

tribuito alle differenze (sempre fra queste aree e quelle più sviluppate dei paesi cui appartengono) nei tassi di diffusione del progresso tecnologico, che portano a differenze nelle funzioni di produzione soprattutto per i settori a tecnologia più avanzata; alla diversa dinamica delle importazioni ed esportazioni; ad una conseguente minore retribuzione dei fattori produttivi.

Il capitolo si chiude con una interessante appendice nella quale vengono esaminati gli effetti delle differenze nelle funzioni di produzione sui prezzi dei fattori produttivi, sulla direzione del vantaggio comparato, sui termini di scambio e sulla produttività.

Gli ultimi due capitoli affrontano il problema della compatibilità fra l'obiettivo dello sviluppo economico delle aree arretrate e gli obiettivi più generali di politica economica che un paese si prefigge; in altri termini, essi forniscono dei criteri per individuare i modi ed i tipi di intervento che promuovano lo sviluppo delle aree depresse senza contrastare con gli obiettivi di politica economica nazionale.

In particolare, il nono capitolo contiene un'analisi dell'efficacia dei vari tipi di intervento in relazione agli obiettivi di politica regionale; dato l'obiettivo della industrializzazione delle zone depresse e data la limitatezza dei fondi disponibili per perseguirlo, l'autore si propone di individuare la forma ottimale del sussidio ed i settori nei quali intervenire per massimizzare la produzione e l'occupazione. A tal fine, egli considera tre tipi di sussidio: alla produzione, al lavoro e al capitale; in primo luogo, ne esamina gli effetti qualora essi vengano impiegati in modo che i costi di produzione di uno stesso bene siano uguali per le zone depresse e per quelle sviluppate, mostrando come, al variare del tipo di sussidio, si modifichino le tecniche di produzione e gli oneri a carico dello Stato e come, introducendo il vincolo dei fondi limitati, sorga un ulteriore problema di scelta fra la massimizzazione della produzione e la massimizzazione dell'occupazione. In secondo luogo, analizza gli effetti della po-

litica degli incentivi sulla localizzazione di una certa produzione fra aree sviluppate e sottosviluppate, rilevando come, anche in questo caso, assuma un ruolo fondamentale la quantità di fondi disponibili per l'erogazione dei sussidi. Affronta, infine, il problema della scelta dei settori che consentano di raggiungere gli obiettivi di politica regionale.

Il decimo capitolo è dedicato alla costruzione di un modello di determinazione del reddito regionale, in riferimento allo schema keynesiano di breve periodo, all'interno del quale l'autore si propone di valutare gli effetti dei tipi di intervento alternativi nelle zone arretrate sull'attività economica regionale e nazionale.

Punto fondamentale dell'analisi è l'introduzione, nel modello, del vincolo del pareggio della bilancia dei pagamenti interregionale. In tal modo, la spesa pubblica, che è strumento di finanziamento del deficit di tale bilancia dei pagamenti, diventa una variabile endogena al modello. Partendo da questa premessa, l'autore passa poi a risolvere il problema della scelta dello strumento ottimale da impiegare per perseguire gli obiettivi di politica regionale, sotto il vincolo di determinati obiettivi di politica economica nazionale.

M. F. AMBROSANIO

*Milano, Università Cattolica*

EVAN W. M., *Organization Theory - Structures, Systems and Environments*, J. Wiley & Sons, New York 1976. Un volume di pp. XII, 312.

In questo volume, formato dall'organica raccolta di lavori elaborati nell'arco di un quindicennio, l'autore presenta un quadro sistematico degli sviluppi in atto nel campo degli studi organizzativi, sia per quanto concerne la speculazione teoretica che la ricerca empirica. Lo schema teorico seguito dall'Evan per presentare i suoi contributi si sviluppa secondo tre modelli classici: quello strutturale, quello sistemico e quello ambientale.

Negli scritti raccolti nella prima parte dell'opera, il tema strutturale viene sviluppato partendo dall'interrogativo sull'effettiva insuperabilità di quella che, parafrasando Michels, potrebbe essere definita la « legge ferrea della struttura gerarchica ».

In proposito, anche la ricerca più recente sembrerebbe sottolineare la inevitabilità dell'impiego di schemi gerarchici nell'organizzazione del lavoro, nonostante la diffusa presenza di ideologie egualitarie.

Evan approfondisce questa tematica di fondamentale importanza anche su un piano ben più ampio di quello della teoria organizzativa ponendosi le seguenti domande: in che misura una gerarchia organizzativa può essere concettualizzata e misurata? Quali sono le cause e le conseguenze di una gerarchia organizzativa? In presenza di quali condizioni il grado di gerarchia organizzativa può essere ridotto?

La discussione che procede da questi interrogativi si sviluppa innanzitutto attraverso la definizione delle principali tipologie di una gerarchia organizzativa in campo industriale: quella delle capacità, quella dell'autorità e quella dei compensi. Evan non si limita agli aspetti meramente definitivi del tema, ma cerca di vederne le implicazioni in termini di misurabilità delle varie tipologie o dimensioni della gerarchia organizzativa. L'autore passa quindi a identificare due modelli di riferimento nel campo delle organizzazioni complesse, l'ideal-tipo burocratico di Weber, con la sua struttura gerarchica, e l'associazione volontaria, un tipo di organizzazione collegiale privo di struttura gerarchica, almeno nel senso formale.

Gli studiosi di organizzazione hanno ripetutamente messo in evidenza la tendenza del secondo tipo di organizzazione ad assumere le caratteristiche del primo. Ma, si chiede Evan, non esiste per caso un processo anche in senso inverso? Per studiare, e quindi definire e misurare la trasformazione delle strutture di tipo gerarchico in strutture caratterizzate da un grado più o meno elevato di « egualitarismo » e « volontarismo », Evan propone sei condizioni o direttrici di analisi: 1) l'estensione dell'ideologia dell'egualitari-

simo dalla sfera politica a quelle delle istituzioni economiche, 2) la riduzione dell'ampiezza della differenziazione occupazionale dovuta allo sviluppo delle tecnologie, 3) lo sviluppo dell'organizzazione informale, con la conseguente riduzione delle prerogative decisionali del management, 4) la professionalizzazione del management, 5) la professionalizzazione dei lavoratori, 6) l'oggettivizzazione dell'autorità.

Come si vede, in questo schema di approfondimento rientrano alcuni dei temi di sperimentazione e di innovazione che formano l'oggetto di quanto va sotto il nome di Democrazia Industriale nei paesi dell'Europa Nord-Occidentale e di Autogestione in Jugoslavia.

La prima parte del libro viene conclusa con una estesa trattazione di una quarta dimensione della gerarchia organizzativa: quella connessa alla distribuzione delle informazioni. L'inclusione di questo ulteriore elemento di gerarchizzazione di una struttura organizzativa pone interrogativi ed apre campi di esplorazione di grande ed attuale interesse. Per fare in proposito un riferimento concreto, si pensi ai recenti dibattiti svoltisi in Italia in materia di « controllo degli investimenti » ed alla dialettica imprenditori-sindacati in materia di informazioni sui piani di medio-lungo termine. È questo un caso esemplare di modifica dei processi di distribuzione delle informazioni nel quadro di un sistema organizzato industriale. Nella seconda parte vengono presi in esame i conflitti interpersonali e le tensioni determinate dal ruolo svolto nell'ambito del sistema organizzativo. Le organizzazioni basate sul principio di gerarchia coordinano il comportamento dei propri membri mediante obiettivi, regole e ruoli definiti. Ai vari ruoli manageriali spetta l'autorità di esercitare il controllo sui propri subordinati, in guisa che l'attività dei medesimi sia conforme agli interessi dell'organizzazione e si sviluppi secondo le linee definite per conseguire gli obiettivi della medesima.

Tutto ciò, peraltro, avviene in un quadro in cui tensioni e conflitti stanno assumendo un carattere di norma, anziché di

eccezione o di deformazione patologica. Se ciò avviene, le concezioni organizzative correntemente applicate devono essere radicalmente corrette. L'Evan sviluppa a questo proposito una serie di concetti che riassume nel termine di « costituzionalismo organizzativo ». Con questo termine l'autore intende riferirsi a quelle innovazioni che, introdotte nella struttura organizzativa, tendono a limitare gli abusi, gli eccessi e gli errori che si manifestano nell'esercizio del potere di cui l'autorità deve disporre per esser tale. In via di estrema sintesi, si potrebbe affermare che il « costituzionalismo organizzativo » mira ad applicare al contesto organizzativo gli elementi di certezza, di obiettività e di garanzia, propri dell'ordinamento giuridico.

Nella parte terza l'attenzione dell'Autore si sposta sui temi delle relazioni intercorrenti fra organizzazioni diverse. In questo ambito vengono esaminati i meccanismi dello scambio, della formazione delle coalizioni, della concorrenza e del conflitto.

Allo scopo di meglio analizzare ed interpretare questo genere di relazioni, Evan utilizza i concetti ed i principi della teoria dei sistemi, seguendo quindi un approccio non nuovo nel campo degli studi organizzativi. In particolare, vengono considerate le interrelazioni che si determinano a seguito dell'attività svolta da alcune istituzioni governative USA: la Securities and Exchange Commission (SEC: corrisponde più o meno alla nostra CONSOB), la Food and Drug Administration e la Federal Trade Commission.

Per il lettore italiano questi riferimenti hanno un notevole valore esemplare, in quanto indicano come gli strumenti teorici dell'analisi organizzativa possano dare notevoli risultati se applicati a campi ritenuti, a torto, estranei a questo particolare approccio.

Nella quarta ed ultima parte Evan completa la sua opera passando a considerare gli « scenari trans-organizzativi », cioè gli elementi che caratterizzano l'ambiente complesso in cui « vive » un sistema organizzato, e cioè il quadro istituzionale e giuridico, la cultura, la struttura sociale nel suo significato più ampio.

Questo tipo di approccio, che potremmo definire, con qualche approssimazione, « macro-organizzativo », ha un notevole interesse e costituisce un potente stimolo per studiosi e ricercatori aperti ai problemi dell'innovazione nel campo degli studi organizzativi. In particolare, gli studiosi italiani potranno trovare una fonte preziosa di suggerimenti e di spunti per avviare un più consistente impegno di ricerca e di riflessione in campi sinora inesplorati nel nostro Paese.

Nel complesso, il volume di Evan, pur con i limiti di un'opera costituita da contributi scritti in epoche diverse e pensati in termini autonomi, ancorché inseriti in un organico progetto intellettuale, costituisce una lettura di grande interesse, per il suo contenuto di innovazione e di contributo alla discussione su temi da molti ritenuti ormai consolidati ed assestati, sia per gli studiosi che per quegli operatori che hanno conservato, o stanno scoprendo, il gusto della riflessione e della ricerca.

W. G. SCOTT

*Milano, Università Cattolica*

FRANK P., *A System of Complete Medical Police*, Johns Hopkins University Press, New York 1976. Un volume di pp. 469.

Il volume consiste nella traduzione in inglese di una selezione del lavoro monumentale di P. Frank, apparso in più riprese in lingua tedesca a partire dal 1778, e fa parte di una serie di traduzioni dei classici della storia della medicina patrocinata dalla National Library of Medicine e dall'American Association for the History of Medicine.

Definita « un monumento dello stato assoluto nel campo dell'igiene », l'opera di Frank può essere riletta come un moderno Manifesto della prevenzione nel campo della salute, nel suo senso più lato di « benessere psico-fisico del cittadino ». Basti pensare che l'A., appena ventunenne, aveva già modo di sottolineare di essere interessato a tracciare le cause di quelle