

## ► Informations générales

### Cours

**Sigle et section** PSY6712A

**Titre long** Évaluer performance au travail

**Nombre de crédits** 3

**Trimestre et année** Automne 2024

**Horaire** Lundi 12h30 à 15h30

\*\* Vous trouverez le local dans votre Centre étudiant ou dans votre Centre corps professoral

**Mode de formation** En présentiel

**Site StudiUM** Oui

**Description courte et préalables disponibles ici :** <https://admission.umontreal.ca/repertoire-des-cours/>

### Personne enseignante

**Nom et titre** Kabir Daljeet, PhD

**Coordonnées** [Kabir.Daljeet@umontreal.ca](mailto:Kabir.Daljeet@umontreal.ca)

**Disponibilités** Sur prise de rendez-vous

### Auxiliaire d'enseignement

**Nom** William Mayer

**Coordonnées** [william.mayer@umontreal.ca](mailto:william.mayer@umontreal.ca)

**Disponibilités** Sur prise de rendez-vous

# Plan de cours

## ▶ 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 recherches en gestion de la performance.

---

### Objectifs spécifiques

- Reconnaître la complexité et la difficulté, mais aussi la nécessité d'une saine gestion de la performance au travail dans le contexte actuel
  - Comprendre les principes de mesure en ce qui concerne l'évaluation du travail.
  - Apprendre à connaître les évaluations multilatérales des performances
- 

### Compétences développées

Comprendre le processus de gestion des performances sur le lieu de travail

Comprendre le développement et l'utilisation des échelles d'évaluation des performances

---

### Méthodes pédagogiques utilisées

Travail individuel écrit  
Présentations orales

---

# Plan de cours

## ► Calendrier

Séances et dates	Contenus	Activités/évaluations	Lectures et travail personnel
Cours 1 2024-09-09	Introduction		<p>DeNisi, A.S., &amp; Sonesh, S. (2011). The appraisal and management of performance at work. In S. Zedeck (Ed.) <i>APA Handbook of industrial and organizational psychology</i> (Vol. 2, pp. 255-279). Washington, DC: APA.</p> <p>DeNisi, A. S., &amp; Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress?. <i>Journal of applied psychology</i>, 102(3), 421.</p> <p>Pulakos, E. D., Mueller-Hanson, R., &amp; Arad, S. (2019). The evolution of performance management: Searching for value. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 6, 249-271.</p> <p>Murphy, K. R., &amp; Cleveland, J. N. (1995). <i>Understanding performance appraisal</i>. Thousand Oaks, CA: Sage. (pp. 1-30).</p>
Cours 2 2024-09-16	Méthodologie + Qu'est-ce que la performance au travail		<p>Catano, V.M., Wiesner, W.H., &amp; Hackett, R.D. (2013). <i>Recruitment and selection in Canada</i> (4th Ed.). Toronto, ON: Thomson Nelson. (Chapter 5.)</p> <p>Cascio, W.F. &amp; Aguinis, H (2011). <i>Applied psychology in human resource management</i> (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc. Chapters 4 &amp; 5</p> <p>Campbell, J.P., Gasser, M.B., &amp; Oswald, F.L. (1996). The substantive nature of job performance variability. In K. R. Murphy (Ed.) <i>Individual differences and behavior in organizations</i>, (pp. 258-299). San Francisco: Jossey Bass.</p>

# Plan de cours

Cleveland, J.N., Murphy, K.R., & Williams, R.E. (1989). Multiple uses of performance appraisal: Prevalence and correlates. *Journal of Applied Psychology*, 74, 130-135.

Rotundo, M., & Sackett, P.R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 61, 66-80.

Spector, P.E., Fox, S., Penney, L.M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The Dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.

Cours 3  
2024-09-23 la gestion des performances est-elle  
nécessaire ?

Adler, S., Campion, M., Colquitt, A., Grubb, A., Murphy, K., Ollander-Krane, R., & Pulakos, E. (2016). Getting Rid of Performance Ratings: Genius or Folly? A Debate. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 219-252.  
doi:10.1017/iop.2015.106

+ 15 articles de réponse

Cours 4  
2024-09-30 échelles de notation + stratégies de  
recherche

Greene, L., Bernardin, H. J., & Abbott, J. (1985). A comparison of rating formats after corrections for attenuation. *Educational and Psychological Measurement*, 45, 503-515.

# Plan de cours

Tziner, A., Murphy, K.R., & Cleveland, J.N. (2005). Contextual and rater factors affecting rating behaviour. *Group and Organization Management*, 30, 89-98. PDF.

Goffin, R.D., & Olson, J.M. (2011). Is it all relative? Comparative judgments and the possible improvement of self-ratings and ratings of others. *Perspectives on Psychological Science*, 6, 48-60.

Woehr, D. J., & Huffcutt, A. I. (1994). Rater training for performance appraisal: A quantitative review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 189-205.

Bernardin, H. J., Tyler, C. L., & Villanova, P. (2009). Rating level and accuracy as a function of rater personality. *International Journal*

Cours 5            Analyses du travail  
2024-10-07

Catano et al. (2019) – Chapter 4- Job analysis & Competency Models

O'Neill, T.A., Goffin, R.D., & Rothstein, M.G. (2013). Personality and the need for personality-oriented work analysis. In N.D. Christiansen & R.P. Tett (Eds.) *Handbook of Personality at Work*. N.Y.: Routledge. pp. 226-252.

Goffin, R. D., Rothstein, M. G., Rieder, M. J., Poole, A., Krajewski, H. T., Powell, D. M., ... & Mestdagh, T. (2011). Choosing job-related personality traits: Developing valid personality-oriented

# Plan de cours

job analysis. *Personality and Individual Differences*, 51(5), 646-651.

2024-10-14	Congé universitaire – Action de grâce	Congé universitaire – Action de grâce	Congé universitaire – Action de grâce
Cours 6 2024-10-21	Période d'activités libres dans certaines unités	Période d'activités libres dans certaines unités	Période d'activités libres dans certaines unités
Cours 7 2024-10-28	360 évaluations	360 évaluations Date limite : Remise du Travail de réflexion personnelle 1	<p><b>Date limite : Remise du Travail de réflexion personnelle 1</b></p> <p>Balzer, W.K., Greguras, G.J., &amp; Raymark, P.H. (2004). Multisource feedback. In J. C. Thomas (Ed.), <i>Comprehensive handbook of psychological assessment: Industrial and organizational assessment</i> (Vol. 4). Hoboken, NJ: Wiley.</p> <p>Harris, M. M., &amp; Schaubroeck, J. (1988). A meta-analysis of self-supervisor, self-peer, and peer supervisor ratings. <i>Personnel Psychology</i>, 41, 43-62. Nowack, K. M., &amp; Mashihi, S. (2012). Evidence-based answers to 15 questions about leveraging 360-degree feedback. <i>Consulting Psychology Journal: Practice and Research</i>, 64(3), 157.</p> <p>Oh, I. S., &amp; Berry, C. M. (2009). The five-factor model of personality and managerial performance: Validity gains through the use of 360 degree performance ratings. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 94(6), 1498.</p> <p>Bracken, D.W., &amp; Rose, D.S. (2011) When does 360-degree feedback create behaviour change? And how would we know it when it does? <i>Journal of Business and Psychology</i>, 26, 183- 192.</p>

# Plan de cours

		Goffin, R.D., & Anderson, D.W. (2007). The Self-Rater=s Personality and Self-Other Disagreement in Multi-Source Performance Ratings. <i>Journal of Managerial Psychology</i> , 22, 271-289.
Cours 8		
2024-11-04	Conférencier invité (zoom)	Conférencier invité (zoom) Remise du Résumé du projet
Cours 9	rétroaction	
2024-11-11		Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: a historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. <i>Psychological bulletin</i> , 119(2), 254.
		Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1998). Feedback interventions: Toward the understanding of a double-edged sword. <i>Current directions in psychological science</i> , 7(3), 67-72.
		Ashford, S. J., De Stobbeleir, K., & Nujella, M. (2016). To seek or not to seek: Is that the only question? Recent developments in feedback-seeking literature. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i> , 3, 213-239.
		Ashford, S. J., & Tsui, A. S. (1991). Self-regulation for managerial effectiveness: The role of active feedback seeking. <i>Academy of Management journal</i> , 34(2), 251-280.
		Keeping, L. M., & Levy, P. E. (2000). Performance appraisal reactions: Measurement, modeling, and method bias. <i>Journal of applied psychology</i> , 85(5), 708. Smither, J. W., & Walker, A. G.

# Plan de cours

Cours 10 CWB  
**2024-11-18**

(2004). Are the characteristics of narrative comments related to improvement in multirater feedback ratings over time?. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 575.

Speer, A. B. (2018). Quantifying with words: An investigation of the validity of narrative-derived performance scores. *Personnel Psychology*, 71(3), 299-333.

David, E. M. (2013). Examining the role of narrative performance appraisal comments on performance. *Human Performance*, 26(5), 430-450.

Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1998). Feedback interventions: Toward the understanding of a double-edged sword. *Current directions in psychological science*, 7(3), 67-72.

Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2009). Consequences of positive and negative feedback: The impact on emotions and extra-role behaviors. *Applied Psychology*, 58(2), 274-303.

Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: a review and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 410.

Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: a general perspective. *Journal of applied psychology*, 89(4), 647.

Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job



# Plan de cours

performance. *International journal of selection and assessment*, 10(1-2), 5-11.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 446-460.

Cours 11                      CBM  
**2024-11-25**

Ravid, D. M., Tomczak, D. L., White, J. C., & Behrend, T. S. (2020). EPM 20/20: A review, framework, and research agenda for electronic performance monitoring. *Journal of Management*, 46(1), 100-126.

Siegel, R., König, C. J., & Lazar, V. (2022). Impact of electronic monitoring on employees: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 100227.

Mero, N. P., Guidice, R. M., & Werner, S. (2014). A field study of the antecedents and performance consequences of perceived accountability. *Journal of Management*, 40(6), 1627-1652.

McNall, L. A., & Roch, S. G. (2007). Effects of electronic monitoring types on perceptions of procedural justice, interpersonal justice, and privacy 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(3), 658-682.

Cours 12                      Conférencier invité (zoom)  
**2024-12-02**

Date limite : Remise du  
Travail de réflexion  
personnelle 2

Date limite : Remise du Travail de réflexion personnelle 2

# Plan de cours

Cours 13      Présentations  
**2024-12-09**

Cours 14      Présentations  
**2024-12-16**

---

\* Le 27 septembre et le 14 octobre sont des jours fériés.

# Plan de cours

## ▶ Évaluations

Moyen	Critères d'évaluation sommaires	Date de remise	Pondération
<b>Remise de travail en ligne</b>	Travaux de réflexion personnelle Profondeur de la réflexion Capacité d'introspection Liens pertinents avec les concepts clés du cours (2 pages chaque)	<b>#1 = 2024-10-28</b> <b>#2 = 2024-12-02</b>	2x 7.5%
<b>Remise de travail en ligne</b>	Résumé du projet Avoir une rencontre avec professeur pour discuter du projet. 1-2 pages résumé du projet (justification, structure, méthode, résultats attendus, exemples de documents que vous lirez)	<b>2024-11-04</b>	5%
<b>Présentation orale</b>	Diriger une discussion	<b>En continu</b>	15%
<b>Présentation orale</b>	Présentation du projet	<b>Dec 9 &amp; 16 2024</b>	15%
<b>Remise de travail en ligne</b>	Essai (travail individuel) Rédiger une "fausse" étude 5000 mots minimum	<b>2024-12-17</b>	40%
<b>Participation</b>	Prise de parole pendant les séances de cours. Pertinence des interventions. Poser des questions durant les présentations	<b>En continu</b>	10%

## Consignes et règles pour les évaluations

**Dépôt des travaux** Studium

**Matériel autorisé aux examens** S.O.

## ▶ Ressources

### Ressources bibliographiques (ou autres) obligatoires

**Documents** S.O.

### Ressources complémentaires

**Sites Internet** [https://owl.purdue.edu/owl/purdue\\_owl.html](https://owl.purdue.edu/owl/purdue_owl.html)

**Guides** [https://owl.purdue.edu/owl/research\\_and\\_citation/apa\\_style/apa\\_style\\_introduction.html](https://owl.purdue.edu/owl/research_and_citation/apa_style/apa_style_introduction.html)

**Autres** <https://scholar.google.ca/>  
<https://www.scimagojr.com/journalrank.php?category=3202&area=3200>

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