

Relations industrielles Industrial Relations



Organizational Behavior, Philip B. Applewhite, Prentice-Hall, Inc., New Jersey. 1965. 168 pages.

Ronald Pleau

Volume 21, numéro 1, 1966

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027665ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027665ar>

[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

Pleau, R. (1966). Compte rendu de [*Organizational Behavior*, Philip B. Applewhite, Prentice-Hall, Inc., New Jersey. 1965. 168 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 21(1), 111–112.
<https://doi.org/10.7202/027665ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1966

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/>

érudit

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/>

ties modernes. Dans ce même courant de pensée et de recherche, Robert Presthus a publié un premier volume intitulé : **The Organizational Society**. Il tentait d'établir d'une façon théorique la relation possible entre un certain degré de mobilité occupationnelle et un type de personnalité. Cette hypothèse consignée dans ce premier volume se trouve vérifiée empiriquement dans ce deuxième.

Jusqu'à une certaine limite, il existe une relation positive entre la personnalité autoritaire de certains chefs d'entreprise et le degré de succès dans leur carrière. L'autoritarisme n'est pas la seule variable qui peut expliquer le succès. L'acceptation de l'autorité hiérarchique, un bas degré d'aliénation et d'anxiété, la classe sociale sont autant d'autres variables qui peuvent expliquer le succès en administration.

La tâche du professeur Presthus ne se limite pas seulement à une démonstration empirique de quelques hypothèses avancées dans un volume précédent. Elle va beaucoup plus loin. Elle consiste d'abord, à présenter l'approche des sciences du comportement et à la différencier de l'approche rationaliste en administration publique. Ensuite, il tente de démontrer l'apport et l'utilité des sciences du comportement dans ce même domaine. Un bref rappel de ses résultats de recherche, conduite dans deux villes new-yorkaises, font ressortir certains aspects négligés dans les études antérieures sur les structures de pouvoir. Les méthodes « reputational » et « decisional » peuvent être utilisées pour analyser le rôle des administrateurs publics et peuvent être combinées avec une théorie (support theory) pour comparer et expliquer l'efficacité des organisations communautaires.

Laurent Bélanger

Organizational Behavior, Philip B. Applewhite, Prentice-Hall, Inc., New Jersey, 1965. 168 pages.

On nous présente dans cet ouvrage les dernières découvertes dans le domaine de la science du comportement, comportement appliqué cette fois aux systèmes d'organisation. Il constitue en fait, « un moyen de compréhension des interrelations entre les différents champs d'études qui existent à l'intérieur de cette discipline ».

Centré sur les individus qui évoluent à l'intérieur des structures d'organisation, c'est un résumé des récentes découvertes issues des domaines à l'étude tels la satis-

faction au travail, la motivation, les standards de groupe, les problèmes de prise de décision, le leadership, les communications et le contrôle.

Le thème se situe autour de la façon dont les individus se comportent dans différentes sortes d'organisation. Leur manière d'agir constitue un champ d'étude des plus vastes dès que ces derniers auront à travailler ensemble pour certains buts communs dans une entreprise quelconque et qu'ils seront régis par un ensemble de règles formelles.

Les unités d'analyse employées par l'auteur pour son exposé sont soit les individus, soit les groupes et non l'organisation comme tout. Ainsi traitera-t-il du « comportement qui d'une certaine façon affecte l'opération de l'organisation ou qui se développe comme résultat d'une structure quelconque d'organisation ».

Il dégage d'abord des principes qui s'appliquent en commun aux différents types de groupes à l'aide de l'étude des stimulants qu'il y rencontre. Puis il se propose comme but d'essayer d'établir les principes qui expliqueront et prédiront statistiquement le comportement.

Ainsi dès les premiers chapitres il clarifie la situation et évite toute confusion en nous définissant ce qu'on devrait entendre par les attitudes et la motivation en rapport avec la satisfaction au travail et le moral, et fait voir la relation de ces deux derniers avec d'autres variables.

Puis ce sont à tour de rôle les standards de groupes, les types de prise de décision, les communications des organisations, le leadership, la supervision et le contrôle qui font l'objet d'un examen assez approfondi.

Pour résumer dans les termes de l'auteur le contenu des différents chapitres, disons que les leaders et superviseurs (ch. 6,7) prennent des décisions, (ch. 4) qui doivent être communiquées (ch. 5) à d'autres; les attitudes (ch. 2) et les standards de groupes (ch. 3) sont affectés et alors servent à réaffecter les leaders et superviseurs.

Donc sans présenter de nouvelles théories et ne constituant pas non plus une théorie générale du comportement organisationnel comme le mentionne l'auteur lui-même, ce travail est basé sur une revue des ouvrages qui existent déjà concernant le comportement dans l'organisation en y ajoutant les toutes dernières découvertes sur le sujet.

Ce volume constituera plutôt un instrument de travail utile pour passer en revue

les différents problèmes de comportement que l'on rencontrera dans les structures d'organisation qu'elles soient militaires, sociales, gouvernementales ou industrielles.

Ronald Pleau

Industry and Social Life, Edward Gross, Wm. C. Brown Company Publishers, Iowa, 1965, 172 pages.

Nous savons que l'industrialisation est un phénomène qui a eu des effets considérables sur nos sociétés. Aussi pour que ces dernières ne se laissent pas submerger par les changements et les transformations, il faut que les chercheurs de différentes disciplines analysent les nombreux aspects du phénomène et dégagent les ajustements sociaux nécessaires. Il s'agit donc pour eux de concilier la technologie avec les systèmes sociaux, les structures et les organisations sociales.

Ceci ne s'effectuera que si nous connaissons bien les relations entre l'industrialisation et la socialisation.

Le contenu de ce volume consiste donc en une synthèse comparative et critique qui examine les contributions de la sociologie à la nouvelle discipline des relations industrielles. Il nous présente une nouvelle forme de pensée eu égard à la relation qui existe entre ces deux champs d'études.

Les recherches rapportées dans cet ouvrage sont présentées dans le contexte même des principaux sujets des relations industrielles à savoir le travail et les loisirs, l'aliénation, la légitimation du pouvoir de la direction, les coûts de l'organisation en termes humains.

Divisée en huit chapitres relativement courts cette étude nous donne l'occasion de passer en revue des principes fondamentaux des relations de travail, les droits de la direction, la structure morale du travail, la relation de l'industrie avec la communauté environnante.

Dans une section subséquente, il est question de la direction. On discute ici des problèmes du leadership dans l'organisation, de la surveillance, des relations et de la succession de la direction.

Puis Gross passe à l'étude de l'organisation industrielle comme tout, i.e. des types d'organisation et des systèmes de contrôle du travail. Et avant de traiter des relations informelles à l'intérieur des groupes de

travail et entre les professionnels dans l'industrie (chap. 6) il nous présente quelques aspects relatifs aux carrières tels la mobilité du travail, la sélection et l'importance de la personnalité dans l'industrie.

Enfin, ce sont les syndicats ouvriers comme mouvements sociaux dans leurs relations avec les autres composantes de l'industrie qui font l'objet d'une discussion.

Le tout se termine sur une note psychologique avec l'élaboration de questions toujours d'actualité telles la satisfaction et la motivation au travail, les systèmes de stimulants et l'efficacité au travail.

Il ne faudrait pas omettre de mentionner l'excellente liste de références (environ 350) qui vient ajouter un élément de plus à la valeur de ce document lequel constitue, à mon sens, une excellente contribution à la compréhension des relations industrielles et en particulier de la sociologie industrielle.

Ronald Pleau

Readings in Labor Economics, Edited by Gordon F. Bloom, Herbert R. Northrup and Richard L. Rowan, Richard D. Irwin, Inc., Illinois, 1963. 707 pages.

Ce volume, conçu pour accommoder les étudiants qui suivent des cours dans le domaine des relations de travail et de l'économie du travail, présente une cinquantaine d'articles d'auteurs bien connus: Dunlop, Perlman, Kerr, Barbash . . . De plus ces textes furent choisis parce qu'ils pouvaient compléter les textes de base sur le sujet.

Présentant d'abord quelques articles d'introduction sur la société industrielle et la force de travail, on traite ensuite de différents aspects de l'histoire du syndicalisme américain: un cadre théorique sur son développement, les Chevaliers du Travail, la victoire du syndicalisme de métier, les I.W.W. et l'époque du « New Deal ».

La troisième partie aborde certains problèmes de la structure et du gouvernement des syndicats américains: les changements structurels de ces syndicats et leur influence sur le système de relations industrielles, la gestion financière et la démocratie à l'intérieur des grandes organisations syndicales. Ces sujets donnent des réponses à certaines questions. Quels sont les principaux changements qui ont influencé le système de la négociation collective? Quelle est la stabilité du syndicalisme américain? Comment les cotisations syndicales sont-elles em-