

Relations industrielles Industrial Relations



Linda STODDART : *Conditions of Work and Quality of Working Life, a Directory of Institutions*. Geneva, International Labour Office, 1986, 306 pp., ISBN 92-2-105328-8

Gérard Dion

Volume 41, Number 4, 1986

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050271ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050271ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Universit  Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Dion, G. (1986). Review of [Linda STODDART : *Conditions of Work and Quality of Working Life, a Directory of Institutions*. Geneva, International Labour Office, 1986, 306 pp., ISBN 92-2-105328-8]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 41(4), 878–879. <https://doi.org/10.7202/050271ar>

Tous droits r serv s   Département des relations industrielles de l'Universit  Laval, 1986

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

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

 rudit

This article is disseminated and preserved by  rudit.

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

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

and that:

«the failure of the unions to organize the workers and of the state to legislate the abolition of sweating forced the nation to adopt an elementary form of a national minimum wage.»

For specialists of technological change, this book also contains fascinating material and insights on the impact of new technology — the process of deskilling, the parallel «outwork» subsystem outside the factories, the physical and geographical displacement of labour. One of the key developments of the period was the invention of the sewing machine by the Singer Company. It was accompanied by other creations such as cloth- and leather-cutting machines, and the veneer band saw. In turn these inventions had their impact on production methods, and the use of labour.

The author comments pertinently in closing that:

«the movement of labor and industry toward the factory system and the concomitant fusion of the working class was not inexorable. Industry, in the case of the clothing trades was transformed not by centralization, but by decentralization.»

In doing so, Schmiechen goes against the long-established arguments of the generally macro approach of researchers like Pentland and their younger disciples. At the same time he supports, as he himself states, the arguments of Hall, Stedman-Jones and Bythell who argue that parallel centrifical and centrifugal forces were present in this sort of context.

This sort of constructive iconoclasm is of importance for the analysis of similar cases of technological change in manufacturing in this and other time frames. It forces us to be more perspicacious and adventurous, balancing «bird's eye» and «worm's eye» views of our subjects. And it may make us more open to comparison with other contexts and periods.

James THWAITES

Université Laval

Conditions of Work and Quality of Working Life, a Directory of Institutions, edited by Linda Stoddart, Geneva, International Labour Office, 1986, xxi-306 pp., ISBN 92-2-105328-8

Ce répertoire identifie les principales institutions au niveau international et national qui s'intéressent aux conditions de travail et aux questions de la qualité de la vie au travail.

Il en est à sa deuxième édition qui a été mise à jour avec 288 institutions — dont 70 sont de nouvelles — dans 56 pays.

La liste des institutions comprend des agences gouvernementales, des associations d'employeurs, des syndicats de travailleurs, des instituts de recherches, des départements d'universités, etc. Elle est disposée d'abord au niveau international et ensuite, par ordre alphabétique, au niveau national.

Chaque entrée fournit les renseignements suivants selon un plan uniforme: nature de l'organisme, adresse, langue utilisée, date de fondation, type d'organisation, genre d'activités, champs de recherche, financement, personnel, personne responsable, documentation, équipements, publications etc. En somme, toutes les informations qui permettent de connaître le genre de travail qui y est effectué et de pouvoir entrer en communication. Les organismes se limitant à la santé et à la sécurité au travail n'ont pas été retenus.

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-