

## Relations industrielles Industrial Relations



*Organizational Behavior and Administration*, by P.R. Lawrence,, J.C. Baily, R.L. Katz, J.A. Seiler, C.D. Orth, J.V. Clark, L.B. Barnes, A.N. Turnes, Homewood, Illinois, Irwin-Dorsey, 1961, 910 pp.

Louis-Marie Tremblay

Volume 16, numéro 4, octobre 1961

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021699ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021699ar>

[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

Tremblay, L.-M. (1961). Compte rendu de [*Organizational Behavior and Administration*, by P.R. Lawrence,, J.C. Baily, R.L. Katz, J.A. Seiler, C.D. Orth, J.V. Clark, L.B. Barnes, A.N. Turnes, Homewood, Illinois, Irwin-Dorsey, 1961, 910 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 16(4), 512–513.  
<https://doi.org/10.7202/1021699ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1961

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/>

**é**rudit

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/>

Le présent volume est une nouvelle édition, mise à jour par le Bureau international du Travail, d'un répertoire des possibilités de stages qui s'offrent, dans les différents pays, aux étudiants, aux apprentis et aux jeunes artisans et travailleurs qualifiés. Pendant les dix dernières années, l'élaboration et la publication de ce répertoire ont été assurées conjointement par le B.I.T. et l'Organisation des Nations-Unies pour l'éducation, la science et la culture (U.N.E.S.C.O.), qui se proposaient ainsi d'encourager et de développer les échanges internationaux de stagiaires. Les premiers renseignements sur ces échanges, rassemblés par le B.I.T., ont été publiés en 1949, par les soins de l'U.N.E.S.C.O., dans un chapitre d'*Études à l'étranger*. Le champ de l'enquête internationale poursuivie d'année en année par le B.I.T. non seulement auprès des gouvernements, mais aussi auprès des organisations internationales et nationales et des associations privées s'étant progressivement élargi, les informations reçues finirent par être si volumineuses qu'il fallut envisager de les publier désormais à part; c'est ainsi qu'en 1957, l'U.N.E.S.C.O. en fit la substance du tome III de sa publication *Séjours de travailleurs à l'étranger*.

*Organizational Behavior and Administration*, by P.R. Lawrence, J.C. Baily, R.L. Katz, J.A. Seiler, C.D. Orth, J.V. Clark, L.B. Barnes, A.N. Turnes, Homewood, Illinois, Irwin-Dorsey, 1961, 910 pp.

Le dernier volume de la maison Irwin-Dorsey, dans la série de la « Behavioral Science » a été préparé par le personnel enseignant du « Graduate School of Business Administration » de l'Université Harvard. On comprendra aisément alors qu'il représente essentiellement le contenu du cours de pratiques administratives de cette institution. On comprendra facilement aussi pourquoi sa perspective est dans la ligne intellectuelle de Mayo et de son école de pensée. Il est axé sur les aspects sociaux et organisationnels du comportement humain. Il comporte ce biais volontaire de considérer les comportements des personnes comme membres de groupes et d'organisations en négligeant les caractéristiques individuelles.

L'approche des problèmes est dynamique, dans ce sens que les auteurs ne cherchent pas à décrire ce qui doit être,

ni à donner les conditions fonctionnelles pour régler les problèmes humains, mais plutôt à décrire les comportements factuels des hommes, comportements parfois contradictoires et à montrer le processus par lequel des solutions sont trouvées. Ceci confère au volume une grande portée pour l'entraînement technique. C'est en effet le but principal des auteurs. Ils s'adressent spécifiquement à l'homme d'affaire en lui proposant des moyens pour améliorer sa capacité de comprendre les problèmes humains et de transiger avec les hommes. C'est pourquoi ce volume pourra s'avérer très utile pour l'entraînement du futur administrateur.

La méthode utilisée vise à améliorer à la fois la connaissance et l'habileté parce que l'une et l'autre se complète; la première, par l'entremise d'études empiriques et d'extraits théoriques, la seconde, au moyen des cas. On utilise à cette fin plusieurs sortes de cas, arrangés de façon à permettre à l'étudiant d'acquérir une connaissance graduelle et intégrée. Certains cas se bornent à décrire un comportement de base, d'autres ont pour fonction de faire explorer un schéma conceptuel, quelques-uns sont des extraits de recherches empiriques et enfin des cas se bornent à présenter des aspects partiels d'un problème, tel qu'il peut être soumis à l'administrateur. Si l'espace consacré aux cas est considérable, tel n'est pas le cas pour l'aspect théorique ou conceptuel. On ne cherche pas à présenter ni à faire de rapprochements entre les diverses conceptions intellectuelles et théories acceptées, et les extraits de recherches empiriques sont courts et limités. Aussi, selon notre point de vue, les milieux académiques déploreront l'attention trop limitée à l'aspect théorique alors que les milieux industriels trouveront ce volume très satisfaisant pour leurs besoins.

Pour terminer cette recension, voici une brève description des topiques du volume. La partie I est une partie introductive qui cherche à délimiter le problème humain en administration. La partie II traite du comportement des groupes de travail de façon suffisamment exhaustive. La partie III est un complément de la partie précédente et s'intéresse au comportement du superviseur immédiat. La partie IV est de nature curative. Elle cherche à découvrir les moyens de diagnostiquer les problèmes et d'y trouver les remèdes appropriés.

La partie V présente l'aspect socio-technique du comportement entre groupes. La partie VI met en relation le comportement de l'organisation et l'aspect culturel. La dernière partie envisage le rôle de l'administrateur comme facteur de changement dans l'organisation.

LOUIS-MARIE TREMBLAY

*Economics of Labor Relations*, par G.F. Bloom et H.R. Northrup, Fourth Ed., Himewood, Illinois, R.D. Irwin Inc., 1961, pp. 881.

Cette oeuvre de Bloom et Northrup dont la première édition remonte à 1950 est si bien connue qu'il n'est pas nécessaire d'en faire une recension détaillée, car les lecteurs intéressés ou préoccupés par les aspects économiques des relations industrielles en connaissent déjà la grande valeur et la grande utilité. Pour le bénéfice de ces derniers il suffira de souligner ce que la quatrième édition présente comme nouveau et d'en indiquer la topographie générale.

Comme question de fait, les auteurs ont réécrit en entier leur travail. Mais, ce n'est pas une recomposition qui implique des changements dans les postulats de base ou dans les caractéristiques essentielles des éditions précédentes. Il s'agit plutôt d'une remise à date en fonction de données et de statistiques plus récentes ainsi que d'éléments nouveaux tel que le « Landrum-Griffin Act » de 1959. C'est pourquoi les lecteurs retrouveront dans cette quatrième édition beaucoup d'éléments familiers remis à neuf. Mais, ils y trouveront aussi des choses qui n'existaient pas dans les éditions précédentes. Les auteurs ont en effet profité de cette revision pour ajouter des chapitres sur le problème de l'union et de l'inflation ainsi que sur la productivité. Les auteurs ont fait aussi des additions importantes aux questions des bénéfices marginaux, de l'automatisation et des tendances de la force de travail.

Comme pour les éditions précédentes, les auteurs se sont efforcés de présenter un « test book », facile d'accès et aussi complet que possible. « A major objective has been the integration of economic facts and economic analysis so that the student may acquire not only an awareness of labor problems but also an understanding of conflicting views concerning their causes and pos-

sible solutions. Wherever possible the authors have incorporated in their discussion the latest views and approaches to various labor problems which have appeared in recent articles in professional journals. Considerable effort has been made to spell out clearly economic principles and the techniques of economic analysis. » Une revue du texte, même rapide, montre que les auteurs ont atteint leur objectif.

La partie I s'efforce de circonscrire de façon générale et forcément limitée le champ des problèmes du travail dans ses dimensions économiques et sociologiques. La partie II porte sur le syndicalisme. Il y a d'abord un assez bon résumé de l'histoire du syndicalisme américain où l'on consacre proportionnellement peut-être trop d'importance à l'aspect politique. Ceci est suivi d'une bonne description des structures syndicales et du gouvernement des unions quoique les questions de sécurité syndicale et de démocratie industrielle sont un peu escamotées. La IIIe partie a aussi une perspective institutionnelle. Intitulée, « Collective Bargaining », elle couvre à peu près tout ce champ, en débutant avec le problème de la reconnaissance syndicale et les techniques de négociation collective pour continuer avec le contenu de la convention collective et son aspect jurisprudentiel et se terminer avec une analyse statique de la grève ainsi que du prétendu pouvoir monopolistique des syndicats. La partie IV utilise les instruments d'analyse économique pour illustrer les principaux problèmes d'ordre économique que rencontrent les travailleurs. C'est la partie la plus considérable et la plus technique du volume. On y analyse intensément les topiques suivantes: le marché du travail, l'offre et la demande de travail, la détermination des salaires, l'emploi et le chômage, la productivité ouvrière, l'union en face du cycle économique et finalement, le cas du syndicalisme par rapport à l'inflation. La partie VI est consacrée aux diverses formes de sécurité sociale, pour la vieillesse, le chômage, la maladie et les accidents. Les parties V et VII portent sur le rôle sans cesse grandissant du gouvernement en matière de relations industrielles. En y consacrant deux parties, les auteurs reconnaissent implicitement cette nouvelle dimension dans les relations patronales-ouvrières où l'intervention et le contrôle gouvernemental tendent à se substituer graduellement au jeu libre des parties