

Relations industrielles Industrial Relations



A Theory of Behavior in Organizations, by James C. Naylor, R.D. Pritchard and D.R. Ilgen, New York, Academic Press Inc., 1980, 299 pp.

André Petit

Volume 36, numéro 3, 1981

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029198ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029198ar>

[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. (1981). Compte rendu de [*A Theory of Behavior in Organizations*, by James C. Naylor, R.D. Pritchard and D.R. Ilgen, New York, Academic Press Inc., 1980, 299 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(3), 703-704.
<https://doi.org/10.7202/029198ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1981

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/>

tant ou davantage pour la protection de la santé des travailleurs qu'une attitude de revendication agressive. Certaines «distinctions» sont également absentes. Les substances dont les effets toxiques ou néfastes sont bien connus ne sont pas toujours clairement démarquées des substances qui ne sont que réputées être néfastes.

Le lecteur est souvent agacé par un autre point: certains chapitres ou certains exemples ne sont plus à jour, en 1980, date où la traduction est disponible en français. Ainsi, les recherches des dernières années sur le stress rendent caduques plusieurs affirmations du chapitre 3. L'emploi des pilules de sel pour combattre la chaleur est une pratique abandonnée depuis quelques années. Il n'est nullement fait allusion aux problèmes liés à la prolifération des écrans cathodiques, etc.

Les tentatives de vulgarisation ne sont pas toujours heureuses. Ainsi, le syndrome de Reynaud ou l'infarctus du myocarde sont décrits en plusieurs pages, sans être nommés, alors qu'une foule de produits chimiques, au nom tout aussi poétique qu'ésotérique pour le profane, vient farcir le texte et les tableaux.

En résumé, le manuel «Perdre sa vie à la gagner» se présente comme d'abord un volume de référence intéressant à plusieurs niveaux. Le rôle des syndicats, la nécessité d'intervenir à la source, les dangers de certains produits en apparence inoffensifs sont clairement exposés. De plus, son parti pris en faveur des travailleurs et la façon de l'opérationnaliser sont des apports précieux à l'avancement de la cause de la santé des travailleurs. Ceci ne doit pas faire oublier que l'ouvrage souffre de certaines lacunes particulièrement de celle d'arriver un peu tard et de ne pas (forcément!) tenir compte des dernières législations québécoises en la matière.

René BOULARD
Michel PÉRUSSE

Université Laval

A Theory of Behavior in Organizations, by James C. Naylor, R.D. Pritchard and D.R. Ilgen, New York, Academic Press Inc., 1980, 299 pp.

Ce volume présente le résultat de cinq années de travail intense effectué par trois auteurs déjà avantageusement connus dans le domaine académique des sciences du comportement humain au sein des organisations.

Contrairement à la plupart des volumes qui paraissent régulièrement sur ce sujet, **A Theory of Behavior in Organizations** n'est pas un ouvrage de vulgarisation destiné à un large public. Il ne s'agit pas non plus du "textbook" classique fait à l'intention d'étudiants universitaires du premier cycle. Il s'agit plutôt d'un ouvrage de très haut calibre qui, délibérément, s'adresse à une clientèle de spécialistes (surtout ceux qu'on retrouve dans les universités). Il peut aussi valablement être utilisé par les étudiants de deuxième et de troisième cycles (maîtrise et doctorat) qui recherchent un modèle explicatif et prédictif du comportement individuel dans les organisations qui soit à la fois, global, systématique, rigoureux et détaillé.

Reconnaissant dès le point de départ le caractère très complexe du comportement individuel, au sein des organisations comme ailleurs, les auteurs soulignent que tout modèle explicatif ou toute théorie sur ce sujet ne peuvent manquer d'être eux-mêmes très complexes. La théorie qu'ils nous présentent possède effectivement cette caractéristique.

Le chapitre 1 de ce volume est intitulé "A Viewpoint Concerning Organizational Behavior". Les auteurs y soulignent le fait que leur théorie est fondamentalement un modèle cognitif du comportement individuel, c'est-à-dire un modèle où on postule que l'individu fait très généralement des choix conscients (non laissés au hasard) entre diverses alternatives. Les auteurs présentent également dans ce chapitre, mais de façon préliminaire, les composantes majeures de leur modèle: le rôle de l'environnement, le rôle des différences individuelles, le rôle des perceptions, les processus motivationnels, l'appren-

tissage, ainsi que le rôle de l'aspect affectif dans l'explication des choix individuels menant à un comportement donné.

Dans le chapitre 2 ("The Theory", pp. 23 à 65) les auteurs passent à une description proprement dite de la théorie. On retrouve à la page 24 une représentation schématique de la théorie où les variables introduites dans le modèle sont nommées et placées en ordre séquentiel d'influence causale. Dans les chapitres 3 et 4 (pp. 65 à 114), la «mécanique» du jugement humain est disséquée, et les auteurs s'appliquent ensuite à démontrer comment le comportement individuel est finalement le résultat d'une série de jugements ou d'évaluations faites par les individus concernés. Finalement, les chapitres 5 à 8 inclusivement sont destinés à illustrer comment la théorie permet de renouveler la compréhension que nous pouvons avoir des thèmes traditionnels que sont la théorie des rôles (c.5), la motivation (c.6), le leadership (c.7), ainsi que le climat organisationnel (c.8). Dans chacun de ces domaines, les auteurs proposent effectivement des reformulations intéressantes.

A Theory of Behavior in Organizations est un livre assez difficile à lire. Il réclame du lecteur beaucoup d'attention et il faut une bonne dose de motivation pour tenir le coup tout au long des 299 pages que compte le volume. L'effort requis en vaut-il la peine? C'est difficile à dire. Une chose est à peu près certaine, cependant, et c'est que les futurs auteurs de théories et de modèles explicatifs du comportement humain dans les organisations devront, à l'avenir, tenir compte des positions exprimées dans ce livre par les auteurs Naylor, Pritchard et Ilgen. Les personnes intéressées à se situer à la fine pointe du développement des théories en ce domaine feront donc un investissement rentable en s'assurant d'avoir pris connaissance de ce modèle. Pour la majorité des gens, cependant, et pour les praticiens, il est peut-être préférable d'attendre la parution de versions plus digestibles ou plus pratiques (i.e. opérationnelles) de certains aspects de la présente théorie.

André PETIT

Université de Sherbrooke

Kent Rowley, The Organizer, A Canadian Union Life, by Rick Salutin, Toronto, James Lorimer, 1980, 163 pp.

Kent Rowley n'est certes pas un nom bien connu dans l'histoire du Canada. Il n'était ni politicien ni homme d'affaires; il ne fut qu'un organisateur de travailleurs et travailleuses canadiens pendant quarante ans, bouleversant l'action ouvrière de la grande crise économique jusqu'à sa mort en 1978. Pourquoi donc lui consacrer une biographie? C'était le plus grand leader syndical de son époque, selon l'auteur. Salutin essaie, dans ce petit livre de vulgarisation, de faire connaître en profondeur ce militant nationaliste et socialiste d'avant-garde, voire de corriger l'injure de ceux qui ont censuré les faits de la vie de Rowley. C'est le défi que l'auteur a cherché à relever.

Salutin trace chronologiquement la trame d'événements de la carrière de Rowley. Celui-ci est né à Montréal d'une famille bourgeoise. Néanmoins, il n'a pas eu l'occasion de poursuivre ses études après l'école secondaire. Au moment où il commence à travailler, il a été mêlé aux problèmes des ouvriers montréalais, en syndicalisant pour l'**Office Employees International Union (FAT)** les membres du personnel de son bureau. Un peu plus tard, il devenait l'organisateur et temps complet de l'**United Textile Workers of America (FAT)** dont il est devenu le secrétaire puis le président canadien, après avoir occupé divers postes exécutifs syndicaux. Dans son travail, il se heurtait, entre autres, à la CTCC, à la Dominion Textile, et surtout au premier ministre du Québec Maurice Duplessis. À la même période, il a fait la connaissance de sa proche collaboratrice pour les prochaines 35 années, Madeleine Parent, avec qui il se maria.

Malgré tout cela, ce n'était tout de même pas la vie en rose: Rowley a beaucoup souffert de diverses formes de répressions. Au début de la Deuxième guerre mondiale, il eut beau essayé de se faire soldat canadien, il fut libéré du service militaire. Soupçonné d'appartenir au parti communiste, le gouvernement l'a mis en prison pendant plus de deux ans. En 1946, c'était au tour de Duplessis de l'y mettre brièvement au cours de la grève de