

Relations industrielles Industrial Relations



Stephen P. ROBBINS : *Organizational Behavior. Concepts, Controversies and Applications*. 3rd ed., Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1986, 554 pp., ISBN 0-13-641549-0-01

Hélène Bois

Volume 41, numéro 4, 1986

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050272ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050272ar>

[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

Bois, H. (1986). Compte rendu de [Stephen P. ROBBINS : *Organizational Behavior. Concepts, Controversies and Applications*. 3rd ed., Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1986, 554 pp., ISBN 0-13-641549-0-01]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 41(4), 879–880. <https://doi.org/10.7202/050272ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1986

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/>

Les renseignements de base qui ont servi à la préparation du répertoire ont été recueillis par voie de questionnaires et complétés par la documentation écrite qui a été fournie au B.I.T. Naturellement les institutions qui ont omis de répondre ont été ignorées. C'est malheureusement le cas pour plusieurs organismes au Canada et ailleurs. En fait, il n'y a que dix organismes canadiens répertoriés — le département des relations industrielles de l'Université Laval ne s'y trouve pas — et nous en connaissons bien d'autres. Pareille négligence prive tous les chercheurs en relations du travail d'une mine d'information qui faciliterait le travail de tous et inciterait à plus de collaboration.

Gérard DION

Université Laval

Organizational Behavior, Concepts, Controversies and Applications, 3^e édition, par Stephen P. Robbins, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1986, 554 pp., ISBN 0-13-641549-0 01

Cet ouvrage de Robbins est une introduction à l'étude du comportement en milieu organisationnel. Il s'adresse avant tout aux étudiants et à ceux qui veulent s'initier à l'étude de cette discipline. Nous y retrouvons non seulement l'explication des différents concepts et théories relatifs à ce domaine d'études, mais aussi l'exposé de leurs applications pratiques de même que la mise en évidence de controverses entourant certaines théories.

Le volume comprend cinq grandes parties. La première précise la nature et les objectifs de l'étude du comportement organisationnel comme discipline distincte se situant au carrefour de la psychologie, de la sociologie, de la psychologie sociale, de l'anthropologie et de la science politique. On y retrouve aussi l'explication de la méthode de recherche utilisée et de ses limites, puis l'auteur présente le modèle intégré à trois paliers dont il se servira dans la suite de son ouvrage.

La seconde partie traite de la dimension individuelle, le premier palier du modèle. L'auteur y fait d'abord un rapide survol des concepts et théories psychologiques fondamentaux qui influencent cette dernière: caractéristiques biographiques, personnalité, perception et apprentissage. Puis il s'attaque à l'étude des valeurs, des attitudes et de la satisfaction au travail. Enfin il termine en traitant de la compétence et de la motivation dont il passe en revue les principales théories qu'il intègre dans un modèle où il fait ressortir les relations existant entre les différentes variables qui y sont étudiées.

Au palier suivant, se trouvent les processus de groupe. L'auteur y expose d'abord les fondements du comportement en groupe (définition et typologie, dynamique, structure des groupes, variables affectant le comportement en groupe, cohésion des groupes et productivité, etc.). Il passe ensuite à la communication et à la prise de décision, puis au leadership, ensuite au pouvoir et à la politique, et enfin au conflit.

Le système organisationnel constitue le troisième palier du modèle. Nous y étudions les structures organisationnelles, puis la structuration des emplois, l'aménagement physique du travail et le stress au travail, les politiques et pratiques relatives aux ressources humaines, ainsi que la culture organisationnelle et enfin le changement et le développement organisationnel.

La dernière partie nous propose d'abord une révision synthétisant les facteurs ayant un impact sur les quatre variables dépendantes étudiées (rendement, absentéisme, roulement du personnel et satisfaction au travail). Puis elle présente un aperçu de ce qui se passe dans diffé-

rentes parties du monde en faisant ressortir l'existence de variations plus ou moins importantes dans les relations observées selon les pays et les cultures en question. L'auteur termine par une brève projection dans l'avenir en s'interrogeant sur les effets que peuvent avoir par exemple les innovations technologiques, le déclin des organisations, etc.

Pour cette édition de son ouvrage, Robbins a fait une révision et une mise à jour complète de l'édition précédente. En effet l'espace consacré au comportement individuel est réduit de façon à reprendre le moins possible les concepts couramment exposés dans les cours d'introduction à la psychologie. D'autre part, l'auteur a mis plus d'emphase sur l'étude des processus de groupe et sur celle du système organisationnel tout en ouvrant la porte à l'étude de nouveaux sujets comme les variations de comportement organisationnel observées dans différentes régions du monde, les couples où les deux conjoints font carrière, les nouveaux systèmes de rémunération, etc.

En outre l'auteur nous offre un modèle conceptuel intéressant où nous retrouvons l'ensemble des principales variables intervenant à chacun des niveaux étudiés et les relations existant entre les différents paliers. Ce modèle a l'avantage de permettre au lecteur d'avoir une vision d'ensemble claire de la matière exposée.

Robbins utilise aussi d'autres instruments pédagogiques intéressants. Chaque chapitre débute par l'énumération des objectifs d'apprentissage poursuivis, c'est-à-dire pouvoir définir et expliquer les concepts-clés contenus dans le chapitre et comprendre les théories exposées. La plupart des chapitres se terminent en faisant le point sur les implications qu'ont les théories étudiées sur le rendement et sur la satisfaction au travail. Ceci permet de bien saisir les relations entre la théorie et la réalité. Chaque chapitre est aussi suivi d'une série de questions à discuter et d'une bibliographie permettant d'approfondir l'étude des différents sujets traités; de même que l'exposé d'un sujet controversé ou faisant l'objet de débats entre différentes écoles de pensée. De plus, l'auteur propose, à la suite de chaque grande partie, un ensemble de cas à étudier et d'exercices reliés à la matière parcourue.

Le volume est écrit dans un style simple et clair. L'auteur a évité soigneusement d'utiliser un jargon hermétique qui aurait pu nuire à la compréhension du texte par les néophytes auxquels le livre s'adresse, il a plutôt choisi de vulgariser et de simplifier le plus possible afin de favoriser l'accessibilité de la matière. De plus il a recours à des résumés fréquents qui permettent de soutenir l'intérêt du lecteur. Notons cependant que le choix du style utilisé et le côté vulgarisateur du volume ne nuisent aucunement au sérieux du contenu qui est tout de même préservé soigneusement.

Dans l'ensemble, nous pouvons conclure qu'il s'agit d'un bon volume de référence pour un cours d'introduction à l'étude du comportement organisationnel.

Hélène BOIS

Université Laval