

## Relations industrielles Industrial Relations



*Human Relations for Management.* By Edward C. Bursk, Edit.  
New York: Harper & Bros., 1956, 372 pp. \$5.00.

Rodrigue Giroux

Volume 13, numéro 2, avril 1958

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022455ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022455ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Giroux, R. (1958). Compte rendu de [*Human Relations for Management.* By Edward C. Bursk, Edit. New York: Harper & Bros., 1956, 372 pp. \$5.00.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 13(2), 240–241.  
<https://doi.org/10.7202/1022455ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1958

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

M. J. Dupont a été choisi comme candidat à la présidence par son prédécesseur, qui l'a recommandé personnellement au conseil d'administration. Issu d'une famille blanche anglo-saxonne, M. J. Dupont est surtout épiscopalien ou presbytérien. Ses ancêtres, comme lui-même d'ailleurs, ont toujours été de bons républicains. Son père était connu dans le monde des affaires et il était fortuné, sinon à l'aise. M. Dupont père fut président de la même compagnie, avant son fils. Le nouveau président, M. Joseph Dupont, compléta ses études au collège et obtint un B.A. ou un B.S., surtout en génie ou en droit. (Il est à noter qu'un très grand nombre d'administrateurs sont des salariés professionnels, sortis des rangs de l'entreprise dont ils sont maintenant le président). La famille du nouveau président jouissait d'un certain prestige social qui l'aida beaucoup dans son éducation, mais non dans l'obtention de sa première position permanente, comme avocat, administrateur junior ou employé de bureau. Après environ 20 années de service dans la même compagnie dont sept ans comme vice-président, M. Dupont fut élu à la présidence à l'âge moyen de 50 ans. Il avait surtout servi dans le département de l'opération, c'est-à-dire de la production, et dans le département légal. Normalement, il devrait demeurer à son nouveau poste pour 15 à 20 ans. Ayant atteint l'âge de 70 ans, il prendra sa retraite, jouissant d'un fonds de pension spécial et possédant des actions privilégiées. Quels sont les facteurs qui ont amené M. Dupont à accepter la présidence de la Compagnie? Ce sont: le salaire, environ \$100,000 par année, la sécurité de l'emploi et le prestige de la position.

Ce profil tiré du volume de Mabel Newcomer nous déçoit quelque peu. Une question importante surgit immédiatement à l'esprit. Si l'on considère tous les facteurs qui ont aidé directement ou indirectement les présidents dans l'obtention de leur poste, quels sont les faits qui nous prouvent la qualité du choix fait par les conseils d'administration? Oublions le document de l'auteur afin de conjecturer sur l'éducation et la formation des futurs présidents de nos grandes entreprises industrielles et commerciales. En 1953, seulement 8% des employeurs désiraient embaucher des gradués en arts libéraux. La

majorité recherchait des ingénieurs. On peut en déduire que d'ici vingt ans la majorité des présidents seront des ingénieurs. En présence des problèmes sociaux qui troublent notre monde capitaliste, ces hommes à formation technique pourront-ils saisir l'ampleur des problèmes, pourront-ils poser les actes qui s'imposent? La recherche de Newcomer ne va pas jusque-là, mais du moins elle nous livre matière à discussion.

RODRIGUE GIROUX

*Human Relations for Management.* By Edward C. Bursk, Edit. New York: Harper & Bros., 1956, 372 pp. \$5.00.

Cette septième édition de *Human Relations for Management* présente une foule d'idées qui ne sont peut-être pas nouvelles mais qui prennent de plus en plus d'emprise sur la philosophie de l'administration du personnel. Quand un éditeur compte parmi ses collaborateurs des noms tels que Wendell Johnson, F.J. Roethlisberger, Chris Argyris, Robert L. Katz, Charles R. Walker et Solomon Barkin, le lecteur peut s'attendre à des exposés, sinon récents, du moins intéressants. En effet, plusieurs chapitres du volume sont des articles ou des extraits de travaux qui ont déjà été publiés. On y parle de tout, depuis une philosophie du capitalisme jusqu'au génie industriel.

Après une lecture attentive, plusieurs se demanderont, mais qu'est-ce que c'est les relations humaines? Depuis des années, les chercheurs ont essayé par tous les moyens de rétablir les communications entre le patron et l'ouvrier. D'aucuns ont mis au point des techniques en relations humaines qui, en cristallisant les problèmes étudiés, les ont complètement faussés, car ces techniques ne parvenaient pas à saisir toute la dynamique humaine. D'autres, voyant le problème, se sont lancés dans des énoncés philosophiques sur les relations humaines, oubliant complètement que l'homme vit dans le concret, dans un milieu qui le presse de toutes parts avec des demandes relativement importantes mais souvent en conflit. Trop de chercheurs ont oublié de bien situer l'importance relative des relations humaines dans le comportement du

« leader ». Le titre du présent volume n'aurait pas dû être « Human Relations for Management, The New Perspective » mais « Leadership Skills for Management, The Real Perspective ».

Pour bien comprendre ceci, il suffit de lire cette pensée de l'éditeur: « There, it seems to me, is the key to human relations. It simply will not work if it is thought of as a collection of devices. Slapping someone on the back is a patronizing, or even degrading, gesture if it is not done out of real friendship. Staging participation is likely to backfire if you do not honestly value others' opinions. » Nombreux sont les penseurs, comme Peter Drucker, qui soutiennent qu'un programme de relations humaines ne remplace pas une planification des objectifs réels de l'entreprise.

Le chapitre de Robert L. Katz, « Skills of Effective Administrator », est, selon nous, le plus important du volume, car il aide le lecteur à établir un certain ordre et une certaine unité dans une foule d'idées. Katz étudie l'administrateur en se basant sur trois habiletés principales: a) habileté technique; b) habileté humaine; c) habileté conceptuelle ou perceptuelle. Tout serait complet si Katz avait ajouté une quatrième habileté: d) habileté sociale. L'exposé de Katz jouit d'une grande limpidité quand on le compare à celui de O. A. Ohmann.

Tous les autres chapitres du volume peuvent être reliés directement au chapitre de Katz. Robert Wood Johnson traite surtout de la philosophie du capitalisme et non de relations humaines. Toutefois son exposé est laborieux et pas très convaincant. Il est regrettable que dans un volume de cette qualité, les écrits de R. W. Johnson, A. T. Collier, O. A. Ohmann, tentent de faire l'apologie du capitalisme. D'après Ohmann, il semble que seul le nouveau capitalisme sauvera l'homme de la déchéance communiste, comme si le capitalisme pouvait se rénover ou se transformer. Les arguments de Solomon Barkin sapent rapidement les fondations sur lesquelles repose la philosophie des auteurs précédents. Toutefois, l'époque à laquelle la gérance abandonnera complètement à l'union sa fonction d'administratiin du personnel semble encore loïn.

En résumé, cet excellent volume vaut la peine d'être lu malgré son manque de structure interne et la faiblesse de quelques chapitres.

RODRIGUE GIROUX

*The Give and Take in Hospitals.* By Temple Burling, M.D., Edith M. Lentz, Ph.D., and Robert N. Wilson, Ph.D. New York: G.P. Putman's Sons, 1956. 333 pp.

Cette intéressante étude couvre 333 pages d'un texte bien dégagé, fort bien présenté, et se propose de colliger les résultats d'une enquête due à l'initiative de The American Hospital Association et dirigée par une équipe de chercheurs du New York State School of Industrial and Labor Relations of Cornell University. Un don de \$50,000 recueilli auprès de sept institutions américaines, dont entre autres Carnegie Corporation of New York et la Compagnie Johnson and Johnson, avait rendu cette enquête possible et réalisable.

L'étude représente, en fait, une analyse de ce que les chercheurs ont vu et entendu dans six hôpitaux des Etats-Unis choisis pour leur valeur représentative. Après avoir situé l'institution hospitalière américaine dans son cadre sociologique et historique, les auteurs définissent ensuite la structure administrative d'un hôpital. La partie qui m'est apparue la plus intéressante et la plus importante se trouve au chapitre trois, qui traite des occupations et des fonctions du personnel. On a procédé selon la méthode d'interviews et d'enquêtes auprès des individus. On y retrouve, par exemple, cette façon toute « american » d'aborder une étude sociologique en traitant le sujet de la façon suivante:

« Plusieurs personnes dans l'hôpital m'ont parlé de Démétrius. Il a travaillé ici plus longtemps que n'importe quel autre employé et doit approcher 80 ans. Démétrius m'a révélé qu'il est venu à l'hôpital la première fois comme patient et lorsque est venu le temps de payer la facture il a demandé une « job » parce qu'il ne pouvait payer. Cela s'est passé il y a 36 ans et il est encore ici... »