Document généré le 10 mai 2024 13:33

Relations industrielles
Industrial Relations

Effective Management, Social Psychological Approach, by David J. Lawless, New Jersey, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1972, 422 pp.

Jean Ladouceur

Volume 28, numéro 2, 1973

URI : https://id.erudit.org/iderudit/028409ar
DOI : https://doi.org/10.7202/028409ar

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

Ladouceur, J. (1973). Compte rendu de [*Effective Management, Social Psychological Approach*, by David J. Lawless, New Jersey, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1972, 422 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *28*(2), 439–440. https://doi.org/10.7202/028409ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1973

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/

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/

sur les questions fondamentales, on constate que les seules questions qui sont maintenant réglées de cette façon sont des problèmes à caractère non-économique. Quant aux différends au sujet des salaires et conditions de travail, ils aboutissent presque toujours dans le formalisme de la procédure pour se terminer très souvent par des grèves sauvages.

Nous savons maintenant que ce sont ces grèves sauvages (non officiellement approuvées par les dirigeants syndicaux) qui ont alarmé l'opinion publique britannique et le gouvernement et qui ont amené le parlement à passer l'**Industrial Relations Act.** Cependant, l'étude de Hyman aura permis, même si ce n'était pas son objet premier, de placer ces grèves sauvages dans leur véritable contexte : ils sont la conséquence logique d'un système de relations industrielles vétuste où les parties immédiatement concernées ont de moins en moins un droit de regard sur leurs conditions de travail. Comme celui-ci le mentionne p. 66 « The use of sanctions may be intimately related to collective bargaining as such. The nature of contemporary industrial relations in engineering ensures that most references to procedure are merely sectional pay claims which happen not to have been resolved domestically. Whatever the perspicacity and bargaining skill of external negotiators, the eventual settlement is normally shaped largely by the relative strength of the domestic protagonists and the assessment each makes of the other's determination. Sanctions applied by the party seeking substantive change may provide a show of strength or an indication of determination and thus function as an integral part of the bargaining process. In other words, the use of procedure and strikes in breach of procedure may be complementary rather than contradictory activities ».

Les syndicats se sont retirés de cette procédure en décembre 1971 en invoquant trois raisons fondamentales : les délais, les prérogatives des employeurs qui font de la procédure « un appareil de conciliation par l'employeur » et son inefficacité en général. Le gouvernement britannique a d'ailleurs lui aussi reconnu l'inefficacité de cette procédure de règlement des conflits et c'est pourquoi les réformes contenues dans l'**Industrial Relations Act** reconnaissent, entre autres choses, la nécessité de décentraliser le processus de négociation sur la base de ce qui se pratique en Amérique du Nord.

On peut signaler en terminant que le cadre d'analyse utilisé par Hyman est celui de l'approche « behavioraliste » de la négociation collective développée par des spécialistes comme Walton et McKersie, Ann Douglas et d'autres.

Jean BOIVIN

Programmes Learning Aid for Personnel Administration, by George S. Odiorne, Illinois, Homewood, Learning Systems Company, 1973, 122 pp.

Ce nouveau livre de Odiorne donne une synthèse du vaste domaine de l'administration du personnel, en s'inspirant d'un livre antérieur du même auteur (Personnel Administration by Objective, 1961). L'approche systémique facilite la compréhension des divers sujets traités.

Ce texte programmé et les 125 questions à la fin de l'ouvrage faciliteront l'acquisition des connaissances chez le lecteur. De plus, un glossaire définissant les principaux termes et les index (alphabétique mots et par sujets) sont utiles. Certains aspects sont bien traités, tels politiques du personnel, les communications, la discipline, la participation, tandis que d'autres apparaissent trop succincts : l'entraînement et le développement, la rémunération, etc.

Bref, ce livre sera utile pour les étudiants et les praticiens en administration du personnel, et aidera tout administrateur à prendre connaisance des nouvelles tendances en gestion des ressources humaines.

Jean LADOUCEUR

Effective Management, Social Psychological Approach, by David J. Lawless, New Jersey, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1972, 422 pp.

The main objective of this book is to bring behavioral research findings to practicing managers. It covers many areas of individual and group behavior,

such as perception, personality, motivation, attitudes, communication, status, roles, power, leadership and performance.

The approach is particularly interesting since it explains in details the contribution of behavioral scientists, and the practical applications for the supervisor in any kind of human organization whether industrial, commercial, educational, professional or governmental.

The chapters on the manager as a leader, and as a behavioral scientist are valuable to help the supervisor to handle many human problems in his daily work. The author concentrates in the last part of the book on developing a tree-level model which the reader can employ to evaluate the current effectiveness of this organization.

Lawless' book is particularly recommended for employees with little or no knowledge of organizational psychology or sociology, because it provides readers with sound conceptual foundations. Nevertheless, a few chapters would have included practical examples, and this reviewer is surprised to read « ... They should treat all research and writing in management and organizational psychology done before 1960 of historical interest only » (p. 12) considering that in Lawless' bibliography, 50% of his 110 references were published before 1960 !

Effective Management is a very good text, superior in many aspects to many « cookbooks » published recently, and would especially be recommended for personnel managers.

Jean LADOUCEUR

European Labor Relations in The 70's, An Overview, Part I, Brussels, Management Counsellors International, 1972, 89 pp.

Cet ouvrage se propose d'indiquer les grandes tendances qui marquèrent les relations professionnelles au cours des années 70 ainsi que de souligner les questions fondamentales qui semblent se poser.

Il comprend cinq chapitres : Les tendances des relations professionnelles dans l'Europe de l'Est ; le projet d'une loi des compagnies couvrant toute l'Europe et ses conséquences sur les relations professionnelles ; l'attitude des syndicats devant les firmes multinationales ; les relations professionnelles multinationales et la menace des firmes multinationales : la participation des travailleurs à la direction : défi et chances.

Préparé par une équipe de spécialistes très compétents en vue de guider surtout les hommes d'affaires, cet ouvrage fournit des informations objectives et essentielles qui sont extrêmement précieuses à tous ceux qu'intéresse le développement des relations professionnelles. On annonce la parution de la seconde partie qui sera consacrée à des monographies sur des pays particuliers.

Gérard DION

Les coûts et l'efficacité dans les hôpitaux canadiens, par R.D. Fraser, Etude spéciale no 13 préparée pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, Information Canada, 1972, 157 pp.

Cette étude commanditée par le Conseil économique du Canada avait pour objet d'évaluer les coûts et l'efficacité des hôpitaux canadiens. Après avoir présenté un aperçu chronologique des hôpitaux et des soins hospitaliers au Canada depuis la Seconde Guerre Mondiale, l'auteur établit des comparaisons, à l'échelle provinciale, en matières d'installations hospitalières, de personnel, de coûts et d'utilisation des ressources.

Les résultats de l'étude sont assez limités étant donné la complexité de l'objet de la recherche et la simplicité de la méthode d'analyse utilisée : l'examen de relations linéaires entre divers facteurs ne portant que sur une seule année (1966).

Malgré tout, l'auteur dégage quelques observations assez intéressantes : en effet, il semble qu'un ensemble de forces influent systématiquement sur le niveau des coûts hospitaliers par rapport à la production, et le niveau de la production par rapport aux facteurs de production. De plus, l'auteur rapporte qu'en ce qui a trait à la nature des rapports entre les coûts et la production, il n'existe