

Relations industrielles Industrial Relations



The Sociology of Industrial Relations : An Introduction to Industrial Sociology. By John B. KNOX. New York: Random House, 1955. 348 pp.

Roger Chartier

Volume 11, numéro 3, juin 1956

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022641ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022641ar>

[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

Chartier, R. (1956). Compte rendu de [*The Sociology of Industrial Relations : An Introduction to Industrial Sociology.* By John B. KNOX. New York: Random House, 1955. 348 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 11(3), 224-225. <https://doi.org/10.7202/1022641ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1956

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/>

Érudit

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 professeur Yoder a décidément le don de la vulgarisation. C'est un simplificateur-né. Sous sa plume, tout se dilue, tout devient simple, tout s'explique derechef; d'où sa réussite dans le genre manuel introductif. En fait, nous aurions été plus vite rassuré si un autre que Yoder, avec autorité, avait fait la revision !

A la décharge de l'auteur, il importe de déclarer que cette nouvelle édition contient de nombreuses améliorations sur la précédente. En huit ans, tellement de choses surviennent dans le domaine des relations industrielles ! L'auteur en a sérieusement fait son profit, et ce manuel gagne en poids, en agencement, en volume aussi.

A l'usage de l'étudiant qui veut pénétrer sans trop de chocs dans le domaine de la direction du personnel et des relations industrielles, qui ne se pose pas trop de questions et qui ne désire pas trop de réponses.

Psychology of Personnel in Business and Industry. By Roger M. Bellows. 2nd Edition. New York: Prentice-Hall, Inc., 1954. 467 pp. \$5.50.

Ce volume s'adresse d'abord aux administrateurs d'entreprises industrielles et commerciales, et particulièrement aux directeurs du personnel. Dans cette édition, l'auteur a réussi à faire plus concis que dans la première (1949), ce qui est à la fois douloureux et méritoire. Le volume est mieux divisé, et les références sont à date.

Sous l'angle de la psychologie appliquée, l'auteur analyse tour à tour les différentes méthodes et techniques de création ou d'amélioration de la satisfaction ouvrière, et d'organisation « efficace du personnel. On trouve dans ce livre des commentaires utiles sur le « counseling », l'évaluation du « moral » des travailleurs, l'analyse des tâches, le recrutement, l'entrevue, la sélection, les tests, la formation — technique ou autre — de la main-d'oeuvre, la notation (*merit rating*) du personnel, les stimulants à la production, et ainsi de suite.

En dépit d'une certaine dispersion qui donne dans la superficialité, le volume a du mérite et vaut d'être lu.

Union Strike Votes: Current Practice and Proposed Controls. By Herbert S. Parnes. Princeton: Industrial Relations Section, Princeton University, 1956. 141 pp.

Notre législation est censée favoriser la négociation collective; d'autre part, le droit de grève est une condition (normalement) essentielle du régime de la convention collective. On conçoit donc l'importance qu'il y a à étudier le procédé par lequel la grève s'institue.

L'opinion publique accepte assez facilement, bien souvent, le fait non vérifié du manque de démocratie syndicale, du défaut fréquent à instituer le vote de grève, du besoin pour le gouvernement de venir « protéger » les membres individuels écrasés par les structures syndicales.

Le professeur Parnes, s'appuyant sur les pratiques de vote de grève de 135 syndicats locaux, particulièrement dans le New Jersey, a des vues beaucoup plus optimistes.

La plupart des syndicats étudiés exigent un vote de grève majoritaire au scrutin secret. La plupart des chefs syndicaux — et des gars du rang — voient dans la prise du vote un geste utile et prudent. Et ainsi de suite dans le même sens.

A lire, pour détruire certains préjugés faciles et voir la réalité telle qu'elle est, du moins dans les cas étudiés.

The Sociology of Industrial Relations: An Introduction to Industrial Sociology. By John B. Knox. New York: Random House, 1955. 348 pp.

Le livre du professeur Knox est le dernier en date des volumes généraux portant sur la sociologie industrielle. Je ne pense pas aux travaux des Lynds, de l'Ecole de Mayo, de Warner & Associates, mais plutôt à l'*Industrial Sociology* de Miller & Form — qui fait terriblement ramasse-tout — au volume de Wilbert Moore sur les *Industrial Relations and the Social Order* — un classique qui a su systématiser dans un cadre logique les données sociologiques acquises dans le domaine industriel — et enfin à l'oeuvre, assez faible et plutôt mal nommée, de Theodore Caplow sur *The Sociology of Work* (U. of Minnesota, 1954).

Le professeur Knox a des ambitions modestes: il ne s'adresse pas au sociolo-

gue de métier, mais bien à l'étudiant et à l'administrateur. Son livre en est un, moins de création que d'agencement ordonné et logique. Il puise abondamment au passé de la sociologie industrielle; les sources sont nombreuses, et couvrent généreusement jusqu'à l'année 1955, ce qui constitue décidément un mérite et un avantage.

L'auteur s'intéresse, après bien d'autres, aux relations humaines dans l'industrie. A l'aide d'un schème et de concepts sociologiques — tels interaction, images mentales, situation, rôle, statuts, groupe, culture, changement — il réussit à bâtir une image cohérente de la réalité industrielle.

Il passe plus de la moitié du volume à décrire les relations humaines dans l'entreprise industrielle, sans apporter au sujet beaucoup d'éléments nouveaux. Mais son mérite le plus grand réside dans sa façon, assez généreuse, de traiter la relation *entreprise-localité*. Ici, il analyse la nature changeante des agglomérations urbaines et des interrelations qui s'y nouent; il s'attaque ensuite au problème de psychologie collective qu'est l'insécurité latente des masses ouvrières; il étudie plus loin la mobilité sociale dans la localité industrielle, les problèmes de relations ethniques et raciales qu'elle pose, ainsi que les relations qu'elle établit avec la direction des entreprises et le syndicalisme ouvrier. Cette section, systématique à souhait, fait quelque peu oeuvre de pionnier, et, peu prétentieuse, mérite une lecture attentive de la part de l'étudiant à la recherche d'une bonne introduction.

Une dernière section, qui marche d'avantage dans les sentiers battus, appose industrie et société, décrivant l'image d'une société en voie d'industrialisation, y étudiant le rôle de la direction des entreprises et du syndicalisme, faisant intervenir le gouvernement, et, finalement, posant le dilemme: équilibre ou « anomie ».

Une oeuvre qui dépasse le niveau de la simple vulgarisation, et qui ouvre d'utiles horizons à l'étudiant comme au « praticien ».

Psychology in Management, by Mason Haire, McGraw-Hill Book Company, 220 pp., 1956.

Ce volume de sept chapitres touche à presque tous les problèmes humains qui peuvent surgir dans l'administration de l'entreprise, ceci depuis la sélection des

employés jusqu'à la structure interne de l'entreprise. Cependant, il n'y est pas question de théories ni de formules; l'approche est purement psychologique sans rendre difficile la compréhension du texte.

Les administrateurs et les gérants de sociétés commerciales et industrielles seront très intéressés par le thème dominant de ce livre: Comment pourra-t-on maintenir et augmenter l'intérêt de l'employé dans son travail, alors qu'une semaine de travail de plus en plus courte lui laisse plus de temps à consacrer à des loisirs qui accaparent son esprit même au travail?

L'auteur s'est servi d'une loi fondamentale des théories de l'apprentissage pour expliquer les mécanismes de développements de ces problèmes humains. Cette loi, la loi de l'effet, peut se lire comme suit: Une activité est fixée ou éliminée selon qu'elle a pour effet de satisfaire ou non la motivation de l'individu. N'oublions pas qu'il est naturel à tout organisme vivant de répéter les actions qui lui procurent une certaine satisfaction.

« Behavior which seems to be rewarded tends to be repeated, while that which seems not to lead to reward or seems to lead to punishment tends to be eliminated. »

Si les patrons approfondissaient et appliquaient cette loi, ils auraient selon Haire une belle opportunité pour modifier le comportement de leurs employés. Nul doute que l'auteur aurait pu illustrer sa pensée avec les lois d'exercice, de fréquence, d'intensité, etc., mais leur usage aurait rendu la lecture du texte beaucoup plus difficile.

Parlant de l'intérêt grandissant dans les relations humaines, Haire expose les circonstances qui ont forcé les administrateurs et les employeurs à s'en occuper:

1—L'oubli volontaire dans le passé des problèmes humains de l'entreprise, à cause de la résistance de l'homme à tout changement.

2—L'évolution rapide de la culture et de l'économie depuis cinquante ans.

3—L'augmentation de la sécurité du travailleur par suite des contrats de travail.

4—L'application croissante des principes de l'automatisme.

Ces facteurs seraient à l'origine de l'insouciance et du manque d'initiative manifestés par les employés. La sécurité de l'emploi est telle que l'employé a appris (la loi de l'effet) que, dans la