

PAGANI A., *Sociologia della vecchiaia*, Ed. A.N.E.A., Milano 1964. Un volume di pp. 198.

Anche questo volume di Angelo Pagani, come il precedente *Responsabilità del sociologo*, consiste in una raccolta di saggi e ricerche che già avevano vista la luce in sedi differenti, e che qui trovano organica sistemazione.

Il fenomeno dell'allungamento della vita media, caratteristico dei nostri tempi, dovuto a progressi nel campo medico, alimentare, sociale e così via, porta con sé un gran numero di problemi. L'autore accentra la sua attenzione su alcuni problemi specifici, quali: *la posizione sociale dell'anziano, il consumo alimentare, osservazioni sull'uso dell'intervista, la mobilità professionale e sociale, l'isolamento sociale dell'anziano*.

Sebbene questo libro, come già detto, sia il frutto di un accostamento di scritti apparsi separatamente, dobbiamo dire che il mosaico è stato ben composto.

Senza volere addentrarci in una esposizione particolareggiata delle varie parti che compongono il volume, possiamo dire che questa raccolta costituisce un'utile introduzione a questo tipo di problemi.

Particolarmente degne di attenzione, per chi volesse approfondire i temi svolti, sono le note bibliografiche relative a: *la posizione sociale dell'anziano, e il consumo alimentare*.

Per gli altri argomenti le indicazioni bibliografiche sono invece in numero minore.

Di particolare interesse, da un punto di vista dell'esposizione di metodologia della ricerca, è la parte relativa a *la mobilità professionale e sociale*. In essa sono esposti con chiarezza i risultati di una indagine compiuta sugli ospiti dell'Istituto Inabili al Lavoro dell'E.C.A. di Milano. Scopo della ricerca era ricostruire le vicende professionali e sociali

dei ricoverati in modo da accertare le circostanze che avevano imposto il ricorso all'assistenza di ricovero. Il campione era costituito da 110 soggetti maschi, estratti dalla popolazione composta di 750 persone.

Fondamentalmente l'A. giunge alle seguenti due conclusioni: a) si può escludere che il ricovero rappresenti una soluzione degradante ed eccezionale, o comunque riconducibile ad una nozione di colpevolezza individuale; b) si può escludere che la composizione familiare rappresenti un importante fattore di differenziazione.

Il ricovero, nella nostra società, risponde a generali necessità di protezione e si applica alla generalità degli anziani delle classi lavoratrici, almeno nell'ambito della struttura urbana. Per saggiare la validità dell'ipotesi di una rispondenza dell'assistenza di ricovero a generali necessità di protezione, l'autore è ricorso alla misurazione della mobilità professionale e sociale, e, come egli dice: *la finalità della ricerca non era tanto quella di contribuire ad una acquisizione metodologica, quanto di provare l'utilità dei modelli di mobilità per lo studio di uno specifico problema sociale*.

A. COMERIO DI VALENZA

Milano, Università Cattolica.

PALAZZO A., *Autorità e potere*, Giuffrè, Milano 1964. Un volume di pp. 160.

Scopo di questo breve saggio è quello di porre in risalto l'importanza che il principio di autorità ha in una teoria che voglia convenientemente ed esaurientemente interpretare il sociale nell'attuale momento storico. Il discorso sul concetto di autorità porta l'autore a svolgere, come conseguenza logica e necessaria,

il discorso sul concetto di potere, concetto questo molto affine a quello di autorità e con esso spesso confuso. Per ovviare a questo ultimo inconveniente e per centrare il cuore del problema, il Palazzo conduce la sua indagine su due piani diversi, operando una separazione tra i due concetti. In sede di impostazione del problema l'autore rifiuta la tradizionale definizione di autorità intesa come potere legittimo. Egli nota che in questa prospettiva l'autorità viene ad essere o un modo del potere o un modo della legittimità, cosicché l'autorità non sarebbe che un momento, un aspetto del potere o un modo della legittimità, « sì che ogni atto definitorio non concernerebbe l'autorità come tale, ma ciò da cui essa emana o di ciò di cui è espressione ». Il problema dell'autorità sarebbe così o il problema della legittimità o del potere. L'autore preferisce prendere le mosse da una nozione di autorità molto ampia ed in stretta relazione a quella di ordine sociale e, più precisamente, « al sistema dei miti — nella misura in cui essi, quali intermediari tra l'uomo e la natura, conferiscono un senso ed una direzione alla vita — ed alle norme — intanto e per quel tanto che esse condizionano l'equilibrio della convivenza ».

La definizione di autorità deve pertanto considerare il modo ed il grado di « integrazione della lealtà ai valori preminenti » e le istituzioni cui questi valori danno origine e che caratterizzano. Il modello analitico ideale (dove per modello analitico si intende uno schema rappresentativo di un dato tipo di società) su cui viene studiato il principio di autorità è quello di una società di tipo anarchico. La scelta di questo particolare modello è giustificata dal fatto che nella società anarchica l'autorità si trova nel suo stato ideale, puro, in quanto è nettamente scissa dal potere e questo è rifiutato in nome della libertà e dei diritti

dell'uomo. Il sistema anarchico, rifiutando il sistema di autorità, inteso come « insieme organizzato di strutture di potere », pone in luce l'idea di autorità intesa come guida, idea in cui traspare la più autentica essenza dell'autorità. Questa è « guida interna », è « rispetto » di quei valori che si sviluppano che si risolvono all'interno dell'esperienza di ciascun individuo e, nell'ambito esterno, ai rapporti tra i membri della società. Nel modello anarchico si ha la valorizzazione dell'autorità come principio guida, come fondamento dell'obbligo morale verso se stessi e verso gli altri. Il principio di autorità nella società anarchica, esalta la razionalità individuale, configurandola come « consapevolezza della natura dei fini verso cui è orientata l'azione individuale e sociale » e quindi « come capacità di cogliere il significato medesimo del corso della storia e dell'insieme degli eventi in cui si colloca e si definisce la propria presenza ». Ad un oscuramento dell'autorità si assiste nella società di tipo industriale evoluto. In questo tipo di società, nota il Palazzo, si assiste al passaggio della razionalità dall'individuo all'organizzazione. L'attività razionale diviene strumentale ed è condizionata alla realizzazione di mete già fissate e stabilisce una serie di rapporti e di precedenzae tra queste.

In questi tipi di società si affermano i centri di decisione, centri di potere, e l'affermarsi del potere oscura e paralizza l'autorità. Ma in che cosa consiste il potere, che significato viene ad assumere in questo contesto? Il Palazzo non accetta i vari tipi di soluzione proposti in quanto incompleti e viziati da una visione parziale.

Il problema del potere viene affrontato, in questi contesti, analizzando i processi di formazione dei centri di decisione e di potere, trascurando così la loro innegabile rilevanza sociale ed etica, man-

cando il nucleo centrale del problema e non definendo il potere.

L'autore non dà una definizione del potere. Si arresta di fronte alle difficoltà della definizione, difficoltà individuate nel fatto che nella società industriale evoluta i centri di potere si moltiplicano celermente, rendendo impossibile una sistematica ed uno studio accurato.

Il problema del potere è appena abbozzato: per la soluzione l'autore rimanda ad una prossima indagine.

A. DEVITINI

*Milano, Università Cattolica.*

ZALEZNIK A. - CHRISTENSEN C.R. - ROETHLISBERGER F.J., *Motivazioni, produttività e soddisfazione nel lavoro*, Il Mulino, Bologna 1964. Un volume di pp. 509.

Il volume è frutto di una laboriosa ricerca, condotta su gruppi di lavoratori in un reparto industriale, tesa a stabilire le connessioni esistenti tra motivazioni dei lavoratori e produttività, tra legami di gruppo e atteggiamenti verso la direzione, fino a individuare le linee di una politica aziendale che superasse alcuni fenomeni di spreco d'energie e di conflitti tipici del mondo industriale.

Lo schema teorico d'analisi è una rielaborazione della teoria di G. C. Homans sui gruppi: il concetto centrale è senz'altro quello di congruenza o cristallizzazione dello status. Avrà uno status sociale congruente quella persona che si troverà pressoché allo stesso livello (alto o basso che sia) per tutte quelle caratteristiche, come capacità, anzianità, origine etnica, che concorrono a determinare il suo status.

La ricerca stabilisce, con sufficiente chiarezza, che, a prescindere dal trattamento economico e dal prestigio perso-

nale, i lavoratori che hanno un'alta congruenza di status sono quelli che più facilmente si integrano nei gruppi e più raramente rivelano fenomeni di squilibrio o di marginalità sociale.

La bilancia in base alla quale il lavoratore giudica e vive la propria posizione nell'azienda e nel gruppo è data dal rapporto investimenti-ricompense. A certi livelli di investimenti in termini di età, istruzione e anzianità il lavoratore aspira, in accordo alla cultura del gruppo, ai relativi livelli di ricompense. Le ricompense possono provenire dall'amministrazione, e sono salario, qualificazione, mobilità, oppure possono venire dal gruppo di lavoro e si esprimono sostanzialmente in livelli crescenti di partecipazione.

Gli autori hanno dimostrato perfettamente come soddisfazione del lavoro e produttività siano poco correlate alle ricompense provenienti dall'amministrazione, e siano prevalentemente determinate da quelle distribuite nel gruppo. Mentre infatti il sistema di incentivi posto in essere dalla direzione o è privo di interesse oppure appare ambiguo e poco chiaro al lavoratore, quello tipico del gruppo è immediato e preciso.

Da esso discende una particola struttura di gruppo, accentrata intorno ai membri « regolari » che sono i depositari della cultura, le fonti normative a cui ci si rivolge più spesso che non alla direzione. Soltanto in una situazione nella quale i problemi principali siano problemi di sussistenza o di conservazione del posto di lavoro di fronte ad una disoccupazione patologica le ricompense più ambite saranno quelle offerte dalla direzione. Successivamente, una volta soddisfatti tali bisogni primari, i lavoratori elaborano nuove esigenze di partecipazione alla vita associativa, non più soddisfatte dalla direzione, ma dal gruppo dei compagni di lavoro.

La mentalità tradizionale è basata su