

mento personale. Infatti, così come l'analista, nell'interpretazione dei sogni, arriva a coglierne il significato aldilà dell'immagine simbolica e allusiva con cui vengono trasmessi razionalmente nella verbalizzazione, così lo storiografo ha la funzione — come dice ancora lo stesso Armando — di « togliere all'azione, colta nel suo documento e nella sua attualità, la maschera del suo significato 'storico', di tradurla e rivelarla nel suo significato puntuale ».

Naturalmente tutto ciò non ha un semplice significato come approccio metodologico, ma porta ad un nuovo modello interpretativo in cui i momenti storici, le azioni, non sono riconducibili ad un filo logico e ordinato ma piuttosto sono la risultante di tensioni e di scariche inintenzionali presenti nella società analogamente a quanto avviene nella storia dell'uomo, della persona, il cui processo di maturazione si compie per la sintesi continuamente rinnovantesi di impulsi e rinunce.

In questa prospettiva si apre un nuovo modo di « leggere » la storia, la vita delle società, e il richiamo ad autori come Marcuse ci libera dalla necessità di un lungo discorso dimostrativo. Resterebbe a questo punto di dover parlare dell'opera di Erikson, ma è un discorso troppo vasto e, quasi sicuramente, non riassumibile. Certe sue pagine sul passaggio dal Medio Evo al Rinascimento, o altre, in cui sono esaminati i rapporti e le tensioni di Lutero con il proprio padre, sono quanto di più interessante ci sia mai dato di leggere, anche se potranno disorientare qualche pedante lettore che non vi ritroverà il « tono scientifico » della normale produzione in questo campo. A nostro giudizio è questo uno dei non più piccoli pregi di questa opera.

Per finire ci sembra che un contributo come questo possa essere considerato piuttosto stimolante e attuale per chi vo-

glia accostarsi ai problemi e ai fenomeni della cultura giovanile contemporanea. È questo un punto obbligato delle trasformazioni culturali in atto, anche se, a differenza del periodo di Lutero, non è ancora chiaro il senso delle trasformazioni, o se si preferisce, della nuova società.

M. L.

GARDNER J. W., *Democrazia e talenti*, A. Armando, Roma 1967. Un volume di pp. 270.

Uno dei cruciali problemi della società democratica è costituito dalla selezione sociale. Da una parte vi è infatti l'esigenza di un effettivo egualitarismo, dall'altra la concreta ed inalienabile esistenza di una differenziazione dei membri del sociale in strati gerarchicamente sovrapposti. La stessa mobilità presuppone l'esistenza di un processo di selezione. Pertanto, osserva J. W. Gardner nella prima parte di *Democrazia e talenti*, l'egualitarismo non va erroneamente concepito sino al punto di ignorare le reali differenze di capacità e di prestazione dei singoli individui. « L'egualitarismo, nelle sue forme moderate, frena la prepotenza dei più forti, protegge i deboli dal sopruso e definisce certe aree di uguaglianza che non vanno violate: ma non cerca affatto di eliminare le differenze individuali e le loro conseguenze » (p. 55).

Secondo l'autore, alla base della selezione sociale, anche in società evolute come quella statunitense, coesistono tre principi e cioè, oltre all'egualitarismo, l'agonismo e il privilegio ereditario che sono esaminati singolarmente nel volume.

Pur riconoscendo l'esistenza di elementi condizionanti la riuscita sociale basata esclusivamente sulle capacità individuali,

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 inseguendolo 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.