

BOGANELLI E., *Psicologia delle relazioni umane*. Un vol. di pp. 218. Ed. Studium, Roma, 1959.

L'autore, che dirige il Laboratorio centrale di psicologia applicata delle Ferrovie dello Stato, analizza in questo volume le premesse medico-psicologiche e biotipologiche che condizionano lo spirito dei rapporti d'impresa. Nel volume si danno per acquisite le conclusioni della sociologia industriale circa i fenomeni di frustrazione che sono creati nel lavoratore da quel tipo di organizzazione, che fonda la sua razionalità solo sugli elementi tecnici ed economici della produzione.

Il lavoratore esce dal suo lavoro mortificato e in condizioni psichiche di frustrazione che lo rendono insensibile anche all'azione educatrice di incentivi capaci di elevarlo, perchè il lavoro contraddice le esigenze fondamentali che caratterizzano la sua personalità: istinto di conservazione, istinto gregario, istinto di individualità, istinto di investigazione. Chi non riesce a soddisfare le esigenze elementari proprie o della propria famiglia, a percepire alcun significato nel proprio lavoro, del quale si sente solo cieco strumento, chi sente di non poter in alcun modo emergere dalla massa, tende fatalmente a soggiacere a forme varie di frustrazione: a isolarsi, a perdere entusiasmo ed iniziativa, a disinteressarsi del proprio lavoro, a chiudersi in una insistente maldicenza, a corrodersi in una ostilità sorda e dispettosa.

Non può evidentemente esistere una atmosfera di « Relazioni Umane » dove i fattori di frustrazione non siano stati eliminati. Tale atmosfera suppone che gli uomini si sentano vincolati all'impresa non solo in quanto strumento tecnico di produzione, ma vincolati moralmente ad essa in quanto comunità sociale.

Ma questo è possibile solo quando ciascuno possa vedere e accettare il rapporto di interdipendenza e collaborazione che lo lega agli altri e il rapporto di corresponsabilità che lega tutti alla istituzione, quando cioè siano almeno parzialmente soddisfatte le esigenze di base ed il lavoro

appaia anche come strumento di elevazione e perfezionamento oltre che come strumento di partecipazione al reddito.

La creazione di queste condizioni suppone, nella prospettiva dell'autore, una metodologia generale ed una metodologia speciale nell'azione direzionale. Suppone anzitutto che vengano risolte, con l'aiuto delle scienze del lavoro e della organizzazione, i problemi preliminari dell'adattamento dell'uomo al lavoro e dell'adattamento del lavoro all'uomo. Il primo fattore di prevenzione delle frustrazioni è la proporzione razionale tra le attitudini di ciascuno e le mansioni che deve esercitare. Non tutti gli uomini hanno la stessa attrezzatura intellettuale e psicologica; si tratta di selezionare, orientare, formare fin dall'assunzione. La ricerca di questa proporzione va perseguita attraverso la organizzazione razionale del lavoro per evitare che ritmi, turni, posizioni in contrasto con le costituzioni fisiologiche di ciascuno, possano essere fattori di infortunio, e con una politica attenta e metódica di ricupero degli infortunati.

Questa metodologia generale di prevenzione delle frustrazioni, va sorretta, secondo l'autore, da una metodologia speciale, fatta di un'analisi psicologico-sperimentale delle personalità individuali per ricercare la combinazione più efficiente tra la personalità dei capi e quella dei collaboratori.

L'A. dedica parte considerevole del volume ad illustrare i contributi che la psicologia e la biotipologia possono dare a questa ricerca, corredando questa rassegna con la descrizione delle esperienze da lui compiute nel laboratorio di psicologia delle Ferrovie dello Stato. L'A. chiude la sua ricerca osservando che, oltre a queste procedure, sono fattore determinante di una atmosfera di buoni rapporti tutte le iniziative di formazione.

Tutti i soggetti dell'impresa devono essere specificamente educati a dei corretti rapporti nell'impresa. Chi è capo dovrà intendere come egli possa influenzare lo spirito della organizzazione con le sue differenti attitudini, e dovrà quindi ac-

quisire la sensibilità clinica necessaria alle sfumature della vita psicologica individuale e della vita di gruppo.

Chi è in posizione di dipendenza dovrà essere formato a comprendere le esigenze di una gerarchia chiara ed efficiente, le difficoltà di chi dirige, e ad assimilare le nozioni di interdipendenza, di collaborazione, di corresponsabilità.

La ricerca è centrata sull'interesse specifico dello psicologo; si tratta di una prospettiva con criteri e limiti definiti ma che reca certamente un contributo utile al controverso problema.

Sarebbe ottimistico sperare che i problemi umani dell'impresa siano totalmente risolti solo in quanto vengano poste le premesse psicologiche; ma è certo che essi non saranno risolti senza che i problemi psicologici siano posti.

Il problema dei rapporti umani nell'impresa valica i confini dell'impresa stessa, investe l'esercizio del potere economico e la sua natura, il rapporto tra gruppi professionali organizzati e i principî generali che guidano l'azione economica.

Quando non esistano l'accordo sui principî e le attitudini e la buona volontà adeguata, tutte le tecniche e procedure più perfette, comprese quelle psicologiche, possono essere sprecate.

Giustamente l'A. insiste quindi sul concetto di formazione come componente indispensabile di un'atmosfera di relazioni umane.

E' sommamente auspicabile che le imprese si facciano sempre più ricettive ai suggerimenti della psicologia sperimentale per un migliore impiego del talento di ciascuno e per la prevenzione delle cause più comuni di frustrazione. E' incoraggiante constatare che le Ferrovie dello Stato abbiano condotto in questa direzione delle esperienze-pilota. Ma contemporaneamente l'azione per una politica di relazioni umane dovrà svolgersi nella cultura perchè l'esigenza della collaborazione e corresponsabilità si accetti sul piano dei principî, e nel campo della formazione

perchè ciascuno nelle singole situazioni sia messo in grado di fare l'uso migliore delle tecniche.

A. BENEDETTI

*Milano, Università Cattolica.*

CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, *Reddito, occupazione, produttività e salari in Italia dal 1953 al 1958*. Un vol. di pp. 98. Abete, Roma, 1959.

Lo studio delle relazioni tra costi, prezzi e produttività, in voga presso gli economisti classici e neoclassici comincia ad essere ripreso oggi dagli economisti. La ragione di ciò va ricercata nel fatto che attualmente le economie del mondo occidentale sono travagliate da problemi molto diversi dai problemi che vennero alla luce nel periodo 1930-40 e che ricevettero valida interpretazione dagli schemi keynesiani. Se in quel periodo infatti il problema più importante era quello della deficienza della domanda effettiva, la cui spiegazione e cura lasciava nell'ombra la relazione costi-prezzi, oggi è venuta alla ribalta la questione dell'inflazione che accompagna, nei vari sistemi economici, la raggiunta piena occupazione della capacità produttiva e, in molti casi, della forza di lavoro. Era inevitabile quindi che l'attenzione degli studiosi si posasse sulla relazione costi-prezzi perchè è da uno studio attento della dinamica di queste due grandezze che il comportamento di un sistema operante da un livello vicino alla piena occupazione può essere in parte spiegato.

E' facile a questo punto capire l'interesse e l'importanza del lavoro che presentiamo; lavoro che, sulla scorta di abbondanti ed accurati dati empirici, vuole analizzare il comportamento del sistema economico italiano, le sue caratteristiche e i mutamenti strutturali avvenuti nella nostra economia nel periodo considerato. Che questo periodo sia stato un periodo di intenso sviluppo dell'economia italiana è ormai fuori discussione: basta guardare il saggio di incremento del reddito