

Relations industrielles Industrial Relations



An Occupation in Conflict : A Study of the Personnel Manager,
by George Ritzer et Harrison Trice, New York State School of
Industrial and Labor Relations, Ithaca, New York, 1969, 127 pp.

Laurent Bélanger

Volume 25, Number 2, 1970

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028142ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028142ar>

[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

Bélanger, L. (1970). Review of [*An Occupation in Conflict : A Study of the Personnel Manager*, by George Ritzer et Harrison Trice, New York State School of Industrial and Labor Relations, Ithaca, New York, 1969, 127 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 25(2), 385–385.
<https://doi.org/10.7202/028142ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1970

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

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

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

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

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

An Occupation in Conflict: A Study of the Personnel Manager, by George Ritzer et Harrison Trice, New York State School of Industrial and Labor Relations, Ithaca, New York, 1969, 127 pp.

La plupart des recherches empiriques effectuées en administration du personnel consistent dans l'établissement d'un inventaire des politiques et pratiques courantes dans ce domaine. Ritzer et Trice ont choisi une perspective théorique et ont voulu apporter une contribution à la sociologie des occupations tout en recueillant une information inédite sur la profession de directeur du personnel. Du même coup, ils jettent un éclairage nouveau sur la profession.

Les deux chercheurs s'interrogent sur le degré de professionnalisation de l'occupation en elle-même et des gens qui assument le rôle de directeur de personnel. Ensuite, ils se demandent dans quelle mesure ces directeurs ont développé une loyauté envers la profession et les raisons qui les ont incité à agir ainsi. Ils soulèvent, par le fait même, le problème de la double loyauté organisationnelle et professionnelle. Une autre préoccupation des chercheurs réside dans la façon dont les directeurs du personnel se comportent dans des situations conflictuelles. Enfin, ils questionnent l'image que les directeurs de personnel se font d'eux-mêmes.

Pour recueillir l'information nécessaire, les auteurs ont mis au point un questionnaire de 16 pages, fort bien construit pour la nature de l'étude qu'ils voulaient faire. Quatre cent dix-neuf sur 623 (66.2%) directeurs de personnel, membres de l'A.S.P.A. ont rempli et retourné le questionnaire. Pour connaître plus en profondeur la façon dont se comporte le directeur du personnel dans des situations conflictuelles, en particulier, dans celles indiquant des oppositions entre supérieurs et subalternes, on a effectué une cinquantaine d'entrevues.

En général, on peut constater que le degré de professionnalisation de l'administrateur du personnel mesuré à l'aide de 12 indices est moins élevé que celui qu'on observerait chez les professions

libérales. En effet, le directeur du personnel possède une certaine autonomie dans les décisions qu'il prend; cependant l'influence de son supérieur immédiat semble dans ce cas plus grande que la sienne. Le directeur du personnel tend à développer une loyauté aussi grande à l'endroit de l'organisation qui l'emploie qu'à l'endroit de sa profession.

Ceux qui sont membres d'associations professionnelles en direction du personnel et en relations industrielles devraient lire attentivement ce petit volume. Ils y trouveraient probablement une information qui leur permettrait de préciser ou reviser l'orientation de leur association respective.

Laurent BELANGER

Issues in Indian Labour Policy. Papers and Conclusions of the Fourth National Seminar on Industrial Relations in a Developing Economy, by C.K. Johri, Editor 1968. New Delhi: Shri Ram Centre for Industrial Relations, 1969, 344 pp.

This book is the result of the Fourth National Seminar of the Shri Ram Centre for Industrial Relations at New Delhi. These seminars, formally titled « National Seminar on Industrial Relations in a Developing Economy » provide a forum for discussion on this subject, particularly vital in a rapidly industrializing society.

These meetings are attended by representatives of managements, unions, governments, universities, research institutions and other individuals. Papers are presented. Sectional meetings are held, and although conclusions are sought in the end, no attempt at an essentially academic, artificial consensus is made.

Over half of the 14 papers presented in this collection deal with the socio-economic or legal framework of the Indian situation. Four dealt specifically with industrial disputes and trade union legislation and regulation. The subject matter of the remaining papers was