

Gardner sottolinea come la società democratica esiga uno sviluppo adeguato delle attitudini di ciascun individuo. A questo riguardo egli dedica largo spazio per dimostrare come non esista un unico tipo di attitudini ma che esse sono numerose e qualitativamente diverse per modo che gli individui possono raggiungere diversi tipi di successo: a tal proposito introduce l'interessante concetto di « eccellenza ». Indubbiamente a Gardner va ascritto il merito di aver proposto in termini precisi ed attuali questo problema anche se la sua trattazione non risulta sempre approfondita.

Quale premessa all'edizione italiana del volume vi è un interessante saggio di G. Gozzer che, tra l'altro, indica come « un programma di mobilitazione dei talenti dovrà ricercare non l'attitudine in generale, ma una moltitudine di attitudini particolari ».

V. C.

KATZ D. - KAHN R. L., *The Social Psychology of Organizations*, John Wiley, New York 1966. Un volume di pp. VIII-498.

Lo studio della problematica organizzativa è stato reso difficile dalla mancanza di adeguati strumenti concettuali, sia in psicologia che in sociologia. I cultori della prima disciplina, infatti, hanno studiato il comportamento individuale inserendolo molto raramente in un contesto strutturale: la psicanalisi stessa non va oltre la famiglia, mentre i trattati di psicologia sociale di solito arrivano solo ai piccoli gruppi. Correlativamente, le teorie sociologiche meno recenti (tranne quelle di Marx e Durkheim) trattano il livello superorganico o collettivo senza

fare riferimento alle caratteristiche degli individui, o agli attributi delle transazioni interindividuali.

Partendo da questa constatazione, gli autori elaborano una teoria dell'organizzazione che porti avanti il discorso degli psicologi sociali dal punto in cui questi si interrompono, analizzando il comportamento degli individui nelle strutture organizzazionali. Punto di partenza teorico è la nozione di « sistema aperto », proposta, con varia completezza, da F. H. Allport, J. G. Miller, e, nel campo sociologico, da Talcott Parsons. L'organizzazione viene così concepita come « sistema aperto », in continua interazione dinamica coll'ambiente circostante, e rivolta soprattutto ad attività di assorbimento ed elaborazione degli *inputs* che provengono da tale ambiente all'interno dei sottosistemi che la costituiscono, e alla loro immissione, dopo tali processi, di nuovo nell'ambiente di provenienza.

Su questa base vengono affrontati i problemi fondamentali dell'organizzazione, partendo dalle dinamiche che presiedono al suo sviluppo originario, e concludendo con un capitolo sul cambiamento. Sono esaminati argomenti quali l'efficacia dell'azione organizzativa, l'assunzione dei ruoli, il potere e l'autorità all'interno dell'organizzazione, *leadership*, comunicazione e decisione, e le basi psicologiche dell'efficacia di una organizzazione. Viene inoltre elaborata una tipologia delle organizzazioni, fondata sulle funzioni genotipiche o primarie (quelle che l'organizzazione svolge come sottosistema della società: produzione, socializzazione, adattamento, direzione politica), e sui fattori secondari, cioè quelli che riflettono specifici aspetti della struttura organizzazionale, le caratteristiche delle transazioni con l'ambiente e quelle interne, ed in genere altre proprietà dell'organizzazione in sé.

F. F.