

Relations industrielles Industrial Relations



Elements of Supervision. By William Spriegel, Edward Shulz and William B. Spriegel, Second Edition. New York: John Wiley & Sons, 1956. 349 pp.

Gérard Dion

Volume 13, numéro 2, avril 1958

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022451ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022451ar>

[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

Dion, G. (1958). Compte rendu de [*Elements of Supervision.* By William Spriegel, Edward Shulz and William B. Spriegel, Second Edition. New York: John Wiley & Sons, 1956. 349 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 13(2), 236–236. <https://doi.org/10.7202/1022451ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1958

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/>

bre est passé, en 1956, à 21 millions, soit près du tiers de la population active. Sur ce point, la structure économique de Détroit se conforme au modèle national. Les attitudes à l'égard du travail féminin constituaient à juste titre un thème important aux yeux des chercheurs. Le présent rapport ne rend peut-être pas justice à leur effort: on n'y consigne que les réponses aux questions les plus superficielles. Soulignons toutefois certains résultats. Dans le Détroit métropolitain, les deux tiers des femmes qui ont un emploi travailleraient même si elles n'étaient pas tenues de le faire pour subvenir aux besoins de la famille; en nombre égal, les unes appuient leur attitude sur des motifs « positifs » et les autres, sur des motifs « négatifs » (on aurait dû préciser ce que sont les raisons « positives » ou « négatives »). Alors qu'il y a à Détroit 60,000 ouvrières en usines, 31% des adultes (hommes et femmes) sont d'avis que le travail d'usine ne convient pas aux femmes: le rapport n'approfondit pas ce point intéressant.

La tendance à l'égalisation des sexes, sur le plan des rôles sociaux, a provoqué des tensions au niveau de la famille et, singulièrement, en ce qui concerne les relations entre époux. Le rapport n'insiste pas assez sur ce fait, mais il semble bien qu'encore aujourd'hui, ces tensions sont très fortement ressenties chez tous les groupes d'adultes. Plus de 80% des hommes et près de 90% des femmes affirment que le travail féminin hors du foyer a des conséquences néfastes sur l'harmonie conjugale. Même s'il est devenu un trait caractéristique de la culture américaine (p. 41), le fait du travail féminin n'a pas été véritablement *assimilé* par cette culture.

Il est à souhaiter que des publications ultérieures viennent compléter les aperçus trop brefs de ce « rapport préliminaire ».

YVES MARTIN

Elements of Supervision. By William Spriegel, Edward Shulz and William B. Spriegel, Second Edition. New York: John Wiley & Sons, 1956. 349 pp.

C'est la seconde édition d'un ouvrage publié sous le même titre par les mêmes auteurs au cours de la dernière

Grande Guerre au moment où se faisait sentir un impérieux besoin de former les contremaîtres. Aux vingt chapitres que possédait le travail initial, sept nouveaux ont été ajoutés pour en faire un instrument apte à répondre plus adéquatement aux programmes d'entraînement des contremaîtres dans l'industrie moderne.

Ces nouveaux chapitres portent sur l'entrevue, l'hygiène mentale, l'étude des mouvements et du temps, le contrôle du matériel et du magasin. Ainsi se trouvent abordés à peu près tous les sujets que contremaîtres et surveillants ont à connaître pour bien accomplir leur tâche. Une bibliographie complète l'ouvrage. Evidemment, le but que se proposent les auteurs n'est pas de présenter un travail scientifique, car chacun des chapitres pourrait faire l'objet d'un livre. Il n'y a pas de doute cependant que, comme la première édition, cet ouvrage est un excellent instrument à mettre entre les mains des contremaîtres et qu'il est d'une grande utilité au cours d'un programme d'entraînement.

G.D.

Big Business Leaders in America. By M. Lloyd Warner and James C. Abegglen. Harper & Brothers: New York, 1955, 243 pp. \$3.75.

L'importance que jouent les grandes entreprises américaines sur le plan national et international a donné lieu à beaucoup de légendes sur le genre de *leaders* qui conduisent leurs destinées. En 1928 un ouvrage de Taussing et Joslyn (*American Business Leaders*) avait tenté une analyse des causes qui permettaient l'accession à ces postes de commande et des chances d'avenir de ceux qui pourraient atteindre cette élite.

Après vingt ans, un tel travail était naturellement à mettre à jour en se servant de données nouvelles. C'est ce qu'ont entrepris les deux professeurs de l'Université de Chicago bien connus pour leurs recherches en sociologie.

Ils ont étudié la carrière, les antécédents de plus de huit mille chefs de grandes entreprises dans le but de savoir s'ils doivent leur succès en affaires à leur naissance, à la chance, au talent, à leur ardeur au travail ou à un utile mariage avec la fille du patron. Incidemment plusieurs questions importan-