

## Relations industrielles Industrial Relations



*Personnel and Industrial Relations : A Managerial Approach*,  
by John B. Miner, Macmillan, New York, 1969, 562 pp.

Jean Ladouceur

Volume 24, numéro 4, 1969

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028085ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028085ar>

[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

Ladouceur, J. (1969). Compte rendu de [*Personnel and Industrial Relations : A Managerial Approach*, by John B. Miner, Macmillan, New York, 1969, 562 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(4), 812–812.  
<https://doi.org/10.7202/028085ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1969

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/>

**Personnel and Industrial Relations: A Managerial Approach**, by John B. Miner, Macmillan, New York, 1969, 562 pp.

On assiste depuis quelques années à la prolifération d'ouvrages en administration du personnel. Le livre de Miner présente certains aspects originaux. Ainsi, l'accent est mis sur l'entreprise, plutôt que sur l'individu, en prenant l'approche administrative et systématique (input; output).

De plus, l'auteur rappelle les contextes industriels, sociaux, légaux et culturels dans lesquels le directeur du personnel doit agir (Chapitres 3 à 6). Ensuite, Miner fait souvent appel aux recherches pertinentes dans les sciences du comportement. Enfin, l'ouvrage se termine par un modèle intéressant de la fonction « Personnel », en se référant aux théories organisationnelles récentes.

Il convient toutefois de mentionner quelques lacunes. Ainsi, un seul chapitre est consacré à la négociation collective et au syndicalisme; c'est nettement insuffisant. Également, l'ouvrage aurait pu contenir des études de cas, pour inciter le lecteur à intégrer les connaissances acquises en proposant des solutions réalistes.

Bref, le livre de Miner est d'un réel intérêt pour les étudiants et les praticiens en administration des ressources humaines.

**Jean LADOUCEUR**

**Organizational Behavior**, by Joe Kelly, Richard D. Irwin Inc., Georgetown, Ontario, 1969, 666 pp.

C'est un des rares volumes écrits par un canadien sur le comportement des individus au sein des grandes organisations. Cependant, comme ce n'est pas un des rares volumes sur le sujet, l'auteur se doit d'être original au moins dans la présentation. Celle-ci, malheureusement, est assez décevante. La plupart des chapitres qui tentent de regrouper une multitude de thèmes n'ont pas de liens serrés entre eux. Le premier qui porte le même titre que le volume essaie de circonscrire le domaine des sciences du comportement et discute de leur utilisation en administration des entreprises. Pour il-

lustrer le développement de la théorie des organisations, l'auteur se sert des changements dans le contenu de la tâche de l'administrateur du personnel.

Le thème des relations humaines est repris pour être développé plus longuement dans un deuxième chapitre. On présente, encore une fois, les débuts de la sociologie industrielle et de la psychosociologie de l'entreprise. L'auteur en profite pour insérer les idées de Douglas McGregor (Théorie X et théorie Y) qu'il présente comme deux approches en relations humaines.

Un volume sur le comportement organisationnel doit forcément traiter du leadership. C'est le sujet du troisième chapitre. Après avoir présenté et discuté les deux approches dans l'étude du leadership, l'auteur rapporte les travaux de Fieldler, un auteur peu connu du Québec pour le moment. Fieldler a largement contribué à l'élaboration de la théorie de la relativité des styles de commandement.

Une deuxième section traite des interrelations entre la personnalité, les groupes et l'organisation. C'est une reprise du débat sur l'incompatibilité entre le développement normal de l'individu et les exigences de l'organisation. C'est aussi une présentation des théories sur les structures et le fonctionnement des groupes. Un sixième chapitre vient clore cette section en présentant un cadre de référence propre à l'étude du comportement au sein des organisations. Pour un esprit cartésien, ce chapitre pourrait servir d'introduction.

Avec la troisième section, l'auteur passe aux applications pratiques. Il rapporte une série d'études descriptives touchant le comportement d'un directeur-général, d'un gérant de département. Ces études constituent les chapitres VII et VIII. Le chapitre IX sur le recrutement et la sélection des dirigeants est remarquable par le traitement qu'il accorde à l'entrevue de placement et à l'utilisation des textes. Cette section se termine avec un chapitre sur les communications, précédé par un chapitre sur la sensibilisation aux relations interpersonnelles.

Au chapitre XII, on revient à un sujet plus théorique et souvent négligé dans les ouvrages de ce genre: c'est le thème du conflit au sein des organisations: conflits interpersonnels, conflits interdép-