques suivantes s’observe rarement chez une personnalité très machiavélique?
66. La capacité de mentir pour atteindre ses buts personnels.
67. Le fait d’aborder les situations avec logique et sang-froid.
68. Le fait d’accorder peu d’importance à la loyauté.
69. **L’incapacité à influencer les autres.**
70. L’indifférence aux opinions d’autrui.
71. Les \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ d’un individu sont le fruit de ses apprentissages et de ses expériences dans le contexte culturel où il grandit.
72. volontés
73. besoins
74. perceptions
75. connaissances
76. **valeurs**
77. Toutes les valeurs ci-dessous sont des valeurs finales, sauf une. Laquelle?
78. La volonté d’accomplissement.
79. La beauté dans le monde.
80. L’amour accompli.
81. **Le pardon.**
82. La liberté.
83. Toutes les valeurs ci-dessous sont des valeurs instrumentales, sauf une. Laquelle?
84. La maîtrise de soi.
85. **Le respect de soi.**
86. L’honnêteté.
87. L’ambition.
88. L’imagination.
89. Parmi les descriptions suivantes, laquelle ne correspond pas aux valeurs liées au monde du travail définies par Bruce Meglino et ses collaborateurs?
90. Faire ce qu’il y a à faire, travailler dur pour relever des défis et accomplir de grandes choses dans la vie.
91. Se préoccuper des autres, leur venir en aide.
92. S’en tenir à la vérité et agir selon ses convictions.
93. **Chercher à découvrir la vérité par le raisonnement et la pensée systématique.**
94. Agir en toute justice et en toute impartialité.
95. Lequel de ces énoncés concernant les dimensions de la culture nationale est vrai?
96. Les États-Unis sont un pays orienté vers le long terme.
97. La culture du Japon est très « féminine ».
98. **La culture des États-Unis est hautement individualiste.**
99. La culture de Hong Kong tolère mal l’incertitude.
100. La culture panaméenne est plutôt individualiste.
101. Parmi les éléments suivants, lequel ne fait pas partie cinq dimensions permettant de définir les grandes cultures nationales, selon le cadre conceptuel élaboré par Geert Hofstede?
102. La distance hiérarchique.
103. L’orientation à long terme et l’orientation à court terme.
104. **La résilience.**
105. La maîtrise de l’incertitude.
106. L’orientation masculine et l’orientation féminine.
107. Lequel des termes ci-dessous désigne le fait que les femmes quittent leur organisation avant d’atteindre les échelons les plus élevés?
108. Multiculturalisme.
109. Intégration.
110. **Tuyau percé.**
111. Action positive.
112. Double aveugle.
113. Les baby-boomers pensent que les membres des générations Y et Z \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
114. sont des travailleurs acharnés
115. **tiennent tout pour acquis**
116. gagnent trop vite des galons
117. valorisent les structures
118. valorisent une façon « professionnelle » de s’habiller
119. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, au sein des entreprises, se traduit par l’acceptation des différences et la création d’un milieu où chacun se sent valorisé et bien à sa place.
120. L’appréciation des employés
121. **La valorisation de la diversité**
122. La divergence en matière de diversité
123. L’évaluation des employés
124. La tolérance des employés
125. Au cours des dernières années, les organisations ont effectué un changement de cap, mettant l’accent sur \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, après s’être concentrées sur la diversité.
126. le multiculturalisme
127. **l’intégration**
128. l’identité sociale
129. l’action positive
130. l’égalité d’accès à l’emploi
131. Lesquelles des recommandations suivantes permettent de changer les structures et les perceptions, pour remédier au phénomène du tuyau percé?
132. Offrir des services de mentorat aux femmes gestionnaires ayant un fort potentiel.
133. Créer des cultures organisationnelles plus favorables aux femmes.
134. Mesurer le rendement sur la base des résultats obtenus.
135. Faire un suivi actif du degré de satisfaction des femmes.
136. **Toutes ces réponses.**
137. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ fait référence aux caractéristiques qui distinguent les gens les uns des autres, dans une organisation.
138. **La diversité de la main-d’œuvre**
139. La variance culturelle
140. La divergence des employés
141. L’inclusion
142. Le multiculturalisme des employés
143. Il y a \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ lorsque les individus se disent satisfaits de travailler avec d’autres personnes aux valeurs similaires aux leurs.
144. cohérence personnelle
145. cohérence théorique
146. congruence personnelle
147. bon rendement
148. **congruence des valeurs**
149. Parmi les valeurs suivantes, laquelle ne fait pas partie des valeurs liées au monde du travail définies par Meglino et ses collaborateurs?
150. L’accomplissement.
151. **Les valeurs économiques.**
152. L’entraide et l’altruisme.
153. L’honnêteté.
154. L’équité.
155. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ sont deux aspects connexes de l’image de soi.
156. L’estime de soi; le monitorage de soi
157. L’estime de soi; l’autoévaluation
158. **L’estime de soi; le sentiment de compétence**
159. Le monitorage de soi; l’autoévaluation
160. Le monitorage de soi; le sentiment de compétence
161. Lequel des concepts suivants est basé sur des différences individuelles telles que les traits de personnalité et les valeurs?
162. **La diversité en profondeur.**
163. La diversité en surface.
164. Les valeurs instrumentales.
165. Le lieu de contrôle.
166. Le dogmatisme.
167. La démonstration d’opinions et d’attitudes négatives, irrationnelles et de supériorité envers les autres qui sont différents de soi s’appelle \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .
168. la discrimination
169. le stéréotype
170. **le préjugé**
171. la stigmatisation
172. la perception
173. Le processus qui consiste à agir en fonction de la fausse prémisse selon laquelle une valeur culturelle est partagée indistinctement par tous les membres d’une culture s’appelle \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .
174. la discrimination
175. le stéréotype
176. le préjugé
177. la stigmatisation
178. **le sophisme écologique**
179. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ concerne(nt) les différences individuelles dans les attributs visibles tels que le sexe, l’âge et l’état physique.
180. La diversité en profondeur
181. **La diversité en surface**
182. Les valeurs instrumentales
183. Le lieu de contrôle
184. Le dogmatisme
185. Les caractéristiques apparentes qui composent l’image projetée par un individu en interaction sociale sont les traits \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
186. standards
187. statutaires
188. circonstanciels
189. **sociaux**
190. démographiques
191. Le groupe dont une personne se sent membre à part entière et dans lequel elle jouit d’un bon statut s’appelle \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
192. **endogroupe**
193. exogrooupe
194. groupe circonstanciel
195. groupe social
196. groupe démographique
197. Le groupe dont une personne ne se sent pas acceptée, à l’égard duquel elle se sent mal à l’aise et éprouve un sentiment de non-appartenance s’appelle \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
198. endogroupe
199. **exogrooupe**
200. groupe circonstanciel
201. groupe social
202. groupe démographique

**Phrases à compléter**

* + - 1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ est la conception que chacun se fait de son identité physique, sociale, spirituelle et morale.

**Réponse : L’image de soi**

* + - 1. Les deux dimensions de l’image de soi sont \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**Réponse : l’estime de soi; le sentiment de compétence**

* + - 1. Le mode de résolution de problèmes étudié par Carl Jung correspond à la façon dont un individu procède à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ et à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de l’information qui lui servira à résoudre un problème.

**Réponse : la collecte; l’évaluation**

* + - 1. Les gens qui pensent qu’ils peuvent orienter le cours des événements de leur vie ont un lieu de contrôle \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**Réponse : interne**

* + - 1. La personne qui a tendance à manœuvrer en usant de tous les moyens pour parvenir à ses fins a une personnalité \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**Réponse : machiavélique**

* + - 1. La personnalité de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ se caractérise par l’impatience, le désir de réussite et le perfectionnisme.

**Réponse : type A**

* + - 1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ est responsable – par l’intermédiaire des gènes – de la transmission, des parents aux descendants, de caractères tels que les traits physiques, le sexe et certains éléments de la personnalité.

**Réponse : L’hérédité**

* + - 1. Les \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ renvoient aux choix de l’individu quant aux buts et aux objectifs qu’il se fixe dans la vie.

**Réponse : valeurs finales**

* + - 1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ est l’ensemble des valeurs et des façons de faire d’un groupe ou d’une société qui s’apprennent en grandissant.

**Réponse : La culture**

* + - 1. Parmi les dimensions de la grille culturelle d’Hofstede, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ indique si les gens préfèrent des situations organisationnelles très structurées ou, au contraire, peu structurées.

**Réponse : la maîtrise de l’incertitude**

* + - 1. L’expression \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ a été inventée pour désigner le fait que les femmes quittent leur organisation avant d’atteindre les échelons les plus élevés.

**Réponse : « tuyau percé »**

* + - 1. La diversité \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ est le résultat de la présence simultanée, sur le marché du travail, des baby-boomers et des membres des générations X, Y et Z.

**Réponse : générationnelle**

* + - 1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ est le fait d’agir en fonction de la fausse prémisse selon laquelle une valeur culturelle est partagée indistinctement par tous les membres d’une culture.

**Réponse : Un sophisme écologique**

* + - 1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ la conviction intime qu’un individu a de pouvoir accomplir avec succès une tâche déterminée

**Réponse : Le sentiment de compétence (ou autoefficacité)**

* + - 1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_est une visant à comprendre les fondements psychologiques de la discrimination.

**Réponse : La théorie de l’identité sociale**

**Questions à développement**

1. Définissez les termes suivants et donnez des exemples : traits sociaux; traits relatifs à la conception personnelle du monde ; traits relatifs à l’adaptation affective.

**Réponse suggérée** : Les traits sociaux sont des caractéristiques apparentes qui composent l’image que projette un individu en interaction sociale dans divers milieux. Le mode de résolution de problèmes est l’un des critères constitutifs des traits sociaux. Les traits relatifs à la conception personnelle du monde sont les traits de personnalité qui se rapportent à la façon dont l’individu conçoit son environnement social et physique, à ses croyances et à ses convictions intimes sur diverses questions. Le lieu de contrôle interne ou externe, la personnalité proactive, l’autoritarisme et le dogmatisme, le machiavélisme et le monitorage de soi en sont les principaux exemples. Les traits relatifs à l’adaptation affective déterminent dans quelle mesure un individu est émotionnellement instable ou enclin à avoir des comportements inadmissibles. Les personnalités de type A et de type B en sont des exemples courants et présentent un intérêt particulier pour le CO.

1. Énumérez et définissez les cinq dimensions que Geert Hofstede utilise pour cerner les grandes caractéristiques des cultures nationales. Expliquez l’influence de chacune de ces dimensions sur les organisations et leurs membres. Donnez des exemples de pays dont les cultures se trouvent aux extrémités de ces dimensions.

**Réponse suggérée** *:* Les cinq dimensions des cultures nationales définies par Hofstede sont les suivantes : (1) la distance hiérarchique, c’est-à-dire le degré d’acceptation culturelle des inégalités de statut et de pouvoir entre les individus ; (2) la maîtrise de l’incertitude, soit la propension culturelle à éviter le risque et l’ambiguïté ; (3) l’individualisme ou le collectivisme, la première privilégiant l’intérêt individuel et la seconde, l’intérêt collectif ; (4) l’orientation masculine ou l’orientation féminine, l’une valorisant des traits associés au stéréotype masculin et l’autre, des traits associés au stéréotype féminin ; (5) l’orientation à long terme ou l’orientation à court terme, la première privilégiant des valeurs associées à l’avenir, comme l’esprit d’économie et la persistance, et l’autre, des valeurs centrées sur le présent, voire l’immédiat.

Dans les organisations, la distance hiérarchique se traduit par un certain degré de respect des gens à l’égard de la hiérarchie et de l’autorité et la maîtrise de l’incertitude se reflète par les préférences des gens pour des situations organisationnelles très structurées ou, au contraire, peu structurées. Les caractéristiques de l’individualisme et du collectivisme se traduisent dans les organisations par une préférence de leurs membres pour le travail individuel ou le travail de groupe. Les caractéristiques de l’orientation masculine et de l’orientation féminine se reflètent par la propension à privilégier la compétitivité et la combativité ou, au contraire, l’empathie et l’harmonie dans les relations interpersonnelles. Enfin, l’orientation à long terme et l’orientation à court terme se manifestent dans les organisations par des objectifs de rendement à long terme ou, au contraire, à court terme.

Exemples de pays se situant aux extrémités des cinq dimensions : (1) la distance hiérarchique est relativement faible dans la culture suédoise et élevée dans la culture malaisienne ; (2) la maîtrise de l’incertitude importe peu dans la culture de Hong Kong, alors qu’elle a énormément d’importance dans la culture grecque ; (3) la culture des États-Unis est individualiste tandis que la culture panaméenne est plutôt collectiviste ; (4) la culture japonaise est très masculine alors que la culture danoise est plus féminine ; (5) les organisations hongkongaises ont une orientation à long terme, alors que les organisations cadiennes favorisent le court terme.

1. Expliquez ce qu’est la diversité de la main-d’œuvre et la façon dont les organisations la valorisent et la promeuvent.

**Réponse suggérée** : La question de la diversité de la main-d’œuvre peut être abordée sous divers angles : les caractéristiques sociodémographiques (sexe, origine ethnoculturelle, âge), l’état mental et physique, la situation économique, la religion, l’orientation sexuelle, la situation matrimoniale et familiale, etc. Les organisations peuvent promouvoir la diversité en s’engageant dans la création d’environnements qui favorisent l’intégration, en particulier par un engagement fort du conseil d’administration et de la haute direction, par un accompagnement des employés par des mentors influents, par la création d’occasions de réseautage avec des collègues influents, par la désignation de modèles à suivre parmi les employés de même sexe ou de même origine ethnoculturelle, par l’attribution de tâches à haute visibilité à diverses populations, par la création d’une culture qui favorise l’intégration et valorise les différences, et par la limitation des stéréotypes et de la stigmatisation insidieux et subconscients.