

Fedele alla sua impostazione, Madge, nel capitolo finale del libro, riassume e sistematizza gli insegnamenti degli studi esaminati per quanto riguarda i problemi sociali, le tecniche e la metodologia (uso dei documenti, tecniche di osservazione, interviste), i metodi di analisi, ed, infine, il patrimonio concettuale della sociologia, permettendo in quest'ultimo caso un rapido ma significativo esame delle linee fondamentali di sviluppo della teoria sociologica contemporanea.

G. P. C.

MARCH J. G. - SIMON H. A., *Teoria dell'organizzazione*, Ed. di Comunità, Milano 1966. Un volume di pp. 311.

Il volume ormai classico di J. G. March e H. A. Simon, che esce in edizione italiana ad otto anni dalla sua pubblicazione originale, costituisce una ampia ed originale elaborazione — vera e propria *summa* — di un'enorme massa di contributi sociologici e psicologici (prevalentemente behavioristi) relativi al comportamento organizzativo, utilizzati nella prospettiva del processo decisionario.

Viene dapprima esaminato il contributo delle teorie classiche della organizzazione scientifica del lavoro e della scienza americana della amministrazione (in pratica da Taylor a Gulick e Urwick), secondo le quali i membri di un'organizzazione sono sostanzialmente strumenti passivi, capaci di accettare ordini e direttive, « ma non di iniziare un'azione o di esercitare un'influenza di qualche rilevanza » (p. 15).

Sono poi affrontati gli studi della burocrazia (Weber ed i neo-weberiani) e quelli sul fattore umano (Mayo e la sua scuola), che mettono in luce che i membri giungono all'organizzazione con pro-

pri atteggiamenti, valori, scopi; che fra organizzazione ed individui non esiste un parallelismo completo per quanto concerne gli obiettivi, e che pertanto i secondi devono essere motivati ed indotti a partecipare al sistema di comportamento organizzativo. In questo capitolo vengono affrontati problemi come quelli della soddisfazione, della produttività, dei conflitti fra motivi individuali ed obiettivi organizzazionali, quindi conflitti di potere, ecc.

Vengono infine esaminati gli studi di quanti (sostanzialmente Simon stesso in pubblicazioni precedenti, ed in parte Barnard) ritengono che « i membri di un'organizzazione prendono decisioni e risolvono problemi, e per (i) quali i problemi di percezione o di pensiero sono al centro di ogni spiegazione del comportamento nell'organizzazione ». Viene proposto un modello di equilibrio organizzativo, in base al quale sono esaminati i fattori che influenzano la decisione del membro dell'organizzazione se partecipare o meno alla sua attività. Questo sposta l'attenzione sul conflitto nelle organizzazioni, sulle varie modalità che esso può assumere — individuale, di gruppo, inter-organizzazionale — e sulle reazioni che esso determina.

In questo modo gli autori sono passati gradatamente, da una concezione meramente passiva del comportamento organizzativo — quella dei primi studi in argomento — ad una che ammette le motivazioni individuali e ad una che concepisce possibilità razionali di conflitto e scelta. Essi possono a questo punto elaborare la teoria della « razionalità limitata » dell'*homo administrativus* e delle influenze che su di essa esercita la struttura organizzativa.

Il volume si conclude con un capitolo sulla pianificazione e sulla innovazione nelle organizzazioni.

F. F.

