

Relations industrielles Industrial Relations



Organizational Decision Making, by Marcus Alexis and Charles Z. Wilson, Prentice-Hall, Behavioral Sciences in Business Series. Herbert A. Simon, Editor, New Jersey, 1967, 447 pages.

André Petit

Volume 22, numéro 4, 1967

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027850ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027850ar>

[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

Petit, A. (1967). Compte rendu de [*Organizational Decision Making*, by Marcus Alexis and Charles Z. Wilson, Prentice-Hall, Behavioral Sciences in Business Series. Herbert A. Simon, Editor, New Jersey, 1967, 447 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 22(4), 586–586.
<https://doi.org/10.7202/027850ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1967

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/>

incluses dans le processus de communication que le sont la phonétique, l'articulation, l'épellation et la grammaire.

Le volume parle aussi du comportement humain dans le contexte de l'organisation humaine. Une hypothèse majeure des premiers chapitres est que la communication et le comportement dans l'organisation sont inextricablement entremêlés.

En accord avec ce qui a été dit, voici comment se divise le volume :

La première partie traite du contexte structurel dans lequel a lieu la communication. Après un bref chapitre d'introduction, l'auteur s'attaque au cadre organisationnel et à l'aspect critique de l'organisation, son climat.

La deuxième partie s'intitule « The Behavioral Basis of Communication ». Cette partie comprend les chapitres 3, 4 et 5. Dans les deux premiers sont analysées les influences des perceptions et motivations sur le comportement de l'individu au sein de l'organisation. Dans le chapitre cinq, l'auteur esquisse un modèle du processus de communication comprenant les phases suivantes : « encoding, transmission, medium, reception and decoding ».

La troisième partie analyse différents modèles de mauvaises communications, chacun faisant l'objet d'un chapitre. En résumé, ces chapitres portent sur : « the inference — observation confusion », « by passing », « allness », « differentiation failures », « intensional orientation » et « undelayed reactions ». Cependant, là où le volume prend toute sa richesse, c'est dans la présentation des cas pratiques. Le volume ne contient pas moins de quatre-vingt-quatre cas dispersés dans chacun des chapitres.

La quatrième partie résume les concepts-clés étudiés et conclut de façon générale sur le problème des « communications ».

En conclusion, l'auteur veut aller plus loin qu'une simple présentation théorique ; il veut que le lecteur puisse améliorer sa performance dans les communications. Cette ambition est réalisée en partie par la présentation et l'analyse de nombreux cas, présentation suivie par la suggestion de techniques en vue de corriger les mauvaises communications et éviter leur renouvellement.

Robert LARIVIERE

Organizational Decision Making, by Marcus Alexis and Charles Z. Wilson, Prentice-Hall, Behavioral Sciences in Business

Series, Herbert A. Simon, Editor, New Jersey, 1967, 447 pages.

Les auteurs de ce volume, en collaboration avec plusieurs autres professeurs des universités américaines et quelques personnalités du monde des affaires ont voulu constituer un « text-book » sur la prise de décision à l'intérieur d'une organisation.

Les deux aspects principaux de la prise de décision y sont étudiés en profondeur. Il s'agit d'abord de l'aspect psychologique (comportement des individus) et ensuite de l'aspect quantitatif (étude des modèles les plus fréquemment utilisés, l'emploi des diverses formes de programmation, la théorie des jeux, l'apport des ordinateurs électroniques, etc.). Pour permettre à leur volume une diffusion la plus large possible, les auteurs ont choisi d'utiliser un langage accessible à la majorité, de vulgariser, dans la mesure du possible, un enseignement qui, sans cela demanderait de fortes connaissances en mathématiques, statistiques, économique, sociologie et psychologie.

De plus, pour donner une idée assez complète des aspects étudiés, les auteurs ont ajouté, à la fin de chacun des chapitres, quelques textes choisis qui viennent compléter ou élaborer le sujet en question. Ces textes sont aussi, pour la plupart, de professeurs d'universités américaines ou de spécialistes.

La méthode utilisée garantit donc au lecteur une compréhension générale et à la fois objective, par l'approche multidisciplinaire utilisée pour cette étude de la prise de décision à l'intérieur des organisations.

André PETIT

« Les travailleurs et les changements techniques », par A. Touraine et ses collaborateurs, Série **Les Relations industrielles** et la politique de main-d'oeuvre, no 2, O.C.D.E., Paris, 1965, 187 pages.

Le progrès technique et le progrès économique se reflètent distinctement sur les lieux de travail, où ils se manifestent par la modification, la suppression ou l'adjonction de postes parmi ceux des travailleurs manuels et non manuels, dans les ateliers et dans les bureaux. La facilité avec laquelle pourront s'opérer ces changements dépend en partie de l'attitude que les travailleurs adopteront à leur égard. Les accepteront-ils volontiers ou s'y plieront-ils simplement, non sans une certaine réserve ? Se déclareront-ils nettement contre eux et y feront-ils obstacle ?