

## Relations industrielles Industrial Relations



*Communication and Organizational Behavior Text and Cases*,  
Revised Edition by William V. Haney, Richard D. Irwin Inc.,  
Homewood, Illinois, 1967, 533 pages.

Robert Larivière

---

Volume 22, Number 4, 1967

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/027849ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/027849ar>

[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

Larivière, R. (1967). Review of [*Communication and Organizational Behavior Text and Cases*, Revised Edition by William V. Haney, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois, 1967, 533 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 22(4), 585–586. <https://doi.org/10.7202/027849ar>

---

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

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/>

---

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/>

sidère des problèmes spéciaux qui entourent l'industrie de la construction.

Quatre chapitres composent la première grande partie de cet ouvrage. Dans le premier, on y trouve des définitions et une discussion générale des différents problèmes tels le processus de négociation collective, les participants à la négociation et le rôle des syndicats, de l'employeur et des commissions de relations de travail. C'est dans le deuxième chapitre que l'auteur s'attaque à la législation entourant le monde du travail au Canada et aux Etats-Unis (de 1900 à 1963). A partir de l'« Industrial Disputes Investigation Act » de 1907 jusqu'aux législations d'après-guerre en passant par le fameux C.P. 1003 de 1944, l'auteur brosse un tableau exact de la législation à laquelle ont été soumises les différentes parties depuis le début du siècle.

Dans le troisième chapitre, le professeur Herman définit l'éligibilité des employés face à l'accréditation et finalement décrit les différents critères qui servent à la détermination de l'unité de négociation.

Comme nous l'avons déjà mentionné, la deuxième partie est la plus importante. Elle comporte six chapitres.

Dans les trois premiers chapitres, l'auteur tente de trouver des réponses aux questions suivantes: 1) Les commissions accréditent-elles les unités de métiers? Quels sont les critères utilisés pour juger si un métier est prêt pour accréditation? Accréditent-elles les métiers sans avoir l'historique de la négociation collective? Accréditent-elles les nouveaux métiers? Séparent-elles les unités de métiers des unités industrielles certifiées déjà existantes? 2) Distinguent-elles toujours les collets blancs des collets bleus ou accréditent-elles parfois les deux catégories dans la même unité de négociation? 3) Les commissions séparent-elles les travailleurs saisonniers et temporaires des employés réguliers ou permanents ou les accréditent-elles ensembles? 4) Est-ce que les commissions accréditent les officiers de sécurité avec les autres employés ou séparément? 5) Est-ce que les commissions font la distinction entre les salariés et ceux payés à l'heure en déterminant l'unité de négociation?

Le chapitre 4 porte une attention spéciale aux problèmes particuliers apportés par l'industrie de la construction dans les différentes provinces pendant que les deux derniers chapitres considèrent le problème de l'unité de négociation pour plusieurs établissements ou plusieurs employeurs.

En fait, le présent ouvrage s'avère très intéressant pour tout praticien syndical, patronal ou gouvernemental qui s'intéresse à l'épineux problème de la détermination de l'unité de négociation.

Jean SEXTON

**Communication and Organizational Behavior: Text and Cases**, Revised Edition, by William V. Haney, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois, 1967, 533 pages.

Le contenu de ce volume s'adresse à tous ceux qui entrent en communication avec d'autres personnes dans des organisations telles que les entreprises, le gouvernement, l'armée, les hôpitaux et les maisons d'enseignement. Il a été écrit pour être utilisé dans les cours collégiaux, les séminaires sur la formation de la direction, les classes d'éducation des adultes et l'étude personnelle.

La première édition du volume en 1960 s'intitulait: « Communication: Patterns and Incidents ». Le cadre conceptuel de la deuxième édition demeure le même que celui de la première, cependant le contenu de la deuxième a bénéficié de l'addition de deux articles et de plusieurs nouveaux cas.

Si on se réfère au titre, le volume parle de communication. Le titre pourra sembler approprié ou non selon que les idées du lecteur sur les « communications » coïncideront avec celles de l'auteur. Il serait peut-être utile de dire en partant ce que n'est pas le volume. L'auteur nous met en garde contre son utilisation pour des conférences, des discours, des rapports ou encore de l'enseignement traditionnel. Cependant la bibliographie, à la fin du volume, peut servir comme sources de renseignement aux usages mentionnés.

Le volume, donc, nous parle du processus de communication, des différentes phases communes à tout échange humain. Plus précisément l'auteur s'intéresse à ce qui arrive à l'intérieur de celui qui communique, du « communicator », avant ou pendant qu'il parle ou écrit, ou encore pendant ou après qu'il écoute ou lit, etc. Certains peuvent identifier ce processus à celui de la pensée et le dissocier de l'expérience de la communication. D'autres, y inclus l'auteur, n'ont pas senti le besoin de faire une telle distinction ou de juger de la sagesse d'établir une ligne arbitraire entre le processus de la pensée et celui de la communication. Il semble à l'auteur que la perception, l'évaluation, la représentation et l'interprétation sont aussi

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 ?