

Relations industrielles Industrial Relations



The Motivation to Work, Bernard P. Indik, Institute of Management and Labor Relations, Rutgers – The State University, New Brunswick New Jersey, 73 pages.

Paul Bouchard

Volume 22, Number 2, 1967

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/027800ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/027800ar>

[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

Bouchard, P. (1967). Review of [*The Motivation to Work*, Bernard P. Indik, Institute of Management and Labor Relations, Rutgers – The State University, New Brunswick New Jersey, 73 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 22(2), 306–307. <https://doi.org/10.7202/027800ar>

rendez-vous, les visiteurs, la classification des dossiers. Sans connaissances bien spécifiques dans le domaine, on peut retrouver une foule de conseils pratiques, utiles à l'étudiant et à celui qui, dans la pratique doit faire face à tel ou tel problème.

La deuxième partie de ce premier volume traite de la délégation de pouvoir. Qu'est-ce que l'autorité? Quelles sont les responsabilités respectives? Voilà des questions que l'on tente de résoudre. Les relations supérieur-subordonnés sont abordées d'une façon très pratique, de même que les divers comportements possibles de part et d'autre.

Le volume deuxième traite du planning et de la prise de décision. L'auteur insiste sur la première partie. Il réussit à montrer ce qu'est le planning, en quoi consiste le processus; il énumère certains écueils à éviter, de même que les responsabilités propres des personnes chargées du planning. Mais toujours il y a cet aspect du quotidien qui rend le volume beaucoup plus intéressant, et la lecture plus utile.

Le second développement de ce volume répond à des questions du genre: Comment prendre une décision? Comment décider personnellement et collectivement? Quelles sont les décisions efficaces?

La dernière section de **Principes de direction des entreprises** est réservée au contrôle de direction et au travail de direction lui-même. Il examine avec soin les différents types de contrôle, la vérification des résultats, les inspections, la surveillance, l'amélioration de la production, sans oublier celui qui doit exercer le contrôle.

Une dernière partie vient compléter cette source de renseignements en élaborant quelque peu les exigences du travail de direction. C'est un genre de tableau sommaire, descriptif, des exigences du travail de direction de l'entreprise.

Bref, pour celui qui travaille seul, **Principes de direction des entreprises** est un ouvrage à consulter. Cet enseignement programmé peut rendre de précieux services à celui, qui est dans l'entreprise et à l'étudiant qui veut préciser quelques connaissances dans le domaine de direction des entreprises.

Michel BERGERON

Teachers and Unions, by Michael H. Moskow, University of Pennsylvania, Wharton School of Finance and Commerce, Industrial Research Unit, 1966, 288 pages.

Le présent ouvrage de M. Moskow, nous offre une étude assez intéressante du phénomène syndical chez les enseignants du secteur public aux Etats-Unis. Cette étude a l'avantage de nous présenter la situation sous un double aspect: d'abord, sous son aspect statique, à savoir, la description détaillée du système d'enseignement américain; puis, sous son aspect dynamique, en essayant de dégager les pressions introduites dans le système avec le développement du syndicalisme au sein de la profession et de poser les différents problèmes qui se rencontrent.

Les premiers chapitres de l'ouvrage constituent la partie plus descriptive dans laquelle l'auteur précise le mode de financement du système, les structures administratives et, de plus, le contenu de la législation qui régit le système.

La deuxième partie met en évidence l'élément dynamique de la situation, introduit au cœur du système avec le développement du syndicalisme. Il tente de préciser les problèmes auxquels il doit faire face.

Les problèmes auxquels se heurtent les syndicats sont situés à deux niveaux. Le premier problème se situe au niveau des objectifs, à savoir, le choix entre la négociation directe comme le préconise la AFT (American Federation of Teachers) ou la revalorisation de la profession, en mettant l'accent sur le statut professionnel, préconisée par la NEA (National Educational Association). Les autres problèmes se situent surtout au niveau structurel, comme la composition du marché du travail ou le cadre juridique et législatif, qui rend difficile la reconnaissance syndicale, la définition de l'unité de négociation et, l'utilisation du pouvoir de négociation.

Cette étude, jetant un peu de lumière sur le développement du syndicalisme au sein du système d'enseignement américain, nous arrive à un moment où plusieurs problèmes se posent dans notre secteur de l'éducation. Cet ouvrage ne manquera sûrement pas d'intéresser notre public déjà en éveil.

Gilles RICHARD

The Motivation to Work, Bernard P. Indik, Institute of Management and Labor Relations, Rutgers — The State University, New Brunswick, New Jersey, 73 pages.

Ce rapport doit être examiné en corrélation avec celui qui porte sur: « The Se-

lection of Trainees Under MDTA ». En effet, il est loisible de penser que la motivation des travailleurs est justement un critère très important en ce qui a trait à la sélection des travailleurs eu égard aux cours de formation professionnelle.

Plus spécifiquement, ce présent rapport tente d'expérimenter une mesure et plus particulièrement un ensemble de mesures qui devraient permettre aux enquêteurs d'en arriver à une connaissance plus systématique de la motivation au travail chez la masse des travailleurs.

D'une façon assez synthétique, le rapport veut au départ familiariser le lecteur avec les composantes théoriques de la motivation. A ce sujet, on y dit que la motivation individuelle vis-à-vis un objectif à atteindre peut être comprise de trois façons: d'abord la motivation face au but à atteindre, l'espoir de l'atteindre qui se mesure dans le degré d'attente ou d'expectative et enfin la valeur du stimulus que comporte cet objectif.

D'une façon plus concrète, le rapport élabore ensuite une série de méthodes qui se doivent de mesurer le plus fidèlement possible la motivation, la validité de la mesure de la motivation, l'attente et le stimulus. Enfin, en dernière analyse, les auteurs du rapport ont voulu confronter les résultats obtenus avec le comportement potentiel des travailleurs à leur travail et ils en concluent qu'il existe une relation statistique entre ce même comportement et les variables qui sont reliées à la motivation au travail.

En somme, les auteurs ont voulu développer des mesures, des techniques et des méthodes susceptibles d'analyser la motivation au travail. D'où il est maintenant possible d'identifier l'impact des divers cours de formation professionnelle sur la motivation individuelle au travail. Il en ressort également qu'il peut arriver que les caractéristiques motivationnelles qui peuvent faciliter l'adaptation du travailleur à son travail ne sont pas nécessairement celles qui facilitent la réussite dans un cours de formation professionnelle. De toute façon, cette restriction n'altère en rien la validité et l'intégrité de l'étude; au contraire, il s'ensuit logiquement que la voie est maintenant toute tracée en vue de l'approfondissement des résultats obtenus et de la découverte de nouvelles possibilités. Il n'y a donc pas lieu de désespérer, le champ presque inextricable et invulnérable des relations humaines, dans le plein sens du mot, se laisse de plus en plus apprivoiser par les chercheurs.

Paul BOUCHARD

Emploi ou assistance, par Bent Anderson, Organisation de Coopération et de Développement Economique, Paris 1966. 125 pages.

Chacun connaît l'importance de plus en plus grande qui est donnée aux programmes de sécurité sociale. Il y a d'autre part l'apparition de concepts économiques et sociaux préconisant la participation active de tous les groupes à l'effort de production d'un pays. Ce rapport de l'O.C.D.E. traite justement des problèmes d'emploi des personnes qui, à un moment donné, sont difficiles à placer.

Emploi ou assistance constitue une analyse des coûts et bénéfices, ainsi qu'une évaluation des gains escomptables du point de vue social et humain de l'emploi des personnes dites de « groupes spéciaux ».

Un emploi comporte habituellement des exigences précises: santé, âge, etc. Et M. Anderson se presse d'ajouter que certaines personnes sont repoussées du marché du travail à la fois par des caractéristiques personnelles et des conditions socio-économiques. Que faire pour ces gens? Assistance ou emploi. Et l'auteur préconise de prendre des mesures en vue de créer des possibilités d'emploi compensant l'inaptitude à soutenir la concurrence pour les emplois normaux, ou divers moyens propres à assurer un emploi permanent de remplacement. Point n'est besoin d'insister sur la complexité de dégager les solutions.

Toutefois l'auteur présente au chapitre IV, les résultats d'une étude pilote: étude faite par questionnaire dans six pays: le Danemark, les Pays-Bas, la République Fédérale d'Allemagne, le Royaume-Uni, la Suède et les Etats-Unis. L'auteur avoue ne pouvoir se faire une idée nette et précise des bénéfices et des coûts de l'emploi des « groupes spéciaux », mais peut cependant voir les rapports multiples du problème.

Ce bref rapport demeure facile d'accès, et se termine sur des considérations de projets futurs de recherche. Mais l'utilité du présent rapport serait indiscutable vu les problèmes semblables que nous connaissons ici au Québec.

Michel BERGERON

Manpower Research Projects, Sponsored by the U.S. Department of Labor, Manpower Administration, Washington, D.C., 20210, 1966, 129 pages.