

Relations industrielles Industrial Relations



Psychology in Business, by L. Beach, E. L. Clark, New York, McGraw-Hill, 1959.

C. R. Giroux

Volume 15, Number 1, January 1960

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022086ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022086ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Giroux, C. (1960). Review of [Psychology in Business, by L. Beach, E. L. Clark, New York, McGraw-Hill, 1959.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 15(1), 148–149. <https://doi.org/10.7202/1022086ar>

bles, plus il devient impérieux d'exécuter une validation croisée et encore mieux de reprendre les recherches une ou deux fois plus tard: « replication ».

Dans les derniers chapitres, les auteurs analysent les recherches sur les aspects sociaux de la position, les contremaîtres et enfin sur l'hygiène mentale. Le chapitre sur les contremaîtres est des plus révélateurs, surtout l'exposé sur la dualité du rôle de contremaître.

Après la lecture d'un tel travail, le lecteur est porté à se demander si les chercheurs n'ont pas fait fausse route en étudiant la conjoncture industrielle à partir du moral et des attitudes des employés? Quels progrès ont été enregistrés dans cette voie depuis les dix dernières années? Pourtant, ces recherches ont été entreprises pour trouver des moyens d'augmenter l'efficacité globale de l'organisation. Quelles découvertes ont abouti à des applications pratiques?

Quelques chercheurs ont compris l'inefficacité de cette méthode d'approche; aussi dans les dernières années les structures mêmes des organisations ont été l'objet de nombreuses analyses. Les résultats obtenus à date laissent entrevoir des recherches encore plus poussées dans cet ordre d'idées. Il convient ici de citer ces quelques phrases de Worthy:

« High employee morale is a by-product of sound organization; it is not a result that can be achieved by and for itself. Good morale among employees and good results from the organization are two aspects of the thing: sound organization and capable leadership ».

Le présent ouvrage deviendra rapidement un livre de base pour ceux qui font de la recherche dans le domaine des relations humaines.

C. R. GIROUX

Psychology in Business, by L. Beach, E. L. Clark, New York, McGraw-Hill, 1959.

Les ouvrages de vulgarisation sont assez nombreux en psychologie. D'aucuns sont bien édités et agencés, d'autres le sont moins. Le présent ouvrage est acceptable, à condition de bien dé-

terminer à quels lecteurs il s'adresse. Il ne s'adresse pas à l'étudiant qui travaille à l'obtention d'un diplôme en psychologie, mais aux contremaîtres et hommes d'affaires qui se préoccupent de psychologie appliquée et aux étudiants qui sont à la recherche d'une profession.

Ce texte s'est tracé trois objectifs: a) aider le lecteur à comprendre certains principes psychologiques fondamentaux; b) l'amener à appliquer ces principes au monde du travail; c) l'assister dans l'établissement de relations plus gratifiantes dans ses contacts journaliers.

Le contenu du volume est varié. Nous y notons à peu près les mêmes sujets que dans un texte d'introduction à la psychologie. Cependant ces sujets y sont traités de façon bien différente. La définition de la psychologie en tant que science est suivie d'un essai de définition de la normalité. Au début du texte, les auteurs partent du développement embryonnaire, et, en passant par le processus de la maturation de l'individu, arrivent à certains sujets propres à la psychologie sociale, comme les responsabilités de l'individu dans la société.

Les auteurs réussissent assez bien à atteindre le premier but de leur travail. Toutefois, leurs recommandations pour aider le lecteur dans son comportement journalier relèvent plus de croyances populaires. Par exemple, ils recommandent de cultiver un sens global de l'humour comme moyen de contrôler l'émotivité.

L'un des auteurs, E.L. Clark, eut certainement à répondre aux nombreuses questions et objections des contremaîtres qui ont assisté aux cours de l'Institut de General Motors. Un sujet très délicat à discuter avec ces gens-là est celui de l'évaluation du mérite et de la performance de chaque employé. La validité de cette technique de gérance du personnel est constamment battue en brèche par les unions ouvrières. Cette opposition soutenue force les chercheurs à essayer d'établir un critère pour prouver la validité de l'évaluation. Beach et Clark font grand éclat de la nécessité de ce critère. Mais, quelle sorte de critère veulent-ils? Si justement nous pou-

vions établir des critères objectifs de performance, comme la quantité et la qualité de la production, aurions-nous besoin d'évaluer le rendement des employés?

Nous pourrions relever également bien d'autres points du texte qui prêtent à confusion et qui pourraient être interprétés de façon différente. Mais toutefois, n'oublions pas que ce texte ne s'adresse pas à des professionnels. Pour cela le style et le contenu se devaient d'être aussi simples que possible. La lecture en est très rapide.

Cet ouvrage intéressera les profanes, bien qu'il fasse de la psychologie appliquée une science trop facile à comprendre et à utiliser. Ne cherchez pas les références et la bibliographie, il n'y en a pas.

C. R. GIROUX

Physiologie pratique du travail, par G. Lehman, Paris, Les Editions d'Organisation, 1955.

Un travail de recherche exécuté par le directeur de l'Institut Max Plank de Dortmund devrait avoir une valeur scientifique exceptionnelle. Toutefois, il ne faut pas confondre l'Institut Max Plank de Dortmund, qui se spécialise en physiologie et en médecine, avec l'Institut Max Plank de Bohn, qui a formé de nombreux physiciens de renommée mondiale.

Lehman veut explorer dans les moindres détails les composantes physiologiques du travail humain. Selon lui, l'un des problèmes de la technologie humaine est de déterminer « les meilleures conditions d'harmonisation des gestes humains, de la pensée consciente et des actes de la machine ». Une telle entreprise nécessite une triple étude physiologique, psychologique et morale. Lehman s'est penché sur l'aspect physiologique du problème. Son approche est surtout inductive, partant de mouvements et de principes élémentaires. Dès le début, Lehman fit un exposé de la structure et de la fonction du muscle. De là il passe à l'étude de la coordination des mouvements et ensuite au comportement de la circulation sanguine au début et durant un travail corporel fatigant. Tout y passe par la suite: le volume et les battements

du cœur, la respiration, la consommation d'oxygène, etc. La fatigue y est nécessairement étudiée, de même que l'influence des pauses sur la récupération. Plus loin l'auteur fait un bref exposé sur les positions du corps durant le travail, et il se lance immédiatement dans une étude approfondie du métabolisme au travail et au repos.

Cette recherche se continue ainsi sur une base physiologique pour arriver enfin au chapitre sur le développement historique des outils. Lehman consacre plusieurs pages aux 12,000 pelles différentes fabriquées en Allemagne vers 1940. Il passe ensuite à la pioche, à la brouette et au « godendard ». L'auteur termine avec quelques pages sur la température, le climat, le boire, etc.

Ce bref résumé du contenu de ce volume démontre clairement la méthode d'approche de Lehman. A partir de conclusions basées sur très peu de matériel expérimental, l'auteur arrive à des principes empiriques qu'il essaie de confirmer par l'observation. L'approche de Lehman demeure très atomistique. En effet il va jusqu'à prendre des mesures plutôt simplistes, i.e. « la mesure du volume du pied pour connaître la capacité à exécuter un travail debout » (page 133). A ce compte, pourquoi ne pas mesurer la longueur de la langue de ceux qui font application pour une position de vendeur? C'est peut-être absurde, mais c'est la façon de procéder de Lehman dans bien des cas.

Néanmoins, il faut comprendre que les recherches de l'auteur furent complétées entre 1950 et 1951, puisque le présent ouvrage fut publié en 1952 et traduit en 1955. Depuis ce temps, il est évident que l'étude des relations homme-machine a progressé de façon bien différente aux Etats-Unis. Prenons comme exemple les travaux de Chapanis à l'Université Johns Hopkins. Combinant les méthodes de la psychologie expérimentale à celles du génie industriel, lui et ses collaborateurs ont formé une discipline nouvelle: le génie humain. Par exemple, ils dessinent un système de manettes et de cadrans ou d'autres appareils différents. Ensuite, de nombreux sujets sont exposés au système et essaient de résoudre les problèmes rencontrés. La phase sui-