

# TEXTES DE BASE

en sciences sociales

## INDIVIDU ET ORGANISATIONS

Sous la direction de

**CL. LOUCHE**

P. COSSETTE

J. CURIE

A. DEMAILLY

R.M. DIESNESH

R. DUPUY

A.G. JAGO

CL. LEVY-LEBOYER

R. LIDEN

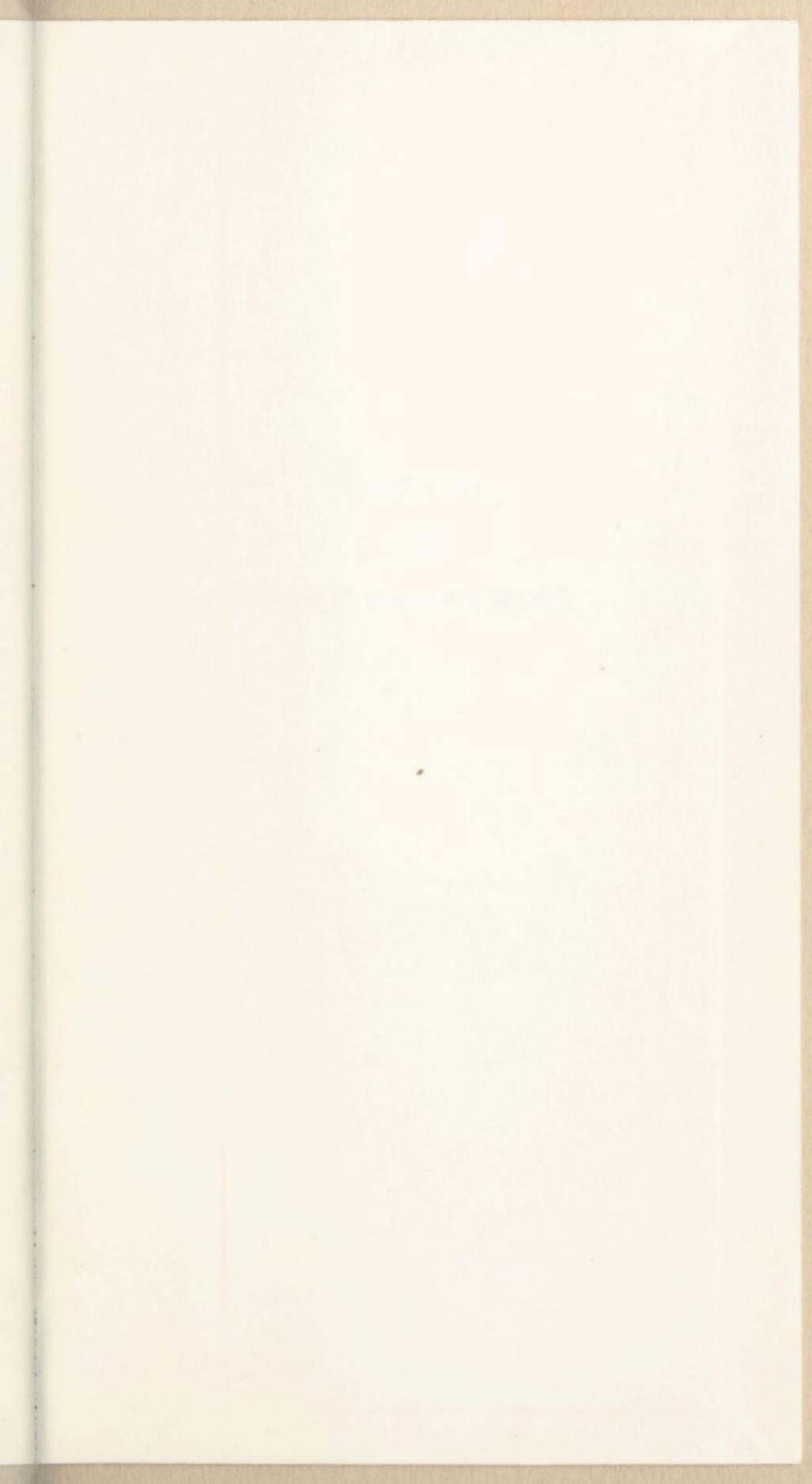
CL. LOUCHE

H. MINTZBERG

R. SAINSAULIEU

S.D. SALEH

**Claude Louche** est Professeur de Psychologie Sociale à l'Université Paul Valéry de Montpellier. Il est, dans cette université, responsable de l'équipe de recherche de Psychologie Sociale et du Travail.





TEXTES DE BASE  
en sciences sociales

**INDIVIDU  
ET  
ORGANISATIONS**

ORGANISATIONS  
Université de Lausanne  
de Genève

en sciences sociales

1971

ORGANISATIONS

Il s'agit d'un ouvrage de référence pour les étudiants et les chercheurs en sciences sociales. Il est écrit par des auteurs reconnus et est considéré comme un classique de la littérature scientifique.

UNIVERSITÉ DE LAUSANNE  
Service de la bibliothèque  
1015 St-Jacques  
CH - 1000 Lausanne

Vous pouvez également vous procurer cet ouvrage en librairie. Les libraires sont indiqués sur la page de titre.

RECHERCHES ÉCONOMIQUES

# TEXTES DE BASE

## en sciences sociales

Directeurs scientifiques de la collection  
Jean-Claude Deschamps  
Marie-Noëlle Schurmans

Universités de Lausanne et  
de Genève

Si vous désirez être tenu au courant des publications de l'éditeur de cet ouvrage, il vous suffit d'envoyer votre adresse, en mentionnant le pays, aux éditions:

DELACHAUX ET NIESTLÉ  
Service de promotion  
79, route d'Oron  
CH - 1000 Lausanne 21

Vous recevrez régulièrement, sans engagement de votre part, nos catalogues et une information sur toutes les nouveautés que vous trouverez chez votre libraire.

**INDIVIDU  
ET  
ORGANISATIONS**

sous la direction de

**Cl. Louche**

BIBLIOTHEQUE NATIONALE DE FRANCE



3 7513 00296314 7



**DELACHAUX ET NIESTLÉ**

---

ISBN 2-603-00962-1

Cet ouvrage ne peut être reproduit, même partiellement et sous quelque forme que ce soit (photocopie, décalque, microfilm, duplicateur ou tout autre procédé) sans une autorisation de l'éditeur.

---

©Delachaux et Niestlé S. A., Neuchâtel (Switzerland) Paris 1994. Tous droits d'adaptation, de reproduction et de traduction réservés pour tous pays.

# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

*Cl. Louche*

**Avant-propos** ..... 9

## CHAPITRE 1

*J. Curie*

**La recherche comme stratégie** ..... 19

### PREMIÈRE PARTIE

#### LE CADRE D'ACTION

## CHAPITRE 2

*H. Mintzberg*

**Organiser l'entreprise:**

**prêt à porter ou sur mesure?** ..... 29

## CHAPITRE 3

*J. Curie*

*R. Dupuy*

**Acteurs en organisations ou**

**l'interconstruction des milieux de vie** ..... 53

### DEUXIÈME PARTIE

#### LA RELATION INDIVIDU - ORGANISATION

## CHAPITRE 4

*S. D. Saleh*

**Approche structurelle**

**de l'implication dans le travail,**

**par comparaison avec la satisfaction**

**et la motivation** ..... 83

CHAPITRE 5 <i>Cl. Levy-Leboyer</i> <b>Satisfaction et motivation: théories et recherche</b> .....	91
---	----

CHAPITRE 6 <i>Cl. Louche</i> <b>Les théories de la motivation: diversité et intégration</b> .....	101
---	-----

### TROISIÈME PARTIE

#### COORDINATION ET CONTRÔLE

CHAPITRE 7 <i>A. G. Jago</i> <b>Le leadership: perspectives théoriques et recherche</b> .....	113
---	-----

CHAPITRE 8 <i>R. M. Diesnesh</i> <i>R. Liden</i> <b>Le leadership: le modèle d'échange et sa critique</b> .....	137
--	-----

### QUATRIÈME PARTIE

#### STRUCTURES COGNITIVES ET CULTURES ORGANISATIONNELLES

CHAPITRE 9 <i>P. Cossette</i> <b>Structures cognitives et organisations</b> .....	155
---	-----

CHAPITRE 10 <i>A. Demailly</i> <b>Cultures et mémoires organisationnelles</b> .....	179
---	-----

CHAPITRE 11 <i>R. Sainsaulieu</i> <b>Culture et sociologie de l'entreprise</b> .....	207
--	-----

BIBLIOGRAPHIE .....	223
---------------------	-----

## *Auteurs*

*P. Cossette*

Université du Québec, Montréal, Canada.

*J. Curie*

Université de Toulouse Le Mirail, France.

*A. Demailly*

Université Paul Valéry de Montpellier, France.

*R. Diesnesh*

Georgia Institute of Technology, Atlanta, USA.

*R. Dupuy*

Université de Toulouse Le Mirail, France.

*A. Jago*

Université de Houston, USA.

*Cl. Levy-Leboyer*

Université René Descartes, Paris V, France.

*R. Liden*

Georgia Institute of Technology, Atlanta, USA.

*Cl. Louche*

Université Paul Valéry de Montpellier, France.

*H. Mintzberg*

Université Mc Gill, Montréal, Canada.

*R. Sainsaulieu*

Institut d'Etudes Politiques de Paris, France.

*D. Saleh*

Université de Waterloo, Canada.

1. The first part of the paper discusses the general principles of the theory of the firm. It is shown that the firm is a collection of individuals who are bound together by a common purpose. The firm is a social institution, and its behavior is determined by the interactions of its members.

2. The second part of the paper discusses the theory of the firm in more detail. It is shown that the firm is a collection of individuals who are bound together by a common purpose. The firm is a social institution, and its behavior is determined by the interactions of its members.

3. The third part of the paper discusses the theory of the firm in more detail. It is shown that the firm is a collection of individuals who are bound together by a common purpose. The firm is a social institution, and its behavior is determined by the interactions of its members.

4. The fourth part of the paper discusses the theory of the firm in more detail. It is shown that the firm is a collection of individuals who are bound together by a common purpose. The firm is a social institution, and its behavior is determined by the interactions of its members.

5. The fifth part of the paper discusses the theory of the firm in more detail. It is shown that the firm is a collection of individuals who are bound together by a common purpose. The firm is a social institution, and its behavior is determined by the interactions of its members.

6. The sixth part of the paper discusses the theory of the firm in more detail. It is shown that the firm is a collection of individuals who are bound together by a common purpose. The firm is a social institution, and its behavior is determined by the interactions of its members.

7. The seventh part of the paper discusses the theory of the firm in more detail. It is shown that the firm is a collection of individuals who are bound together by a common purpose. The firm is a social institution, and its behavior is determined by the interactions of its members.

8. The eighth part of the paper discusses the theory of the firm in more detail. It is shown that the firm is a collection of individuals who are bound together by a common purpose. The firm is a social institution, and its behavior is determined by the interactions of its members.

9. The ninth part of the paper discusses the theory of the firm in more detail. It is shown that the firm is a collection of individuals who are bound together by a common purpose. The firm is a social institution, and its behavior is determined by the interactions of its members.

10. The tenth part of the paper discusses the theory of the firm in more detail. It is shown that the firm is a collection of individuals who are bound together by a common purpose. The firm is a social institution, and its behavior is determined by the interactions of its members.

## INTRODUCTION

*Claude Louche*

Dans notre société, les individus exercent leurs activités professionnelles dans le cadre d'organisations. Ces "unités" font l'objet de recherches stimulées tant par l'évolution économique et sociale que par le développement scientifique des disciplines concernées par ce champ (Psychologie, Psychologie Sociale, Sciences de Gestion, Sociologie, ...). Depuis le début du siècle, des recherches sont notamment menées pour comprendre les conduites individuelles dans le contexte organisationnel. Ces différentes recherches se rattachent à des écoles de pensée constituées au fur et à mesure du développement de la psychologie sociale des organisations. Ces écoles se différencient entre elles par la conception qu'elles se font du comportement de l'individu dans l'organisation. De même elles s'opposent au niveau même de la définition de ce qu'est une organisation. Un survol de

ces différentes écoles nous paraît nécessaire pour assurer le positionnement des contributions intégrées dans cet ouvrage.

Tant que la production se développait sur un mode artisanal, l'analyse scientifique ne s'est guère préoccupée de l'individu dans le contexte organisationnel. L'action autonome du salarié prévalait au niveau de l'exécution de tâches: l'intuition et la tradition servaient de guide aux conduites. C'est avec l'avènement de la société industrielle, dans le cadre d'une orientation de pensée scientifique, que le projet d'analyse du comportement dans le contexte organisationnel a émergé. La grande industrie et la production de masse nécessitaient la prévision. Taylor et l'Organisation Scientifique du Travail (OST) participeront à sa mise en place en rationalisant les activités d'exécution. Par une étude des temps et des mouvements, les spécialistes de l'OST définissent "la seule meilleure manière" d'exécuter un travail. Cette méthode devient la norme à respecter. Une stimulation financière est utilisée pour motiver le salarié et l'inciter à produire: c'est la théorie de l'homme économique. On peut dire avec Friedberg (1993, p. 33) que "*pour la théorie classique des organisations dans ses formes anglo-saxonnes (Taylor, Gulick) et françaises (Fayol), le comportement humain ne constituait pas vraiment un problème*". Les analystes du travail définissent des modèles d'action que le salarié intégrera notamment grâce à la stimulation financière. On bâtera une organisation rationnelle et efficace dans laquelle l'individu est un rouage. On a donc une conception très élémentaire du comportement de l'homme au travail: l'individu est en quelque sorte inerte et passif. Cette vision sommaire de l'individu dans les organisations sera contestée par une série de recherches menées à partir de 1924 aux usines de Hawthorne de la Western Electric Company. Avant de montrer le

caractère limité de cette contestation, on peut résumer une de ces recherches bien connues: dans une logique toute taylorienne, il s'agissait de montrer que des variables physiques affectent le comportement de l'individu au travail. Une étude fut réalisée en 1927 sous la direction de E. Mayo, directeur de recherche à Harvard.

On a réuni dans une salle des salariées qui assemblaient des relais de téléphone. Il s'agissait d'une salle d'expérience dans laquelle étaient contrôlées de nombreuses variables physiques (humidité, température, ...). Toutefois dans cette salle, les salariées ne connaissaient plus les conditions de vie qui étaient les leurs dans les ateliers: les membres de l'équipe de recherche témoignaient de beaucoup de considération vis à vis d'elles et les consultaient fréquemment. On a testé le rôle exercé par des variables physiques (pauses, horaires) sur le niveau de production: il est apparu une augmentation du nombre de pièces produites. Mais très vite, par une série de contre épreuves, on constata que ces effets ne pouvaient être expliqués par les variables manipulées par les chercheurs. C'étaient des facteurs psycho-sociaux (style hiérarchique, prise en compte de besoins psychologiques, relations de groupe) qui étaient les véritables facteurs explicatifs. Un nouveau champ de recherche s'ouvrait.

Cette expérience a été au point de départ de la Psychologie Sociale des Organisations et du courant des Relations Humaines. Une première génération substitua à l'homme économique de Taylor l'homme social: elle sera marquée par des recherches sur le commandement et la motivation. Une deuxième génération dans le prolongement des travaux de Maslow (voir chapitre 5) considérera que l'individu est en quête de satisfaction de besoins de niveau supérieur, notamment de réalisation de soi: les tâches et les

structures organisationnelles devront permettre l'épanouissement de ces besoins universels (Herzberg, 1966; Mc Gregor, 1966). Le courant des Relations Humaines enrichit la vision simpliste de l'homme au travail qui était celle de l'OST, en découvrant le monde complexe des sentiments. Il s'est employé à former les responsables hiérarchiques et à réorganiser le travail pour satisfaire les besoins psychologiques des salariés. Mais il aura le tort de se limiter à ce seul niveau d'analyse, sans intégrer les caractéristiques environnementales, structurelles, économiques, comme si les groupes fonctionnaient sur une île déserte.

Mais entre l'approche de l'OST et celle des Relations Humaines, derrière les différences, existe une profonde similitude. Nous retrouvons au niveau du courant des Relations Humaines la vue simpliste du comportement de l'homme au travail que nous avons attribuée à l'OST: on dégage en effet des besoins psychologiques. Il suffirait de les satisfaire par la relation hiérarchique ou l'organisation des tâches pour que l'individu intègre et mette en oeuvre la logique de l'organisation. L'initiative n'est que d'un seul côté, celui des concepteurs et responsables qui sont en mesure de déterminer mécaniquement le comportement des salariés. En fait, l'OST et le courant des Relations Humaines s'appuient sur la même définition de ce qu'est une organisation. C'est la définition retenue par le paradigme fonctionnaliste: *"l'organisation est définie comme un système de coordination des activités de deux ou plusieurs individus pour la réalisation d'objectifs communs"* (Chanlat et Seguin, 1983, p. 35). Dans cette orientation, l'organisation est un instrument rationnel construit à partir des buts des concepteurs. Avec l'OST, l'équilibre individu-organisation est naturel. Dans le courant des relations humaines, il est construit grâce à la prise en compte

des facteurs affectifs. Mais dans les deux logiques, il y a équilibre et communauté d'objectifs. De nombreux travaux montreront les limites de cette conception et s'accorderont pour voir dans l'organisation "*un contexte d'action dans lequel se nouent et se gèrent des rapports de coopération, d'échanges et de conflits entre les acteurs aux intérêts divergents*" (Friedberg, 1993, p. 67).

Cette définition s'appuie sur une autre vision du comportement de l'homme dans l'organisation, celle d'un acteur doté d'un projet. Elle s'accompagne d'une "complexification" de l'analyse. Il est tout à fait possible de donner des courants classiques et des Relations Humaines une vue d'ensemble cohérente: les recherches qui succèdent à ces approches sont plus dispersées et plus difficiles à rassembler. On les caractérisera par quelques orientations:

- l'abandon d'une conception universaliste et le passage à une approche contingente qui relie les variables psychologiques aux variables de contexte (structure, environnement, nature des tâches);
- l'ouverture des frontières de l'organisation. On abandonnera la vision étroite qui isole l'individu dans l'organisation de toute sa vie extra-organisationnelle;
- enfin, le renforcement d'une orientation cognitive. Il se manifeste par un enrichissement des travaux classiques (par exemple, la théorie de l'attribution est intégrée dans les travaux sur le commandement, la motivation) mais également par l'ouverture de nouveaux champs de recherches (processus décisionnels et articulation cognition action) stimulés par le développement de la psychologie sociale cognitive (Sims et Gioia, 1986, ainsi que, dans une orientation opposée, Beauvois, Bourjade et Pansu, 1991).

Nous avons retracé à grand trait l'évolution qui a marqué l'étude de l'individu dans le contexte organisationnel; toutes les contributions contenues dans cet ouvrage participent à cette évolution. Retenir une dizaine de textes sur ce thème relevait véritablement de la gageure: dans ce domaine, en effet, les champs d'intérêt sont multiples et en constant renouvellement, les perspectives théoriques et les choix méthodologiques sont diversifiés, les recherches empiriques foisonnantes. Le pari nécessitait que l'on opère des choix. Aussi convient-il que l'on explicite les critères qui nous ont guidés: nous avons, en premier lieu, retenu des articles présentant des travaux classiques qui ont fortement marqué le développement de la pensée organisationnelle. Ce choix n'obéit pas qu'à des considérations de reconnaissance académique. D'une part, il s'inscrit dans la logique d'une collection de textes de base. D'autre part, il est d'autant plus justifié que ces travaux classiques, jugés dépassés par le chercheur, inspirent encore des applications et servent de point de référence à des travaux actuels. Nous avons ensuite souhaité intégrer des articles de synthèse qui fournissent, en première lecture, l'essentiel sur le sujet, mais qui offrent par une bibliographie abondante des voies d'approfondissement. Enfin nous avons retenu des textes qui contribuent à la définition de nouvelles perspectives de recherche. Ce livre n'est pas le livre d'une école: l'obéissance à des règles canoniques n'a pas été un critère de choix. Il en résulte une grande diversité; c'est celle de la Psychologie Sociale des Organisations; si elle traduit le manque d'unité du champ, cette diversité peut aussi être considérée comme un élément de richesse.

Le livre comporte onze contributions regroupées en quatre parties.

La partie I délimite le cadre d'action. On considère qu'on ne peut traiter de l'individu dans les organisations sans faire référence aux structures organisationnelles. Pour les décrire, nous avons retenu un article de H. Mintzberg. A partir d'une synthèse de la littérature, H. Mintzberg montre que les organisations se répartissent en cinq formes structurelles adaptées à des contextes différents (environnement, âge, système technique). Ce travail fait autorité même si Mintzberg indique dans ses ouvrages que ces configurations n'existent pas à l'état brut. Il fournit, en tout cas, un remarquable outil d'analyse des organisations.

Le texte de J. Curie et R. Dupuy présente un double intérêt. Il nous invite à quitter les orientations étroites de recherche dans lesquelles les conduites organisationnelles sont coupées de celles qui sont mises en oeuvre en dehors de l'organisation. Il présente ensuite un modèle permettant de redéfinir les rapports entre la vie de travail et la vie hors travail et qui constitue le point de départ de nombreuses recherches.

La partie II intègre trois textes centrés sur la relation individu-organisation. Cette relation est traditionnellement analysée en termes de motivation, d'implication et de satisfaction. L'article de D. Saleh a été introduit à des fins de clarification conceptuelle. Il défend une approche multidimensionnelle de l'implication qui permet d'intégrer divers apports théoriques. L'implication est ensuite différenciée de la satisfaction et la motivation.

Dans le chapitre 5, Cl. Levy-Leboyer présente les théories majeures qui ont marqué les recherches sur la motivation; elle résume les théories universalistes de même que le modèle d'Expectation Valence, inspiré

par Vroom, qui s'intègre parfaitement dans la logique de l'homme complexe et échappe aux critiques adressées au courant des Relations Humaines.

La motivation est un domaine prolifique: dans une revue de question remarquable, Kanfer (1990) présente plus d'une trentaine de modèles théoriques sur ce processus. Il nous a paru intéressant de présenter (chapitre 6) deux démarches mises en oeuvre dans les recherches actuelles pour dépasser l'éclatement des travaux.

La partie III traite de la coordination et du contrôle qui sont des opérations constitutives du fait organisationnel. Comme le montre Mintzberg, il existe cinq mécanismes fondamentaux de coordination (en fait de contrôle) dans les organisations. Cette partie traite de l'un d'entre eux, la supervision directe. Dans le chapitre 7, A. Jago présente les différentes théories du leadership classées à partir de deux critères de différenciation: le caractère universel ou contingent de l'efficacité des différents types de leadership distingués; la manière dont le leadership est conçu. Les théories contingentes permettent de dépasser les limites des orientations universalistes.

En intégrant un texte de R. Diesnesh et R. Liden, nous avons fait dans le chapitre 8 une place particulière au modèle de l'échange, qui suscite actuellement de très nombreuses recherches (Wayne, Green, 1993, pour prendre un exemple) en Psychologie Sociale. Ce modèle est en rupture totale avec les conceptions antérieures en présentant le leadership comme négociation entre le supérieur et le subordonné et en quittant la logique d'un style uniforme appliqué avec tous les salariés par les responsables. Toutefois la relation interpersonnelle reste coupée des variables de contexte.

La partie IV rassemble des textes sur les structures cognitives et les cultures organisationnelles. L'article de P. Cossette (chapitre 9) s'inscrit dans une perspective cognitiviste qui prend une place majeure en théorie des organisations. P. Cossette rend compte en premier lieu du modèle dynamique d'organisation de Weick (1979) qui accorde à l'action un rôle essentiel dans la construction des structures cognitives. Il présente ensuite les cartes cognitives qui permettent d'assurer une représentation graphique de ces structures. Enfin, il suggère de nouvelles orientations de recherche.

Dans le chapitre 10, A. Demailly propose une synthèse de l'abondante littérature consacrée aux cultures organisationnelles. Il montre que les oppositions entre les écoles s'expliquent par la manière dont elles tranchent différents dilemmes; certains auteurs rapprochent ces courants en faisant appel aux mémoires organisationnelles. A. Demailly constate qu'il s'agit d'un rapprochement superficiel. Il propose le paradigme de la complexité et de l'autonomie pour traiter en profondeur ces dilemmes.

Dans le chapitre 11, R. Sainsaulieu montre que la culture, en Sociologie du Travail, est une référence théorique forte, qui après une mise en sommeil dans les années 60 est passée au premier plan depuis le milieu des années 70; il analyse les raisons de cette "disparition conceptuelle" et de ce retour. L'entreprise apparaît alors comme un lieu de transformation de cultures inscrites au coeur des rapports collectifs de travail.

Enfin il nous a paru intéressant de coiffer les quatre parties de cet ouvrage par un texte de Jacques Curie consacré à la recherche. Cet article nous éloigne de la vision du chercheur maître de lui comme de l'univers.

Les projets de recherche ne dépendent pas de sa seule volonté mais sont le produit d'un système social dans lequel des acteurs négocient objectifs et moyens. Le chercheur est donc lui aussi un individu dans un contexte organisationnel.

## CHAPITRE 1

### LA RECHERCHE COMME STRATÉGIE\*

*Jacques Curie*

Si l'on interroge un jeune chercheur au début d'une recherche sur ce qu'il va faire, il répond le plus souvent en disant ce qu'il VEUT faire. Nous voulons, ainsi que nous l'avons fait ailleurs d'une manière plus détaillée (Curie et Cellier, 1987), attirer son attention sur la nécessité de s'interroger aussi sur ce qu'il PEUT faire.

Cette question est rarement posée car la recherche est souvent perçue comme une pratique dont la nature et l'issue dépendent des seules motivations et compétences du chercheur. En fait, la recherche est une pratique collective et le jeune chercheur aurait grand intérêt à réfléchir sur cette pratique en s'appuyant sur les connaissances apportées par les recherches sur la psychologie des organisations, par exemple celles réunies dans ce livre. Voici quatre questions qu'il est souhaitable de se poser au début d'une recherche.

### DE QUELS MOYENS AI-JE BESOIN POUR RÉALISER MA RECHERCHE?

Le chercheur dressera une liste, au moins provisoire, de ces moyens:

- le temps; c'est une ressource limitée que le chercheur doit gérer. Faire un budget-temps prévisionnel est un exercice très utile. La seule prise en considération du fait qu'il existe des contraintes de temps conduira à réduire les ambitions quant à l'ampleur de l'objet de recherche;
- l'argent; en sciences humaines et sociales, l'idée reste trop courante que la recherche est une activité gratuite. Cela est tout à fait faux et le jeune chercheur doit apprendre à évaluer les coûts de sa recherche;
- les informations; elles sont de divers ordres: celles relatives aux théories, aux techniques et celles que le chercheur veut prélever sur le terrain.

### DE QUI DÉPEND L'ACCÈS À CES MOYENS?

Aucun de ces moyens n'est totalement disponible et d'un accès direct:

- pour obtenir l'information scientifique, il faut souvent passer par d'autres chercheurs ou par des techniciens; pour recueillir des données il faut avoir la permission d'accéder au terrain et il faut que les sujets acceptent de se laisser observer ou de répondre à des questions;
- il en va de même pour ces ressources limitées que sont l'argent et le temps. Par exemple notre emploi du temps est en partie contrôlé par autrui. Nous avons des obligations dans d'autres domaines de vie que professionnel (familial, social).

Cette question sur "qui contrôle l'accès aux moyens?" permet de comprendre que les décisions en matière de recherche échappent au modèle classique de la décision. En réalité, il n'y a pas un seul décideur mais un système décisionnel composé d'au moins trois sous-systèmes: "terrain", "recherche", "chercheur", qui ont chacun une logique particulière d'action.

### QUELLES SONT LES LOGIQUES D'ACTION DANS LE SYSTÈME DÉCISIONNEL?

Plutôt que de croire que les moyens destinés à la recherche sont spontanément offerts, le chercheur aura intérêt à se demander quels sont les buts et les contraintes des sous-systèmes qui contrôlent l'accès de ces moyens. Il saura ainsi en échange de quoi les uns et les autres sont prêts à donner accès aux moyens qu'ils détiennent.

- le sous-système "terrain" est composé lui-même de plusieurs acteurs poursuivant des objectifs en partie différents. Chacun de ces acteurs ne fournira au chercheur que des informations conformes à sa vision des choses. L'ambition du "terrain" est rarement de contribuer au développement de la Science. Il souhaite plus des solutions rapides à un problème que des explications.
- le sous-système "recherche" comporte deux sous-ensembles:
  - les acteurs de la collectivité scientifique qui contrôlent l'accès aux informations techniques et/ou conceptuelles et surtout la reconnaissance de la valeur de la recherche faite.
  - les fournisseurs de crédit de recherche, publics ou

- privés, dont un vieil auteur américain disait qu'ils se servaient de la recherche *"comme le poivrot se sert d'un réverbère: pour s'appuyer plus que pour s'éclairer"* (cité par Merton, 1965).
- le sous-système "chercheur", qui dispose de la force de travail, est constitué de la multiplicité des modèles auxquels le chercheur s'efforce de ressembler et des figures d'autorité dont il vise à se différencier pour construire sa propre identité. Il convient que le jeune chercheur clarifie ses propres objectifs professionnels et extra-professionnels. Cette clarification est difficile parce que les raisons profondes qui nous font choisir tel ou tel objet d'étude ne sont pas toutes conscientes (Devereux, 1980).

### COMMENT NÉGOCIER LES COMPROMIS?

Il appartient au chercheur de dégager des zones d'intersection entre les projets des sous-systèmes. Ce travail le conduira à faire des compromis. Par exemple tout chercheur est placé devant le conflit entre la validité interne et la validité externe de sa recherche. La validité interne désigne le degré de certitude que l'effet observé est bien sous la dépendance de la variable indépendante (réellement manipulée dans un dispositif expérimental ou symboliquement manipulée dans une étude comparative); la validité externe exprime la possibilité de généraliser à d'autres populations ou d'autres situations les résultats obtenus dans une étude.

*"Aucun de ces types de validité ne le cède en importance à l'autre; et pourtant il se trouve qu'ils sont incompatibles entre eux: les contrôles indispensables pour assurer la représentativité", c'est-à-dire la validité externe (D.T. Campbell, 1957).*

Dans notre société, les individus exercent leurs activités professionnelles dans le cadre d'organisations. Ces "unités" font l'objet de recherches stimulées tant par l'évolution économique et sociale que par le développement scientifique des disciplines concernées par ce champ (Psychologie, Psychologie Sociale, Sciences de Gestion, Sociologie...). Depuis le début du siècle, des recherches sont notamment menées pour comprendre les conduites individuelles dans le contexte organisationnel. Cet ouvrage présente une synthèse des travaux classiques réalisés dans ce domaine, sans négliger de faire une place aux nouvelles perspectives qui se dessinent.

Participant d'une démarche de transmission de fictions ou de savoirs rendus difficiles d'accès par le temps, cette édition numérique redonne vie à une œuvre existant jusqu'alors uniquement sur un support imprimé, conformément à la loi n° 2012-287 du 1<sup>er</sup> mars 2012 relative à l'exploitation des Livres Indisponibles du XX<sup>e</sup> siècle.

Cette édition numérique a été réalisée à partir d'un support physique parfois ancien conservé au sein des collections de la Bibliothèque nationale de France, notamment au titre du dépôt légal. Elle peut donc reproduire, au-delà du texte lui-même, des éléments propres à l'exemplaire qui a servi à la numérisation.

Cette édition numérique a été fabriquée par la société FeniXX au format PDF.

La couverture reproduit celle du livre original conservé au sein des collections de la Bibliothèque nationale de France, notamment au titre du dépôt légal.

\*

La société FeniXX diffuse cette édition numérique en accord avec l'éditeur du livre original, qui dispose d'une licence exclusive confiée par la Sofia – Société Française des Intérêts des Auteurs de l'Écrit – dans le cadre de la loi n° 2012-287 du 1<sup>er</sup> mars 2012.

Avec le soutien du

