

## Relations industrielles Industrial Relations



*The Mobile Manager : A Study of the New Generation of Top Executives*, par E.E. Jennings, Bureau of Industrial Relations, Graduate School of Business Administration, The University of Michigan, 1967, 135 pages.

Laurent Bélanger

Volume 24, Number 1, 1969

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028004ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028004ar>

[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

Bélanger, L. (1969). Review of [*The Mobile Manager : A Study of the New Generation of Top Executives*, par E.E. Jennings, Bureau of Industrial Relations, Graduate School of Business Administration, The University of Michigan, 1967, 135 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(1), 223–223.  
<https://doi.org/10.7202/028004ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1969

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

**Érudit**

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

De même celui-ci sera largement favorisé par un effort consenti par les groupements sociaux (syndicats de travailleurs, organisations patronales, mouvement coopératif, etc.)

L'on notera en particulier que cette étude préconise la mise en place de mécanismes de consultation et de collaboration dans les entreprises industrielles d'une certaine importance.

L'ensemble de ces études est étayé par d'abondantes références bibliographiques.

**Bernard SOLASSE**

**The Mobile Manager: A Study of the New Generation of Top Executives**, par E.E. Jennings, Bureau of Industrial Relations, Graduate School of Business Administration, The University of Michigan, 1967, 135 pages.

Les études faites sur la mobilité occupationnelle des dirigeants d'entreprises sont demeurées plutôt descriptives et comparatives. Elles seraient beaucoup plus utiles si elles permettaient de faire des prédictions sur les chances qu'aurait un jeune dirigeant d'accéder aux plus hauts postes de direction. Dans ce volume, l'auteur, professeur en administration des entreprises au Michigan State University, tente de jeter les bases d'une discipline nouvelle qui faciliterait ce genre de prédiction. Cette discipline s'appelle « the mobility ». Son objet réside dans l'étude des modèles de carrières des dirigeants en vue de connaître les caractéristiques de ceux qui sont mobiles, ceux qui ne le sont pas ou ne le sont plus momentanément. Elle étudie aussi les diverses avenues qu'empruntent les dirigeants pour atteindre le sommet de la pyramide sociale de l'entreprise.

Comme toute discipline possède un répertoire de concepts et un essai de classification, l'auteur fait un effort pour bien définir les concepts nouveaux qu'il se propose d'utiliser. De plus, il réussit à préciser les stages de la mobilité occupationnelle et à élaborer une classification des dirigeants en prenant comme critère le taux de mobilité ascendante.

Dans un premier chapitre traitant du « mobile hierarch », l'auteur souligne que les principaux facteurs qui peuvent

expliquer un taux élevé de mobilité et qui constituent déjà les premiers résultats de recherche en « mobility ». Les chapitres qui suivent étudient plus en profondeur quelques-uns des principaux facteurs. En appendice, nous retrouvons un lexique des termes utilisés de même qu'un langage programmé développé par le professeur Jennings permettant à un ordinateur de colliger et traiter l'information contenue dans chaque « curriculum vitae » des membres de la haute-direction d'une entreprise.

Cette discipline serait utile aux dirigeants qui doivent assurer le relevé dans les postes de haute-direction. Elle aiderait ainsi à détecter chez les jeunes dirigeants, oeuvrant à des niveaux inférieurs les qualités et la compétence qu'il faut pour occuper des postes de haute-direction.

**Laurent BELANGER**

**Management and the Behavioral Sciences**, by Maneck S. Wadia, Allyn & Bacon Inc., Boston, 1968, 544 pages.

Essentiellement, le rôle de l'administrateur prend un double aspect: d'abord celui d'obtenir que le travail devant être fait le soit et puis que le travail devant être fait le soit par des personnes autres que lui-même. Selon que l'on accordera plus d'importance à l'un ou l'autre de ces aspects, on sera affublé du vocabulaire d'opérationnel ou de fanatique du comportement: l'école opérationnelle privilégie le processus d'administration comme étant le plus apte à la réalisation des buts de l'organisation, l'école du comportement lui rétorque par une argumentation basée sur l'importance de l'infinité d'influences exercées sur l'individu par le contexte interne et externe à cette même organisation.

L'espoir d'unifier ces conceptions dans une définition médiane de la fonction d'administrateur (processus qui consiste à atteindre les résultats désirés en influençant le comportement humain dans un contexte approprié) est la raison d'être et la justification de toutes ces études entreprises, de ces théories ébauchées en psycho-sociologie de l'entreprise. Ce volume écrit pour servir de manuel de classe aux étudiants gradués et sous gradués essaie de faire le point des connaissances actuelles, tente d'indiquer l'orientation des recherches futures. Le pro-