

► Informations générales

Cours

Sigle et titre	PSY6715A1
Titre long	Psychologie des équipes de travail
Nombre de crédits	3 crédits
Trimestre et année	Automne 2023
Horaire et local	Lundi, 12h30 à 15h30
Mode de formation	En présentiel
Description courte	https://admission.umontreal.ca/repertoire-des-cours/

Enseignant(e)

Nom et titre	Kabir Daljeet, Ph.D., chargé de cours
Coordonnées	kabir.daljeet@umontreal.ca
Disponibilités	Sur prise de rendez-vous

Auxiliaire d'enseignement

Nom	Gabriella Decoste
Coordonnées	gabriella.decoste@umontreal.ca
Disponibilités	S.O.

► Apprentissages visés

Objectifs généraux

Ce cours devrait permettre aux étudiant(e)s de : Se familiariser avec les écrits scientifiques, les concepts, méthodes et pratiques liées aux équipes de travail ;

Objectifs d'apprentissage

Au terme du cours, les étudiant(e)s seront capables de :

- Identifier et expliquer les déterminants de l'efficacité des équipes de travail ;
- Comprendre les méthodologies pour étudier les équipes du travail ;
- Évaluer l'efficacité des équipes de travail ;
- Les enjeux des équipes de travail ;
- L'embauchement des équipes de travail ;
- Analyser le fonctionnement et la dynamique des équipes de travail.

► **Calendrier**

Séances	Contenus	Activités/évaluations	Lectures et travaux
11 septembre	Introduction		<p>Haas, M., & Mortensen, M. (2016). The secrets of great teamwork. <i>Harvard business review</i>, 94(6), 70-76.</p> <p>Tannenbaum, S., & Salas, E. (2020). TEAMWORK MYTHS: WHAT LEADERS NEED TO KNOW. <i>Leader to Leader</i>, 2020(98), 58-64.</p> <p>Cannon-Bowers, J. A., & Bowers, C. (2011). Team development and functioning.</p> <p>Mathieu, J. E., Hollenbeck, J. R., van Knippenberg, D., & Ilgen, D. R. (2017). A century of work teams in the <i>Journal of Applied Psychology</i>. <i>Journal of applied psychology</i>, 102(3), 452. –467. https://doi.org/10.1037/apl0000128</p>
18 septembre	Méthodologie		<p>Hak, T., Van Rhee, H. J., & Suurmond, R. (2016). How to interpret results of meta-analysis. (Version 1.3)</p> <p>Rotterdam, The Netherlands: Erasmus Rotterdam Institute of Management. www.irim.eur.nl/researchsupport/meta-essentials/downloads</p> <p>Kozlowski, S. W. J., & Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), <i>Multilevel theory, research and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions</i> (pp. 3-90). San Francisco, CA: Jossey-Bass.</p> <p>Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. (2000). From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. <i>Organizational research methods</i>, 3(3), 211-236.</p> <p>Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. <i>Journal of applied psychology</i>, 83(2), 234.</p>

25 septembre	Intérêts pour les équipes	<p>Ilgen, D. R. (1999). Teams embedded in organizations: Some implications. <i>American Psychologist</i>, 54(2), 129–139. https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.2.129</p> <p>Kirkman, B. L., Jones, R. G., & Shapiro, D. L. (2000). Why do employees resist teams? Examining the “resistance barrier” to work team effectiveness. <i>International Journal of Conflict Management</i>, 74-92. https://doi.org/10.1108/eb022836</p> <p>Benrazavi, S. R., & Silong, A. D. (2013). Employees' job satisfaction and its influence on willingness to work in teams. <i>Journal of Management Policy and Practice</i>, 14(1), 127-140.</p> <p>Kline, T. J. (1999). The team player inventory: Reliability and validity of a measure of predisposition toward organizational team-working environments. <i>Journal for specialists in Group Work</i>, 24(1), 102-112. https://doi.org/10.1080/01933929908411422</p> <p>McClough, A. C., & Rogelberg, S. G. (2003). Selection in teams: An exploration of the teamwork knowledge, skills, and ability test. <i>International Journal of Selection and Assessment</i>, 11(1), 56-66. https://doi.org/10.1111/1468-2389.00226</p> <p>Chen, G., Donahue, L. M., & Klimoski, R. J. (2004). Training undergraduates to work in organizational teams. <i>Academy of Management Learning & Education</i>, 3(1), 27-40.</p> <p>Bliese, P. D. (1998). Group size, ICC values, and group-level correlations: A simulation. <i>Organizational research methods</i>, 1(4), 355-373. https://doi.org/10.1177/109442819814001</p>	
2 octobre	« The Romance of Teams »	<p>Date limite : Remise du Travail de réflexion personnelle 1</p> <p>Débat & Discussion !</p>	<p>Allen, N.J., & Hecht, T.D. (2004a). The “romance of teams”: Toward an understanding of its psychological underpinnings and implications. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>, 77, 439-461.</p> <p>Cordery, J. (2004). Another case of the Emperor’s new clothes? A comment on Allen & Hecht. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>, 77, 481-484.</p> <p>Meindl, J. R. (2004). Commentary on the romance of teams: Is the honeymoon over? <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>, 77, 463-466.</p> <p>Paulus, P. B., & Van der Zee, K. (2004). Should there be a romance between teams and groups? <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>, 77,475-480..</p>

West, M. A., Brodbeck, F. C., & Richter, A.W. (2004). Does the “romance of teams” exist? The effectiveness of teams in experimental and field settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 467-474.

Allen, N.J., & Hecht, T.D. (2004b). Further thoughts on the romance of teams: A reaction to the commentaries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 485-491.

9 octobre **Férié** Action de grâce

16 octobre **Férié** Semaine d’activités libres

23 octobre IPO et Performance

Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R., Johnson, M., & Jundt, D. (2005). Teams in organizations: From input-process-output models to IMOI models. *Annu. Rev. Psychol.*, 56, 517-543.

Salas, E., Reyes, D. L., & Woods, A. L. (2017). The assessment of team performance: Observations and needs. In *Innovative assessment of collaboration* (pp. 21-36). Springer, Cham.

DeChurch, L. A., & Mesmer-Magnus, J. R. (2010). The cognitive underpinnings of effective teamwork: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 95(1), 32.

Klein, C., DiazGranados, D., Salas, E., Le, H., Burke, C. S., Lyons, R., & Goodwin, G. F. (2009). Does team building work?. *Small group research*, 40(2), 181-222.

30 octobre IPO, Personnalité et Sélection Remise du Résumé du projet

Allen, N. J., & West, M. A. (2017). Selection for teams. *The Blackwell handbook of personnel selection*, 476-494.

Peeters, M. A., Van Tuijl, H. F., Rutte, C. G., & Reymen, I. M. (2006). Personality and team performance: a meta-analysis. *European journal of personality*, 20(5), 377-396.

Kichuk, S. L., & Wiesner, W. H. (1998). Work teams: Selecting members for optimal performance. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 39(1-2), 23.

Halfhill, T., Nielsen, T. M., Sundstrom, E., & Weilbaecher, A. (2005). Group personality composition and performance in military service teams. *Military Psychology*, 17(1), 41-54.

English, A., Griffith, R. L., & Steelman, L. A. (2004). Team performance: The effect of team conscientiousness and task type. *Small Group Research*, 35(6), 643-665.
<https://doi.org/10.1177/1046496404266320>

6 novembre	Conférencier invité (TBD) ou Jour De Travail		
13 novembre	Conférencier invité		<p>Hoch, J. E., & Dulebohn, J. H. (2017). Team personality composition, emergent leadership and shared leadership in virtual teams: A theoretical framework. <i>Human Resource Management Review</i>, 27(4), 678-693.</p> <p>Boies, K., Lvina, E., & Martens, M. L. (2011). Shared leadership and team performance in a business strategy simulation. <i>Journal of Personnel Psychology</i>.</p> <p>Nicolaides, V. C., LaPort, K. A., Chen, T. R., Tomassetti, A. J., Weis, E. J., Zaccaro, S. J., & Cortina, J. M. (2014). The shared leadership of teams: A meta-analysis of proximal, distal, and moderating relationships. <i>The leadership quarterly</i>, 25(5), 923-942.</p>
20 novembre	IPO et Conflit		<p>O'Neill, T. A., Allen, N. J., & Hastings, S. E. (2013). Examining the “pros” and “cons” of team conflict: A team-level meta-analysis of task, relationship, and process conflict. <i>Human Performance</i>, 26(3), 236-260. https://doi.org/10.1080/08959285.2013.795573</p> <p>O'Neill, T. A., & McLarnon, M. J. (2018). Optimizing team conflict dynamics for high performance teamwork. <i>Human Resource Management Review</i>, 28(4), 378-394.</p> <p>O'Neill, T. A., McLarnon, M. J., Hoffart, G. C., Woodley, H. J., & Allen, N. J. (2018). The structure and function of team conflict state profiles. <i>Journal of Management</i>, 44(2), 811-836.</p>
27 novembre	Équipes virtuelles (classe sera sur zoom)	Conférencier invité : Julia McMenamin	<p>O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. <i>Computers in Human Behavior</i>, 34, 291-298.</p> <p>Martins, L. L., Gilson, L. L., & Maynard, M. T. (2004). Virtual teams: What do we know and where do we go from here?. <i>Journal of management</i>, 30(6), 805-835.</p> <p>Hertel, G., Geister, S., & Konradt, U. (2005). Managing virtual teams: A review of current empirical research. <i>Human resource management review</i>, 15(1), 69-95.</p>
4 décembre	Présentations	Présentations, Date limite : Remise du Travail de réflexion personnelle 2	

11 décembre	Présentations	Présentations
18 décembre	Présentations	Présentations (si nécessaire) Date limite : Essai (23h 59)

► Évaluations

Moyens	Critères	Dates	Pondération
Participation	Prise de parole pendant les séances de cours. Pertinence des interventions Poser des questions durant les présentations	En continu	10 %
Diriger une discussion	Vous expliquerez brièvement l'article, poserez des questions et encouragerez les autres à en poser.	En continu	10%
Travaux de réflexion personnelle	Profondeur de la réflexion Capacité d'introspection Liens pertinents avec les concepts clés du cours (2 pages chaque)	Travail 1 – le 2 octobre 2023 Travail 2- le 4 décembre 2023	20 % (10 % chaque)
Résumé du projet	Avoir une rencontre avec professeur pour discuter du projet. 1-2 pages résumé du projet (justification, méthode, résultats attendus)	30 octobre 2023	5 %
Présentation du projet	Clarté de la présentation Cohérence, organisation et temps Richesse de la présentation Style de présentation, professionnalisme (20 minutes + 5 minutes questions)	4-18 décembre 2023	15 %
Essai	Clarté du texte & APA Cohérence, organisation, logique Qualité de l'introduction, méthodologie, discussion 5000 mots	18 décembre 2023 (23h 59)	40 %

Consignes et règles pour les évaluations

Matériel autorisé S.O.

Dépôt des travaux Par courriel (kabir.daljeet@umontreal.ca)

► Ressources

Ressources bibliographiques (ou autres) obligatoires

Documents S.O.

Ressources complémentaires

Sites Internet https://owl.purdue.edu/owl/purdue_owl.html

Guides https://owl.purdue.edu/owl/research_and_citation/apa_style/apa_style_introduction.html

Autres S.O.

N'oubliez pas ! Vous pouvez profiter des services des bibliothécaires disciplinaires : <https://bib.umontreal.ca/criminologie-psychologie-travail-social/psychologie>

Attention ! Exceptionnellement, des modifications au plan de cours pourraient être apportées en cours de trimestre. Veuillez vous référer à l'[article 4.8 du Règlement des études de premier cycle](#) et à l'[article 28 du Règlement pédagogique de la Faculté des études supérieures et postdoctorales](#). En cas de différence entre les dates inscrites au plan de cours et celles publiées dans le Centre étudiant, ces dernières ont préséance. Accédez au Centre étudiant par le [Bureau du registraire](#) pour trouver l'information. Pour les cours à horaires atypiques, les dates de modification de l'inscription et les dates d'abandon peuvent être différentes de celles des cours à horaires réguliers.

Consignes et règles pour les évaluations

Absence à un examen L'étudiant.e qui s'absente à un examen/quiz doit présenter une pièce justificative dûment datée et signée (i.e. billet médical) dans les sept jours suivant l'absence via le formulaire disponible à cet effet dans le Centre étudiant.

Si le motif est jugé valable, l'étudiant.e qui s'absente à une évaluation **intratrimestrielle** verra la pondération de cette évaluation redistribuée de façon proportionnelle sur les pondérations des autres évaluations du cours. Dans le cas d'un examen **final**, le département exigera qu'un examen différé soit complété par l'étudiant.e.

Une absence non-justifiée à un examen intra ou final emmène la note de 0% à cette évaluation.

Politique de retard des travaux À l'intérieur des cinq jours suivants la date de remise prescrite, la note de tout travail dont le retard n'est pas justifié par un motif accepté par la direction sera soumise à une pénalité. Cette pénalité consiste en la soustraction d'un nombre de points correspondant à 3% de la note maximale possible par jour ouvrable. Par exemple, deux jours de retard entraînent le retrait de 6 points si la note maximale est 100; cinq jours de retard entraînent le retrait de 7,5 points si la note maximale est de 50. Un retard de plus de cinq jours de calendrier entraîne une note de 0 pour le travail.

Qualité de la langue Une pénalité pouvant aller jusqu'à 10% de la note totale pour chaque évaluation pourrait être appliquée si de nombreuses fautes de syntaxe et/ou d'orthographe sont soulevées.

Seuil de réussite exigé Premier cycle : 50% Cycles supérieurs : 60%

Dates importantes

Modification de l'inscription 2023-09-20

Date limite d'abandon 2023-11-17

Évaluation de l'enseignement Vous recevrez un courriel à cet effet avant l'examen final. Accordez à l'évaluation tout le sérieux qu'elle mérite. Vos commentaires contribuent à améliorer le déroulement du cours et la qualité de la formation.

Utilisation des technologies en classe

Enregistrement des cours

L'enregistrement des cours n'est généralement pas autorisé. Exceptionnellement et sur demande de l'étudiant.e, l'enseignant.e peut, pour des raisons jugées valables, permettre l'enregistrement d'une ou de plusieurs séance(s) de son cours.

Soutien à la réussite

De nombreuses activités et ressources sont offertes à l'Université de Montréal pour faire de votre vie étudiante une expérience enrichissante et agréable. La plupart d'entre elles sont gratuites. Explorez les liens ci-dessous pour en savoir plus.

Tous les ateliers des Services à la vie étudiante

<https://vieetudiante.umontreal.ca/catalogue-vie-etudiante>

Bureau du français dans les études

<https://vieetudiante.umontreal.ca/soutien-etudes/connaissance-francais>

Aide à l'apprentissage

<https://vieetudiante.umontreal.ca/soutien-etudes/aide-apprentissage>

Citer ses sources – styles et logiciels (guide)

<https://bib.umontreal.ca/citer/comment-citer>

Services du réseau des bibliothèques de l'UdeM

<https://bib.umontreal.ca/services>

Soutien aux étudiants en situation de handicap

<https://vieetudiante.umontreal.ca/a-propos/service/soutien-etudiants-situation-handicap>

Intégrité, fraude et plagiat

À l'Université de Montréal, le plagiat est sanctionné par le règlement disciplinaire sur la fraude et le plagiat concernant les étudiants.

Règlements disciplinaires sur le plagiat ou la fraude

<https://integrite.umontreal.ca/reglements/les-reglements-expliques/>

Tout sur le plagiat

<http://integrite.umontreal.ca/>

Respect

À l'Université de Montréal, le harcèlement, la discrimination, le racisme et les violences à caractère sexuel sont proscrits.

Bureau du respect de la personne

<https://respect.umontreal.ca/accueil/>

Grille de conversion des notes

Dans chaque cours, le résultat final en pourcentage sera transformé selon le barème reproduit dans la grille de conversion. À chaque pourcentage correspondent une lettre et sa valeur numérique; cette valeur numérique servira au calcul de la moyenne de groupe. Avant de faire la conversion en lettre, la note numérique finale doit être arrondie à l'entier le plus près.

GRILLE DE CONVERSION

Résultat final en pourcentage	Notation littérale	
	Lettre	Valeur numérique
90-100	A+	4,3
85-89	A	4,0
80-84	A-	3,7
77-79	B+	3,3
73-76	B	3,0
70-72	B-	2,7
65-69	C+	2,3
60-64	C	2,0
57-59	C-	1,7
54-56	D+	1,3
50-53	D	1,0
35-49	E	0,5
0-34	F	0

Au premier cycle seulement

Dans les cours comptant au moins 30 étudiants, la moyenne de groupe doit se situer entre 2,30 (C+) et 3,65 (B+) inclusivement, une fois appliqué le barème de conversion. Si la moyenne finale des notes est inférieure à 2,30 ou supérieure à 3,65 dans un cours donné, des mesures de correction s'appliquent obligatoirement. Il faut alors respectivement ajouter ou enlever à chaque étudiant le nombre de points (sur 100) tout juste nécessaire pour que la moyenne de groupe atteigne 2,30 ou ne dépasse pas 3,65, une fois refaite la conversion à la notation littérale.