

Relations industrielles Industrial Relations



Industrial and Organizational Psychology, by Abraham K. Korman, New Jersey, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1971, 398 pp.

Laurent Bélanger

Volume 26, numéro 2, 1971

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028232ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028232ar>

[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

Bélanger, L. (1971). Compte rendu de [*Industrial and Organizational Psychology*, by Abraham K. Korman, New Jersey, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1971, 398 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 26(2), 513–513. <https://doi.org/10.7202/028232ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1971

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/>

instrument d'initiation, un aide-mémoire méthodologique pour le praticien ». Au prix d'un peu plus de 5 dollars, ce livre vaut-il la peine d'être acheté? Tout dépend de la fortune et de la formation de l'acheteur éventuel que nous éclairerons en ajoutant ce qui suit.

Un juste équilibre entre les mathématiques, la statistique et l'économétrie proprement dite est atteint. Les définitions et les exemples sont-ils suffisants pour que le non-spécialiste saisisse l'essentiel? Je ne puis me prononcer avec certitude tant la plupart des termes définis sont déjà chargés de sens et d'expérience pour moi. Il me semble, malgré tout, que les mots et les exemples restent assez simples pour être compris d'un public instruit. Les auteurs ont voulu introduire à la fois les idées fondamentales et les nouveautés techniques et je crois qu'ils ont réussi mais on comprend mal l'absence de définition pour la variance d'une variable aléatoire et pour le modèle de régression.

La présentation rend la lecture facile et les deux index facilitent la recherche. Nous n'avons noté qu'une erreur de notation; dans la définition de l'inégalité de Bienaymé-Tchebycheff (p. 97), il aurait fallu écrire « entre... X et sa valeur moyenne μ ». Notons aussi que M. Léontief écrit son nom avec un seul f (p. 162) et que la « production intérieure nette » en général, est la production intérieure brute moins les amortissements économiques du capital » et non pas « la production moins les investissements ». Enfin, nous trouvons que l'affirmation suivante est un peu forte: « Elle (la recherche opérationnelle) concerne l'ensemble des recherches fondamentales et appliquées dans le domaine de l'économie », (p. 151). Quel impérialisme!

En bref, il s'agit d'un lexique utile pour son prix. Il sera le bienvenu dans les bibliothèques canadiennes où il nous aidera surtout à franciser notre vocabulaire technique.

Claude AUTIN

Industrial and Organizational Psychology, by Abraham K. Korman, New Jersey, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, 1971, 398 pp.

Lorsqu'on ouvre un volume en psychologie industrielle, on s'attend à ce

qu'on y traite de sélection et de formation du personnel en vue d'accroître le rendement et de faciliter une meilleure adaptation de l'homme au travail. Cette attente s'inscrit nettement dans l'optique traditionnelle de l'application de la psychologie aux solutions des problèmes humains du travail.

Sans délaisser cette orientation, l'auteur de cet ouvrage élargit considérablement le champ de cette discipline en essayant d'englober l'ensemble des facteurs individuels et des variables organisationnelles qui peuvent rendre compte d'un rendement élevé ou d'un haut degré de satisfaction au travail. Il ne cherche pas à se cantonner dans la dimension pratique de l'application de la discipline en contexte organisationnel.

Dans les premiers chapitres, il discute des méthodes et des problèmes inhérents à la recherche en psychologie du travail. Comme toute recherche sérieuse suppose un cadre de référence théorique adéquat, l'auteur s'est imposé la tâche de retracer et critiquer d'une façon constructive l'arrière-plan théorique qui a présidé à l'étude de chaque sujet qui compose les différents chapitres de son ouvrage. C'est sous cet éclairage théorique révisé qu'il reprend les principaux thèmes tels que la motivation, la satisfaction et le comportement général de l'individu au sein des organisations.

Une revue critique de la théorie entraîne l'auteur dans une seconde révision; cette fois, celle des techniques de mesures qu'on utilise habituellement au cours de la sélection et de la notation du personnel, de l'appréciation du rendement ou des résultats de la formation, etc...

Cette révision tant au plan de la théorie qu'à celui des méthodes s'accompagne d'une présentation des travaux récents dont la plupart des ouvrages antérieurs ne pouvaient faire état et qui ont été publiés au cours de la dernière décennie dans les revues et périodiques spécialisés en psychologie industrielle et en sciences du comportement.

Pour les lecteurs de cette revue et pour tous ceux qui s'intéressent à la direction du personnel et qui peuvent difficilement se procurer ces périodiques, la lecture de cet ouvrage serait une occasion d'enrichir leurs connaissances et possiblement d'innover dans la pratique quotidienne des tâches de direction de personnel.

Laurent BELANGER