Um modelo de desenvolvimento interpessoal

JOSÉ LUIZ HESKETH *

1. Introdução; 2. Objetivos; 3. Modelos; 4. Métodos; 5. Participantes; 6. Facilitador; 7. Resultados; 8. Conclusão.

Este trabalho consiste na apresentação inicial de algumas idéias relacionadas com a formulação de um modelo teórico para o processo de facilitação do desenvolvimento interpessoal do indivíduo. Esta formulação está ainda em fase de construção e elaboração teórica. Ela incorpora essencialmente contribuições em nível teórico das abordagens humanísticas, gestáltica e não-diretiva. Um modelo é apresentado por meio de comparações e contrastes com estudos e pesquisas realizados na área de relações humanas e grupos de sensibilidade que são revistos e analisados no presente trabalho. Além das características teóricas do modelo, são examinados outros aspectos relacionados com a natureza e o processo de programas de desenvolvimento interpessoal, tais como: a) seus objetivos, b) principais métodos, c) tipos de clientela, d) características do líder (facilitador), e) resultados obtidos. O trabalho conclui que programas de desenvolvimento interpessoal parecem possuir valor terapêutico inegável e que provavelmente irão proliferar no futuro próximo.

1. Introdução

Há cerca de 30 anos teve início o chamado Movimento das Relações Humanas. Foi durante a década de 1950 que floresceu e se desenvolveu este movimento cujo objetivo era enfatizar a importância dos fenômenos psicossociais de relacionamento humano para o desempenho das pessoas de maneira geral e em especial nas situações organizacionais e de trabalho (21).

Este movimento surgiu em decorrência dos famosos estudos de Hawthorne por meio dos quais Mayo (44) pôs em evidência a relevância dos aspectos psicossociais na determinação do rendimento do fator humano no trabalho (21).

* Da Universidade de Brasília, Departamento de Psicologia.

Com o aparecimento do Movimento das Relações Humanas surgiu um grande interesse pelos chamados programas de desenvolvimento interpessoal, ou treinamento de sensibilidade, ou laboratório de relações humanas, ou grupos-T, rótulos que representavam basicamente o mesmo tipo de intervenção psicossocial feita a nível de pequenos grupos cuja finalidade básica era aumentar a competência interpessoal dos participantes (53).

Por competência interpessoal se entende a habilidade ou sensibilidade para perceber o outro, seus sentimentos, emoções e desejos, associada à habilidade ou capacidade de emitir resposta(s) adequada(s) a situação de relacionamento interpessoal com esta outra pessoa (53).

A atual forma de cultura predominante, de tipo tecnocrático, impede o desenvolvimento de uma identidade autêntica e isto tem provocado a necessidade de grupos de sensibilidade (10). Por outro lado, a emoção que é de modo geral reprimida na vida cotidiana pode ter sua vivenciação e sua expressão permitidas em um grupo especial, de modo que os participantes possam experimentar esta parte de seus eus escondida até então, e como resultado aprenderem a comunicar-se melhor, chegar mais perto dos outros ou aumentar sua auto-estima (25).

2. Objetivos

Os objetivos básicos dos programas de desenvolvimento interpessoais consistem em fornecer ao homem moderno condições para enfrentar os problemas que ocorrem a nível psicológico em função das dificuldades criadas pela forma atual de organização humana, com sua crescente quantidade e aceleração de diversos tipos de mudança.

Diversas formas de mudança, quer de natureza tecnológica, quer de natureza econômica, política ou social criaram um meio ambiente em permanente estado de transição (58). Este estado de mudança permanente, denominado de transiência por Toffler, produz no ser humano o chamado choque cultural. Este fenômeno se caracteriza basicamente por um estado de alheamento ou alienação do homem, que se considera impotente para superar as dificuldades impostas pelo meio ambiente em permanente turbulência (58).

Desta forma, os objetivos dos programas de desenvolvimento humano são essencialmente os mesmos das chamadas psicoterapias breves, conforme apresentados por Small (55): a) remoção ou melhoria de sintomas específicos; b) reestruturação autônoma de personalidade; c) análise do(s) sintoma(s), procurando desenvolver a situação psicodinâmica do indivíduo o suficiente para que possa continuar funcionando, e deixar a natureza completar o processo cicatricial; d) alívio das tensões; b) fortalecimento do ego; f) alívio da sintomatologia; g) fortalecimento dos mecanismos de defesa; h) restauração das estruturas defensivas; i) promoção da auto-compreensão (insight); j) restabelecimento do estado de equi-

líbrio; l) desenvolvimento de um grau satisfatório de relacionamento operativo com o meio; m) elevação da eficiência operacional.

O cumprimento desses objetivos visa ajudar o indivíduo a superar uma variedade de pressões oriundas do ambiente, que atuam sobre o ser humano de modo a desempenhar um papel preventivo ou limitado em relação a distúrbios menores, agudos ou crônicos, quer sejam decorrentes de crises e tensões comuns à vida da maioria das pessoas, quer sejam provocados por acontecimentos catastróficos (55).

Lieberman e Gardner (35) investigaram se centros para o crescimento (que se utilizam de programas de sensibilidade) são usados como alternativas às instituições tradicionais de saúde mental (hospitais psiquiátricos). Suas conclusões indicam que os centros para o crescimento não são usados como uma alternativa à psicoterapia tradicional mas sim como um complemento. Vale ainda comentar que, segundo a percepção dos participantes (clientes), as duas modalidades de instituições não diferiam muito quanto ao que ofereciam e quanto a que tipo de objetivos eram realizados. Outro estudo que verificou as semelhanças entre treinamento de relações humanas, grupos de crescimento pessoal e psicoterapia foi desenvolvido por Adams e Hopson (1), que encontraram uma grande similaridade nessas diversas formas de ajuda psicológica.

O uso de grupos de sensibilidade ou treinamento de relações humanas tem atendido a diversas finalidades. Kopel e outros (27, 28) relatam o uso de um laboratório de relações humanas sobre a morte e o morrer realizado para preparar mais adequadamente o pessoal de enfermagem de um hospital de veteranos de guerra. Porter e outros (52) utilizaram um programa com casais de estudantes de medicina para aumentar a sensibilidade e habilidade de comunicação nos participantes, obtendo bons resultados. Hammerschlag (17) relata o uso de grupos-T com índios americanos para treiná-los como assistentes de médico. Keutz (24) examinou também a utilidade da dinâmica de grupo em currículos de cursos de medicina.

3. Modelos

Diversos modelos teóricos têm sido apresentados para justificar a utilização de certos procedimentos e de determinadas técnicas no desenvolvimento de um processo de ajuda psicológica. Small (55) apresenta um esquema bastante flexível da psicoterapia breve que inclui os seguintes passos: a) estabelecimento precoce de um relacionamento de trabalho que envolva atenção, comunicação e compreensão com simpatia, confiança, tranqüilização do paciente pela garantia feita a ele de que pode ser ajudado e, particularmente, uma estruturação da situação terapêutica; b) focalização de uma área para exploração, esclarecendo o comportamento neurótico em ação e encorajando a conscientização do paciente; c) resolução da resistência o mais rápido possível, exigindo que se permaneça alerta para o seu possível reaparecimento; d) prevenção ou evitação do desenvolvimento de uma

neurose de transferência pelo manejo rápido das manifestações de transferência; e) rápido combate dos sintomas-alvo, tais como: ansiedade extrema, depressão e tensão; f) instrução do paciente quanto ao uso da autocompreensão (*insight*) como uma força capaz de melhorar e modificar a sua vida, ensinando-lhe a associação entre sintomalogia e conflitos, tornando-o consciente dos mecanismos e comportamentos defensivos que o prejudicam; g) promoção da capacidade do paciente de desenvolver uma filosofia de vida própria; h) término do processo de ajuda e acompanhamento posterior.

Em um trabalho anterior este autor apresenta um modelo de ajuda psicológica denominado de processo dinâmico de desenvolvimento, baseado na metodologia desenvolvida no NTL Institute, Bethel, USA, nos últimos 30 anos (53). O modelo apresentado envolve 8 etapas ou passos a serem executados durante o processo de ajuda:

1. Oportunidade para o indivíduo (cliente) se abrir – um dos principais fatores que levam à abertura é que o indivíduo queira receber ajuda, pois não se pode ajudar a quem não quer ser ajudado.
2. Fornecer *feedback* ao cliente – não basta que o indivíduo se mostre, é preciso que ele receba de volta informação sobre como ele é para o(s) outro(s), ou seja, qual é o seu impacto no(s) outro(s).
3. Atmosfera de confiança e aceitação – o indivíduo necessita sentir confiança em quem se dispõe a ajudá-lo e sentir-se aceito pelo que é.
4. Experimentação ativa – devem haver condições para que o indivíduo tente novos comportamentos, ou seja, experimente novas formas de atuar.
5. Oportunidade para praticar – o cliente requer também chances de utilizar na prática, isto é, na vida real, o que aprendeu por meio do processo de ajuda.
6. Aplicação para a vida do indivíduo – as mudanças propostas devem ter utilidade prática e relevância para a vida do indivíduo.
7. Oportunidade para aprender – para o cliente deixar os antigos condicionamentos e adquirir novas formas de conduta ele necessita de passar por 3 etapas: a) abertura, mostrar o que é, b) receber *feedback*, conhecer os resultados de sua conduta, c) experimentar formas mais adequadas de comportamento.
8. Elaborar um mapa cognitivo – explicação intelectual, racional, do processo de mudança por que passou o indivíduo.

Este modelo, comparado ao de Small, não apresenta grandes discrepâncias, pois eles são semelhantes e diferem mais quanto à ênfase que dão a certos passos do processo de ajuda. Mas existem duas características que distinguem esses modelos entre si. O modelo de Hesketh não pressupõe um processo de psicodiagnóstico que o modelo de Small, bem como todas as formas tradicionais de psicoterapia, pressupõe. Além disto, o modelo de Hersketh não acredita no valor terapêutico da explicação pelo terapeuta ao cliente da natureza e dinâmica da sintomatologia que este apresenta, conforme é proposto por Small, de acordo também com os modelos

tradicionais de psicoterapia. De fato, é opinião deste autor, baseado nos pressupostos da teoria da atribuição de Kelley (23) e da teoria da dissonância cognitiva de Festinger (12), que a explicação ao cliente da natureza e dinâmica de sua sintomatologia leva ao reforço de seus mecanismos de defesa impróprios e desajustados e torna-o, portanto, imune à mudança e incapaz de receber qualquer ajuda psicológica e de beneficiar-se dela.

4. Métodos

Diversos trabalhos têm-se dedicado a examinar o efeito de certas formas ou técnicas de intervenção, ou aspectos importantes utilizados ou considerados durante programas de sensibilidade ou relações humanas. Lundberg e Lundberg (38) discutem as vantagens e desvantagens do uso de um co-facilitador em grupos de encontro. Eles verificaram que o facilitador experimentado beneficia-se através de crescimento pessoal e profissional. A aprendizagem dos participantes também é aumentada.

Hurley e Force (22) ressaltam a necessidade de maior ênfase na estimulação da aceitação do outro, além da auto-aceitação, em programas de relações humanas, Margulies (42) verificou que em grupos onde havia oportunidade para aplicação na situação de trabalho da aprendizagem realizada por intermédio do laboratório de relações humanas houve mudanças significativas na direção do aumento do nível de auto-realização dos participantes. Em um estudo sobre a duração dos programas de sensibilidade, Watkins e outros (59) não encontraram diferenças em termos de resultados positivos comparando grupos com quantidades e durações de sessões diferentes.

Dois outros estudos se preocuparam com o grau de diretividade usado no programa. Levin e Kurtz (32)verificaram que os participantes em grupos mais diretivos relataram maior envolvimento, mais mudança auto-percebida da personalidade e maior unidade grupal que os membros de grupos não diretivos, Crews e Melnick (8) acharam que o uso de diretividade no início de um grupo estava associado com níveis mais elevados de abertura e maior grau de ansiedade dos participantes.

Harris (18) apresenta um modelo para mudança denominado Tori, onde cada letra representa (em inglês) uma das características de confiança, abertura, relaxação e interdependência, cujo desenvolvimento deve ser buscado no programa de sensibilidade.

5. Participantes

Várias pesquisas têm procurado investigar o efeito de características dos participantes em programas de sensibilidade no resultado final desse tipo de processo de

ajuda. Diversos desses estudos se preocuparam com aspectos relacionados com a personalidade do participante no grupo. Anderson e Slocum (2) verificaram que: a) variáveis de personalidade não mudam em decorrência da participação em grupos-T, mas atitudes podem mudar, b) alguns traços de personalidade, tais como abertura e independência, estão associados com o sucesso em experiências de grupo, mesmo que eles não possam ser mudados por essas experiências; c) mudanças de personalidade não são necessárias para ocorrerem mudanças de comportamento.

Mitchell (45) constatou que certos fatores de personalidade, como responsabilidade, realização, vigor, pensamento original, dominância e resistência parecem facilitar a mudança de comportamento. Por outro lado, alguns fatores como capacidade de nutrir, capacidade de socorrer, autonomia e cautela parecem dificultar mudanças. Moerk (46) comprovou que determinadas emoções sentidas pelos participantes em grupos estavam correlacionadas com traços de personalidade desses indivíduos.

Lewis e outros (33) verificaram que indivíduos com alto grau de controle externo (local de controle de Rottet) são os que menos provavelmente se envolvem em experiências de grupo capazes, conforme ele também constatou, de aumentar o grau de controle interno e diminuir o grau de controle externo. O local de controle é uma variável-chave para o processo de mudança comportamental, conforme já indicou Korman (29). Segundo este autor as mudanças de conduta são possíveis com indivíduos com alto controle interno, mas muito difíceis com pessoas de alto controle externo.

D'Augelli e outros (9) indicam que grupos com indivíduos de maior sensibilidade interpessoal têm mais discussões sobre aspectos pessoais e relacionados com o grupo que outros grupos compostos de indivíduos de menor sensibilidade. Poland e Jones (51) encontraram que indivíduos mais orientados para interações humanas foram percebidos como se beneficiando mais de grupos-T do que indivíduos mais orientados para tarefas.

Moxnes e Engvik (48) propõem que o comportamento de membros de grupo pode ser explicado em função de duas dimensões básicas: amor e vontade. A partir dessas dimensões são derivados quatro tipos de comportamento individual em grupo: a) apático; b) sentimental; c) manipulador e d) protetor. Ganzarain (15) discute sobre a ansiedade como um fator que motiva a participação em grupos de treinamento de sensibilidade e sobre o papel da ansiedade na criação de expectativas de resultados mágicos e esperanças não-realistas.

Em um estudo comparando os participantes de um grupo de pacientes neuróticos hospitalizados com os participantes em grupos de treinamento de psicólogos e psiquiatras, Hidas e Buda (19) encontraram que os membros dos grupos de neuróticos procuravam afetar a interação grupal por meio da manifestação de sintomas. Por outro lado, os grupos de psicólogos e psiquiatras usavam menos o silêncio e apresentavam freqüentemente comportamentos agressivos de seus membros. Outra pesquisa, realizada por Blumberg (3), constatou que grupos de geren-

tes apresentaram uma melhora com respeito à habilidade de diagnosticar problemas organizacionais, conseguida por meio de treinamento de sensibilidade. Grupos de professores, porém, não conseguiram os mesmos resultados positivos.

6. Facilitador

Alguns estudos têm procurado investigar os principais fatores relacionados com o desempenho do facilitador de grupo que afetam a natureza, o processo, e a dinâmica do comportamento grupal. A maioria desses estudos procuraram assim identificar característica(s) do facilitador e o(s) resultado(s) dessa(s) dimensão(ões) no rendimento do grupo. Maissonneuve (40) assinala que uma das três forças básicas na dinâmica grupal é a influência do líder do grupo ou facilitador. O'Day (50) efetuou uma análise para avaliação de intervenções feitas pelo treinador nos processos de grupo. Ele propõe que o estilo do facilitador é uma mistura de três componentes: a) definicional; b) comportamental e c) emocional. Seus resultados contradizem a imagem típica do líder como completamente tolerante, aceitador, seguro de si e não-diretivo. Ele verificou que os treinadores atuam freqüentemente como avaliadores, figuras de autoridade e expertos, e que expressam também ansiedade, depressão e várias formas de raiva em resposta a situações criadas na experiência grupal.

Lennung (31) propõe dois modelos para mudança da pessoa: a) aprendizagem educacional; b) crescimento psicológico. Segundo ele os resultados de treinamento dependem do contexto das situações-estímulo do processo de mudança utilizado, especialmente em função do grau de abstração e da dimensão conteúdo-processo do programa. Lundgreen (39) investigou o efeito das atitudes do treinador nas atitudes dos membros em relação ao grupo. Ele verificou que os participantes percebiam com precisão as atitudes dos treinadores para com o grupo e que as atitudes dos próprios participantes se relacionavam de perto com suas percepções das atitudes do treinador.

Long e Schultz (36) verificaram que em duas variáveis do processo grupal, empatia acurada e profundidade de auto-exploração, grupos conduzidos por duplas de facilitadores com alto grau de empatia apresentaram resultados mais elevados do que grupos dirigidos por duplas com baixo grau de empatia. Cimbolic (6) não encontrou diferenças devidas à raça do treinador no rendimento de grupos de sensibilidade com participantes negros, comparando facilitadores brancos e negros.

Este autor já apresentou em outro trabalho as características do facilitador que favorecem ou dificultam o processo de envolvimento do indivíduo. Os aspectos que dificultam seriam: a) impessoalidade; b) distância psicológica; c) frieza; d) objetividade. Dentre os fatores que facilitam a participação e envolvimento da pessoa, apontou: a) calor humano; b) integração; c) compreensão; d) carinho;

e) amor; f) estar com; g) sentir com; h) sofrer com; i) curtir com. Essa colocação é semelhante à proposta anterior de Porter e Mill (53).

Um outro problema ainda relacionado com o desempenho do facilitador e sua inegável importância para o comportamento do grupo refere-se ao controle dos profissionais que se dedicam a estas atividades de treinamento de sensibilidade. Caple (5), Hogan (20) e Malcom (41) discutem em seus trabalhos diversos aspectos relacionados com o controle das atividades do facilitador. Caple assinala a necessidade de definição de padrões e requisitos mínimos para a preparação do facilitador, bem como a determinação de critérios éticos. Hogan defende a regulamentação das atividades de facilitação mediante a educação da clientela, pesquisas e criação de instituições para o credenciamento dos profissionais desta área. Malcom propõe a definição de critérios para a formação de facilitadores.

7. Resultados

Muitas pesquisas têm sido realizadas para testar os efeitos de programas de treinamento de sensibilidade, laboratórios de relações, grupos-T ou grupos de encontro. A seguir serão examinados os achados de algumas dessas investigações que estudaram os efeitos desses programas de desenvolvimento interpessoal sobre as atitudes e comportamento dos participantes. Alguns trabalhos focalizaram situações organizacionais, outras focalizaram diferentes culturas nacionais. Ainda alguns estudos apontam o perigo de possíveis resultados negativos.

Lorber (37) aponta a importância da competência e personalidade do facilitador e adverte sobre a possibilidade de resultados negativos, uma vez que nem todos são capazes de absorver o impacto emocional decorrente da dinâmica grupal, e alguns podem experimentar depressão quando retornam ao "mundo real" após vivenciarem a intimidade e excitação do grupo de encontro. Mas ele afirma que a experiência do grupo pode levar a melhores relações familiares, maior participação entre professor e aluno, e melhor desempenho de papel pelos executivos organizacionais. Lavoie (30) confirmou as hipóteses de que: a) autoconceito do indivíduo é fenomenologicamente transformado em auto-realização durante um laboratório de sensibilidade de fim de semana; b) a mudança é maior que aquela experimentada após uma experiência de simples convivência. O'Connor e Alderson (49) verificaram que um programa de treinamento de sensibilidade resultou em maior não-diretividade e mais habilidade empática. Eles realçaram ainda a importância de se desenvolverem experiências de grupo que promovam habilidades assertivas orientadas para a tarefa, bem como habilidades empáticas orientadas para o processo.

Smith (56) revisou 100 estudos que tinham grupos de controle e pelo menos 20 horas de duração. Encontrou que 78 estudos apresentaram mudanças significativas logo após o programa. De 31 estudos que tomaram medidas até um mês

após o programa, 21 apresentaram mudança significativa. As mudanças verificadas incluíram autoconceito mais favorável, preconceito reduzido, e comportamento geral modificado. Reddy (54) em seu trabalho achou que a ansiedade era relacionada positivamente com mudanças de atitudes dos participantes em um grupo de sensibilidade. Gilligan (16) verificou que os participantes de um treinamento de 24 horas durante um fim de semana mostravam-se após o programa mais orientados por seus próprios valores, sentimentos e objetivos interiores e menos sujeitos a influências externas. Estes resultados mantiveram-se ainda após seis semanas da realização do programa. Martin e Fischer (43) indicam em seu trabalho que grupos de encontro de fim de semana produziram níveis aumentados de autoconceito positivo e confiança, bem como habilidades sociais e atitudes melhoradas nos seus participantes.

Em um estudo acerca dos benefícios de programas de sensibilidade para organizações, Cohen e Keller (7) verificaram que os supervisores de 30 participantes em um programa realizado pelo NTL Institute eram favoráveis a este tipo de treinamento. Di Marco (11) constatou que quanto mais positivo o clima do grupo-T, tanto mais mudanças os participantes sugeriram para seus grupos de trabalho, e que quanto mais positivo o clima do grupo de trabalho, tanto mais otimistas eles eram sobre a ocorrência de fato de mudanças.

Alguns estudos têm examinado o efeito de laboratórios de sensibilidade em outras culturas nacionais. Moracco e Bushwar (47) estudaram os efeitos de seminários de relações humanas com indivíduos originários do Extremo Oriente e do Oriente Médio e comprovaram que o treinamento de relações humanas pode reduzir o dogmatismo nessas pessoas. Doob e Foltz (13) verificaram que irlandeses que participaram de um programa de sensibilidade do tipo Tavistock/NTL acharam a experiência impressionante e declararam que sentiam ter sido ajudados como pessoas. Kobayashi (26) relata sobre um programa que incluiu treinamento de sensibilidade realizado com empregados de um banco japonês. Seus achados sugerem que: a) o treinamento de sensibilidade teve maior impacto no comportamento individual do que no clima da organização; b) ocorreram mais trocas interpessoais dos participantes com seus subordinados do que com seus colegas e superiores após o treinamento; c) aconteceram mudanças relacionadas com o treinamento de sensibilidade em vários níveis de hierarquia organizacional, com predominância dos níveis inferiores, operacionais, sobre os níveis superiores, centralizados.

Certas pesquisas têm apontado a possibilidade de resultados negativos de programas de sensibilidade ou de relações humanas. Smith (56) examinou a ocorrência de efeitos adversos durante e após treinamentos de sensibilidade. Os resultados obtidos por Fromme (14) indicam que treinamento vivencial de grupo é contra-indicado para pessoas de índole conservadora. Cahn (4) constatou que indivíduos ou grupos que não participaram no processo de passar pelas experiências de mudanças permanecem sem recursos emocionais suficientes para reagir de forma satisfatória e colaborativa. Esses indivíduos tendem então a reagir minimizando ou negando qualquer relato de mudança que lhes é contado.

8. Conclusão

Na elaboração deste trabalho foram revistos e analisados cerca de 60 estudos sobre programas de relações humanas, laboratórios de sensibilidade, grupos-T e grupos de encontro. Essas diversas modalidades de programas têm em comum, conforme foi verificado pela análise desses estudos, o objetivo de proporcionar aos seus participantes alguma forma de ajuda psicológica que estimule e melhore o seu processo de relacionamento humano, ou, dito com outras palavras, o objetivo de estimular o seu desenvolvimento interpessoal.

A grande maioria das pesquisas revistas indicam que os programas de sensibilidade podem produzir benefícios inegáveis para o ser humano. Na realidade esses programas são uma forma de psicoterapia breve que pode amenizar os impactos negativos e as demandas estressantes da atual sociedade industrial sobre os indivíduos.

Conforme Lieberman (34) previu em seu trabalho, deverá ocorrer uma maior proliferação dos programas de mudanças baseadas em processos de grupos nos próximos anos. O exame dos trabalhos aqui apresentados leva a essa mesma constatação de uma tendência para o incremento de programas que se utilizem de processos grupais para efetuar mudanças de comportamento.

Foi apresentado um modelo denominado processo dinâmico de desenvolvimento. Este modelo, de base filosófica humanista, é proposto como uma modalidade de intervenção capaz de oferecer ajuda psicológica ao indivíduo. Apesar de seu maior impacto ser em nível grupal, o seu uso em situações de ajuda individual também é recomendável.

Résumé

Le but de ce travail est de présenter quelques idées au sujet de la formulation d'un modèle théorique en vue de faciliter le développement interpersonnel. Cette formulation se trouve encore dans une phase de construction et d'élaboration théorique. Elle suit essentiellement une ligne humaniste gestaltiste non-directive. On présente um modèle, en le comparant avec des études et recherches réalisées dans le domaine des elations humaines et des groupes T. Outre des caractéristiques théoriques du modèle, ou examine d'autres aspects dûs à la nature des programmes de développement interpersonnel, comme: a) ses buts, b) les méthodes principales, c) types de clientèle, d) caractéristiques du leader, e) les résultats obtenus. Le travail conclut que les programmes de développement interpersonnel semblent posséder une valeur thérapeutique incontestable et qu'ils vont probablement proliférer dans un futur prochain.

Referências bibliográficas

1. Adams, J. D. & Hopson, B. Sensitivity training and the school counsellor. *British Journal of Guidance & Counselling, 3* (1): 45-55, 1975.
2. Anderson, C. & Slocum, J. W. Personality traits and their impact on T-group training cess. *Training & Development Journal, 27* (12): 18-25, 1973.
3. Blumberg, A. Teachers and managers: some differential effects of sensitivity su training. *Interpersonal Development, 2* (4): 246-54, 1972.
4. Cahn, M. M. Descratization as a response to group change. *Interpers. Develop., 4* (1): 62-4, 1974
5. Caple, R. B. The use of group procedures in higher education: a position statement by ACPA. *Journal of College Student Personnel, 17* (2): 161-8, 1976.
6. Cimbolic, P. T-group effect on black clients perceptions of counselors. *Journ. of Coll. Student Pers, 14* (4): 296-302, 1973.
7. Cohen, B. M. & Keller, G. Is the laboratory methods value limited in organizationally mixed stranger groups? An NTL case study. *Train. & Develop. Journ., 29* (9): 41-5, 1975.
8. Crews, C. & Melnick, J. Use of initial and delayed structure in facilitating group development. *Journal of Counseling Psychology, 23* (2): 92-8, 1976.
9. D. Augelli, A. R.; Chinsky, J. M. & Getter, H. The effect of group composition and duration on sensitivity training. *Small Group Behavior, 5* (1), 56-64, 1974.
10. Denes, M. The ethos of sensitivity training. *Psychotherapy: Theory, Research & Pratice, 12* (1): 52-5, 1975.
11. Di Marco, N. T-group and workgroup climates and participants thoughts about transfer. *Journal of Applied Behavioral Science, 9* (6), 757-64, 1973.
12. Festinger, L. *Teoria da dissonância cognitiva.* Rio, Zahar, 1975.
13. Foltz, W. J. & Doob, L. W. The impact of a workshop upon grassroots leaders in Belfast. *Journal of Conflict Resolution, 18* (2), 237-56, 1974.
14. Fromme, D. K.; Jones, W. H. & Davis, J. O. Experiential group training with conservative populations: a potencial for negative effects. *Journal of Clinical Psychology, 30* (3): 290-6, 1974.
15. Ganzarain, R. A psychoanalytic study of sensitivity training. *Interpers. Develop., 5* (1): 60-70. 1975.
16. Gilligan, J. F. Sensitivity training and self-actualization. *Psychological Reports, 34* (1): 319-25, 1974.
17. Hammerschlag, C. A. Using T-groups to train American indians as physician assistants. *Hospital & Community Psychiatry, 25* (4): 210-3, 1974.
18. Harris, A. The Tori model change and the changing woman. *Training & Development Journal, 29* (8), 22-7, 1975.
19. Hidas, G. & Buda, B. Communication and aggression in psychoanalytic groups: the group process from the standpoint of interpersonal communication theory. *International Journal of Group Psychotherapy, 23* (2), 148-54, 1973.
20. Hogan, D. B. Encounter groups and human relations training: the case against applying traditional forms of statutory regulation. *Harvard Journal on Legislation, 11* (4), 659-701, 1974.
21. Howell, W.C. *Essentials of industrial and organizational Psychology.* Homewood, Illinois, The Dorsey Press, 1976.
22. Hurley, J. R. & Force, E. J. T-group gains in acceptance of self and others. *Internation. Journ. of Group Psychoterapy, 23* (2), 166-73, 1973.
23. Kelley, H. H. Atribution theory in social psychology. In: Levine, D. ed. *Nebraska symposium on motivation.* Lincoln; UNP, 1967.
24. Keutz, P. V. The contribution of group dynamics to academic didactics. *Zeitschrift fu Psychotherapie und Medizinische Psychologie, 23* (3): 115-20, 1973.
25. Kiesler, S. Emotion in groups. *Journal of Humanistic Psychology, 13* (3): 19-31, 1973.
26. Kobayashi, K. Team development in a banking corporation in Japan. *Interpers. Develop., 5* (3): 181-94, 1975.

27. Kopel, K.; O'Connell, W.; Paris, J. & Girardin, P. A didatic experimential death and dying lab. *Newsletter for Research in Mental Health & Behavioral Sciences, 15* (3), 1-2, 1973.
28. _____; _____; _____; _____. A human relations laboratory approach to death and dying. *Omega: Journal of Death and Dying, 6* (3): 219-21, 1975.
29. Korman, A. *Organizational Behavior.* Englewood Cliffs, N. Jersey, Prentice-Hall, 1977.
30. Lavoie, D. The phenomenological transformation of the self-concept towards self-actualization through Sensitivity Training Laboratory (Philippines). *Interpres, Develop., 2* (4): 201-12. 1972.
31. Lennung, S. A. Implicit theories in experiential group practices: a pedagogical approach. *Interpers. Develop., 5* (1): 37-49, 1975.
32. Levin, E. M. & Kurtz, R. R. Structured and nonstructured human relations training. *Journ. of Counsel. Psychol., 21* (6): 526-31, 1974.
33. Lewis, P.; Dawes, A. S. & Cheney, T. Effects of sensitivity training on belief in internal control of interpersonal relationships. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice, 11* (3): 282-4, 1974.
34. Lieberman, M. A. Change induction in small groups. *Annual Review of Psychology, 27* 217-50, 1976.
35. _____ & Gardner, J. R. Institutional alternatives to psychotherapy: study of growth center users. *Archives of General Psychiatry, 33* (2): 157-62, 1976.
36. Long, T. J. & Schultz, E. W. Empathy: a quality of an effective group leader. *Psychological Reports, 32* (3, Pt. 1): 699-705, 1973.
37. Lorber, N. M. The group as a medium for change. *Psychology, 13* (1), 30-2, 1976.
38. Lundberg, C. & Lundberg, J. Encounter co-training: benefits and pitfalls. *Training & Development Journal, 28* (10): 20-6, 1974.
39. Lundgreen, D. C. Trainer-member influence in T-groups: one-way or two-way? *Human Relations, 27* (8): 755-66, 1974.
40. Maissonneuve, J. Evolving models of group therapy. *Psychologie Française, 19* (1-2): 13-22, 1974.
41. Malcolm, A. I. On the psychiatric and social implications of sensitivity training. *Canadian Psychiatric Association Journal, 18* (6): 527-31, 1973.
42. Margulies, N. The effects of an organization sensitivity training program on a measure of self-actualization. *Studies in Personnel Psychology, 5* (2): 67-74, 1973.
43. Martin, R. D. & Fischer, D. G. Encounter-group experience and personality change. *Psychological Reports, 35* (1, Pt. 1): 91-6, 1974.
44. Mayo, E. *The social problems of an industrial civilization.* Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1945.
45. Mitchell, R. R. Relationships between personal characteristics and change in sensitivity training groups. *Small Group Behavior, 6* (4): 414-20, 1975.
46. Moerk, E. L. Effects of personality structure on individual activities in a group and on group processes. *Human Relations, 25* (6): 505-13, 1972.
47. Moracco, J. & Bushwar, A. G. The effect of human relations training on dogmatic attitudes des of educational administration students. *Journal of Experimental Education, 44* (4): 32-4, 1976.
48. Moxnes, P. A. & Engvik, H. A. Diagnosing the organization: the psychogram. *Interpers. Develop., 4* (3): 177-89, 1974.
49. O'Connor, G. & Alderson, J. Human relations groups for human sevices practicioners. *Small Group Behavior, 5* (4): 495-505, 1974.
50. O'Day, R. Training style: a content-analytic assessment. *Human Relations, 26* (5): 599-637, 1973.
51. Poland, W. D. & Jones, J. E. Personal orientations and perceived benefit from a human relations laboratory. *Small Group Behavior, 4* (4): 496-502, 1973.
52. Porter, K.; Ziegler, P.; Charles, E. & Roman, M. A couples group for medical students. *Journal of Medical Education, 51* (5): 418-19, 1976.
53. _____ & Mill, C. R. *Readinf books for human relations training.* Arlington, Virginia, NTL Institute, 1976.
54. Reddy, W. B. The impact of sensitivity training on self-actualization: a one-year follow-up. *Small Group Behavior, 4* (4), 407-13, 1973.

55. Small, L. *As psicoterapias breves.* Rio de Janeiro, Imago, 1974.
56. Smith, P. B. Are there adverse effects of sensitivity training. *Journal of Humanistic Psychology, 15* (2), 29-47, 1975.
57. _____. Controlled studies of the out come of sensitivity training. *Psychological Bulletin, 82* (4): 597-622, 1975.
58. Toffler, A. *Future shock* New York, Bantam Books, 1971.
59. Watkins, J. T.; Noll, G. A. & Breed, G. R. Changes toward self-actualization. *Small Group Behavior, 6* (3): 272-81, 1975.

REVUE DE PSYCHOLOGIE APPLIQUÉE

Publicação Trimestral

Diretores: Pr. P. PICHOT e P. RENNES

Essa Revista é destinada tanto aos clínicos (psicólogos ou psiquiatras) como aos psicotécnicos (orientadores, psicólogos profissionais). Duas seções orientam-se para a aplicação: — **Técnicas e métodos da psicologia das profissões** e **Técnicas e métodos da psicologia clínica.** As referidas seções têm por finalidade expor sob uma forma precisa e concreta as técnicas fundamentais, esclarecer pontos duvidosos, apresentar, mesmo sob forma de **memorandum**, os métodos práticos de conduta nas aplicações; são suplementadas pelas revistas gerais, que permitem focalizar o alvo das pesquisas nos domínios que interessam diretamente à aplicação. Sob o título **Travaux originaux**, têm lugar os estudos de ordem geral.

As outras seções, **Chroniques et Documentation** e **Analyses**, fornecem, tanto no plano técnico como no profissional, um quadro da vida cotidiana em psicologia aplicada.

•

Redação e administração:
Editions du Centre de Psychologie Appliquée
48 Avenue Victor Hugo — Paris — 16.º — France

•

Preço: Assinatura anual: França: 20 F. Exterior, 24 F.
Número atrasado ou avulso, a pedido, a preço especial.