contrôle da validade da sócio-análise dinâmica de grupo e psicodrama *

PIERRE WEIL

I. APRESENTAÇÃO GERAL

As experiências que iremos relatar, sob forma de comunicação resumida, serão, na sua maior parte, publicadas num livro (5) no prelo, sôbre Dinâmica de Grupo e Desenvolvimento em Relações Humanas (DRH). Consistem num relato de investigações feitas sôbre 1 446 indivíduos e 80 grupos.

Foram elas iniciadas em 1960, quando no Departamento de Orientação e Treinamento do Banco da Lavoura de Minas Gerais, se apresentou o problema da adequação das atitudes dos gerentes, acostumados a uma administração centralizadora, e, por conseguinte, geradora de atitudes de alta dependência, a uma nova política em implantação, de descentralização progressiva das decisões.

(*) Conjunto de Comunicações feitas na Sociedade Mineira de Psicologia. Belo-Horizonte, 1966 e no Congresso Internacional de Psicodrama, Barcelona, 1966.

O crescimento rápido da emprêsa exigia, por outro lado, um aperfeiçoamento urgente de gerentes e titulados em geral, nomeados em datas então recentes.

Já tínhamos em 1959, alguns anos antes, externado a nossa preocupação ligada à necessidade de substituir as cláusulas técnicas didáticas de formação de dirigentes em Relações Humanas, por técnicas mais amplas, e que, atingissem, além da simples esfera das opiniões, as das atitudes profundas, e, conseqüentemente, do próprio comportamento; as técnicas de dinâmica de grupo (Sócio-análise) trazidas para a organização do BL, pelos professôres Célio Garcia[1] e posteriormente Ruy Flôres, recém-chegados da Sorbonne permitiram realizar as primeiras experiências, e integrá-las num conjunto pedagógico já existente em nossa estrutura, feito de orientação psicológica individual, técnicas de liderança de reuniões, TWI (R.H), discussões de casos, seminários de psicologia de direção de pessoas, e dramatizações.

A integração desta primeira técnica de Sócio-análise de Van Bockstaele (4), (escolhida de preferência ao *T-Group* pelas informações um tanto alarmistas que nos tinham chegado de Bethel, quanto à sua aplicabilidade em grupos naturais) ao conjunto psico-pedagógico já existente, encontra origem no que é conhecido hoje como DRH, e que pode traduzir-se pela seguinte fórmula:

DRH = Técnica de Dinâmica de Grupo + Conjunto Didático + Orientação Psic. Indiv.

Houve, no decorrer dos anos, uma evolução progressiva dessas três partes, no sentido de um enriquecimento (simulação de Decisões, Análise das Comunicações, entre outros), e de modificações da técnica de Dinâmica de Grupo.

Fomos levados a isso, movidos por fatôres diversos, entre os quais podemos citar a evolução da psicologia social aplicada ao trabalho, as informações obtidas através das pesquisas aqui relatadas e as inúmeras entrevistas realizadas com os dirigentes que tinham passado pela Escola de Administração Bancária Clemente de Faria. As fases desta evolução são as seguintes:

FASES	ANO	TÉCNICA DINÂMICA DE GRUPO	DIDÁTICA	ORIENTAÇÃO INDIVIDUAL
I	1961	Socionálise de Van-Bockstaele	Psicologia de Direção	Diretiva
II	1963	T-Group em dois grupos. Simulação de decisões	Psicologia de Direção	Diretiva
III	1965	T-Group + Psicodrama + Grupo de Consulta + Simulação de decisões	Análise das comunicações humanas	Não diretiva ou Eclética

Os nossos colaboradores D. Muchon e Maria Cecília Leite, num trabalho que foi realizado êste ano apresentam um levantamento de opiniões de dirigentes que passaram duas vêzes, por duas técnicas de dinâmica de grupo diferentes, a intervalos de três a cinco anos. Essa circunstância é, particularmente rara na história metodológica da avaliação da Dinâmica de grupo e do Psicodrama.

Atualmente, a técnica de dinâmica de grupo, que faz parte do DRH, é uma combinação de T-Group e de Psicodrama, o que poderia, talvez, assimilá-la ao "grupo-triádico", desenvolvido na França por Anne Ancelin Schutzenberger, entre outros, embora tenhamos acrescentado sessões de Psicodrama Moreniano, após ter estagiado com Anne Ancelin Schutzenberger e Zerka Moreno, em Paris e Roma, respectivamente.

As outras pesquisas apresentadas e aqui resumidas, correspondem na sua maioria, à primeira fase do DRH em que a técnica de Dinâmica de Grupo era ainda a sócio-análise de Van Bockstaele. A pesquisa de Célio Garcia Melpomene Guerra e Roberto Regnier mostra em que sentido evolui a percepção dos outros e de si mesmo, através de um teste projetivo de R. Pages.

A professôra Marinha da Silva nos apresenta um estudo bastante interessante sôbre a evolução da variável "Projetividade-

-Objetividade" particularmente sensível à Sócio-análise e que, por sua natureza, é uma técnica projetiva.

O trabalho de Lucy Esther Paixão e Décio Salomão enquadra-se no estilo de certas pesquisas sociométricas, apontando-nos mudanças de estatuto e de estrutura Sociométrica numa comparação antes e depois da Dinâmica de Grupo.

A professôra Nilza Rocha com a colaboração de Nadir Tolentino, apresenta-nos um trabalho de pesquisa bastante importante, não sòmente pelo número de grupos e pessoas examinadas, mas ainda porque se aproxima mais das condições experimentais necessárias nesse domínio; isso foi possível porque o uso de testes como se deu no caso, permite o emprêgo de grupo de contrôle, o que dá ainda maior significação aos resultados obtidos.

O estudo da evolução de "moral" de grupos, recentemente passados pela escola, ofereceu oportunidade a Hélio Koski e Gislaine Penna para analisar alguns aspectos particularmente ligados à personalidade do Monitor.

Marcos Goursand de Araujo, enfim, indica resultados contrários às nossas hipóteses iniciais, no que se refere à variável da percepção de si mesmo, dos outros e do ideal.

Convém por fim dizer que consideramos o trabalho em plena evolução. A explosão de conhecimentos e de divulgação de técnicas também atingiu a Psicologia Social e a Dinâmica de Grupo. Diàriamente surgem novas criações, novas pesquisas, que nos fazem prever uma rápida mudança nos próximos anos. Quanto às pesquisas pròpriamente ditas e ora apresentadas, podemos dizer a respeito delas que estamos perfeitamente conscientes das suas limitações. Isoladamente, poucas conclusões poderiam ser tiradas; confrontadas, porém, com o conjunto das inúmeras pesquisas já realizadas no mundo inteiro, elas nos são muito úteis, para decisões mais acertadas do que sem elas.

Os responsáveis por uma intervenção Psico-sociológica numa emprêsa, como a que estamos realizando no Banco da Lavoura, há mais de oito anos, não podem prescindir da avaliação científica dos resultados, certo que indispensável.

As hipóteses de pesquisa são relatadas, a seguir, por cada um dos pesquisadores, após o que emitiremos breves conclusões gerais.

II. OPINIÕES SÔBRE SÓCIO-ANÁLISE, GRUPO DE SENSIBILIZAÇÃO E PSICODRAMA

(Relatório de D. Muchon e Maria Cecília Leite)

1. *Problema Central*: O treinamento em Relações Humanas dos titulados dos Banco da Lavoura de Minas Gerais, iniciado em 1960, é feito submetendo-se os participantes dos cursos a três atividades: a) uma Psicodinâmica de Grupo; b) uma parte Didática; c) e Entrevistas Psicológicas Individuais. Ao conjunto dessas atividades deu-se o nome de DRH (Desenvolvimento em Relações Humanas). A Psicodinâmica de Grupo — objeto de nossa exposição — sofreu a seguinte evolução; de 1960 a 1963, usamos a Socio-análise, segundo a técnica de Van Bockstaele; em 1964 e 65, empregamos o Grupo de Sensibilização (T-Grupo); em 1966, passamos a utilizar o Grupo de Sensibilização com Psicodrama. Em 1965 e 66, empregou-se também o Psicodrama Coletivo com uma e duas sessões semanais.

   Como titulados que fazem cursos atualmente (1966) passaram anteriormente pela Sócio-análise, achamos oportuno fazermos um estudo comparativo dessa técnica e da que hoje utilizamos, o Grupo de Sensibilização com Psicodrama.

   Desconhecemos a existência de algum outro estudo nesse sentido.

2. *Objetivos da Pesquisa:* Comparar, através da opinião dos participantes, a Sócio-análise e o Grupo de Sensibilização com Psicodrama, e comparar essas duas técnicas com as sessões semanais de Psicodrama.

3. *Hipóteses:*

   a) O Grupo de Sensibilização com Psicodrama presta-se melhor para atingirmos os objetivos que nos propomos com o treinamento em Relações Humanas;

   b) A Sócio-análise tolhia a espontaneidade do grupo e dava, aos psicólogos-monitores, a sensação de estarem "manipulando" o grupo; êsses inconvenientes não seriam verificados no Grupo de Sensibilização;

c) Os participantes aceitariam melhor o método de trabalho do GS; as "regras" empregadas na Sócio-análise eram de difícil compreensão e aceitação por parte do grupo. No GS, não apareceriam obrigatòriamente fenômenos de "análise selvagem", "strip-tease" e de conflitos interpessoais, fenômenos êstes que as "regras" da Sócio-análise procuravam cuidadosamente evitar.

4. *Metodologia:*

a) População: 2 grupos que passaram em abril e maio de 1966 pelo GS com Psicodrama, um com 17 participantes (gerentes), e outro com 14 participantes, (gerentes). Êsses titulados passaram pela Sócio-análise há 3 ou 6 anos atrás, entre 1960 a 1963. A coleta de dados foi feita após 31 e 55 dias após a conclusão do GS.

b) *Instrumento de Pesquisa:* Questionário de opinião, com perguntas abertas e de múltipla escolha.

Observação: Os participantes dos dois grupos pesquisados, quando da coleta de dados, continuavam na Escola do Banco; não tinham tido, portanto, oportunidade de experimentar a existência de um desenvolvimento na área profissional, decorrente do GS.

5. *Resultados Obtidos:*

a) *Observação de mudança de comportamento devida ao Grupo de Sócio-análise:* 48,4% responderam positivamente.

b) *Sentimentos relativos ao Grupo de Sócio-análise:* Os principais sentimentos citados foram: "não compreensão da finalidade; nervosismo, confusão, insegurança; inibição e mêdo; frustração; trabalho bastante positivo e proveitoso; regras rígidas e de difícil compreensão".

c) *Percepção do Grupo com relação aos Psicólogos:* Sócio-análise: "Os psicólogos não davam orientação ao grupo; mudos, fechados, sem qualquer comunicação com o grupo; autoritários, intervenções bruscas e incompreensíveis; procuravam orientar e ajudar o grupo". *Grupo de Sensibilização*: "Orien-

tavam o grupo, davam explicações claras, intervenções oportunas; comunicativos; colocavam os participantes à vontade; melhor entrosamento entre o grupo e os psicólogos; colaboraram para o entrosamento do grupo".

d) *Clima de Entendimento, Colaboração e Respeito:* melhor clima no Grupo de Sensibilização.

e) *Desenvolvimento da Facilidade de Comunicações e Relacionamento:* maior desenvolvimento atribuído ao Grupo de Sensibilização.

f) *Compreensão das Regras e do Objetivo do Grupo*: compreensão das regras e dos objetivos no Grupo de Sensibilização.

g) *Tensão Nervosa e Frustrações:* os participantes sentiram (100%) maior tensão nervosa e frustrações na Sócio-análise.

h) *Experiência que trouxe mais benefícios*:

	Socian.	GS	Psicodrama
— Muitos benefícios	20%	70%	63%
— Algum benefício	33%	26%	30%
— Nenhum benefício	47%	4%	7%

i) *Vantagens e Desvantagens da Sócio-análise e do Grupo de Sensibilização: Segundo a opinião dos participantes (Indicamos sòmente as citações mais freqüentes e seus números).*

Sócio-análise: Vantagens: Não foram observadas (15); desenvolve a empatia (2); maior facilidade para a integração do grupo (4); melhora as comunicações (2); os benefícios são a longo prazo (2);

Desvantagens: Não foram observadas (5); provoca excesso de tensão (ansiedade, frustração, opressão, constrangimento) (10); falta de orientação dos psicólogos (8); regras de difícil

compreensão (8); o grupo não podia comunicar-se com os psicólogos (4); mutismo dos psicólogos (3); desinterêsse pela verbalização (3); conflito entre os participantes (3);

Grupo de Sensibilização: Vantagens: Facilidade de integração do grupo (desenvolve facilidade de contato e relacionamento) (21); todo o grupo participa (participação maciça e espontânea dos elementos) (7); os psicólogos orientam melhor (6); intervenções adequadas (5); clima favorável (mais democrático; camaradagem; franqueza e maturidade; os psicólogos inspiram confiança) (11); compreensão das finalidades (5); melhoria das comunicações (3); Psicodrama: vivência dos problemas, representação de coisas reais (5); meios para analisar e compreender melhor as outras pessoas e a si mesmo (8).

Desvantagens: Não foram observadas (26).

6. *Conclusões:* Parece que as hipóteses foram confirmadas. Dentro das limitações dos instrumentos e da população focalizados pela pesquisa, pode-se concluir que o Grupo de Sensibilização é mais adequado para o treinamento da sensibilidade social. Anteriormente, (1963), Pierre Weil, Célio Garcia e Nilza Rocha chegaram a resultados idênticos aos nossos, estudando os resultados de um GS — que passara também pela Sócio-análise — com os próprios psicólogos da equipe de treinamento do Banco da Lavoura; outrossim, os inconvenientes relatados pelos participantes do grupo por êles estudado (ressalvando-se que tratava-se de um grupo natural), não foram por nós encontrados.

III. EVOLUÇÃO DA VARIÁVEL PROJETIVIDADE--OBJETIVIDADE NO DRH

Relatório de Marinha da Silva e Décio Vieira Salomon

1. PROBLEMA CENTRAL

A incidência dos fenômenos de Projeção nos primeiros dias de experiência e o depoimento, quase generalizado, dos que dela participavam sôbre a aquisição de maior Objetividade na análise dos problemas de Relacionamento Humano levaram os Psicólogos, (Monitores de Grupo), a se perguntarem: "Contribuirá, de fato, a experiência de grupo para o processamento da evolução da Projetividade para a Objetividade?" A tentativa de encontrar resposta a essa indagação provocou a Pesquisa que relataremos a seguir:

2. OBJETIVO

O objetivo fundamental da pesquisa é estudar a modificação da recepção, a possível evolução da Projetividade para a Objetividade através da Dinâmica de Grupo, sendo que a técnica utilizada foi a Sócio-análise de Van Bockstaele.

3. HIPÓTESE

Há maior incidência de Projetividade nas fases iniciais da experiência e maior objetividade nas fases finais.

4. METODOLOGIA:

a) *descrição da amostra*: sexo masculino; chefes da mesma emprêsa; escolaridade secundária incompleta; procedência diferentes; estado civil diferentes; idade entre 20 e 50 anos;

b) *instrumentos e técnicas:* fizeram-se três tentativas com técnicas diferentes a saber: Teste dos Bonecos, de R. Pages; Análise de conteúdo; e Q.A.S. (Questionário Anônimo de Seguimento);

c) *ressalvas*: Estudaram-se as Variáveis sòmente no primeiro e último dia da experiência, pois ocorrendo mudança de Percepção nessa fases, esta seria resultante de um processo; ademais, estudou-se sòmente a relação Grupo-Psicólogos, restando demonstrar

que, havendo mudança de Percepção nesse relacionamento, o mesmo se daria nos demais.

5. RESULTADOS

Revelou-se inadequado para êste tipo de pesquisa o Teste dos Bonecos. A média dos Percentuais do primeiro e último dia de experiência dos 3 Grupos-amostra revelou o seguinte:

Análise de Conteúdo da Verbalização

1.º dia ..... 71,2% de Projetividade e 28,8% de Objetividade;

Último dia ..... 36,6% de Projetividade e 63,4% de Objetividade.

Análise do Q.A.S.

1.º dia ..... 85,3% de Projetividade e 14,7% de Objetividade;

Último dia ..... 0,0% de Projetividade e 100.0% de Objetividade.

6. CONCLUSÃO

Os resultados demonstraram que a experiência Grupo DRH leva a uma mudança de percepção dos psicólogos, no sentido da Projetividade para a Objetividade. A transferência dessa aprendizagem para vida posterior ao grupo resta a ser demonstrada.

IV. EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES SÓCIOMÉTRICAS

Relatório de Lucy Esther dos Santos Paixão, Domingos Muchon e Délcio Vieira Salomon

1. PROBLEMA CENTRAL:

Desejo de verificar as modificações da estrutura grupal durante o DRH (Desenvolvimento em Relações Humanas) com Sócio-análise de Van Bockstaele.

2. OBJETIVOS:

Verificar a evolução do grupo, mudança de percepção, quebra de estereótipos e barreiras ao relacionamento; verificar os motivos das escolhas e das relações nas situações focalizadas.

3. HIPÓTESES:

O DRH corrige percepções defeituosas e desfaz barreiras à aceitação ou recusa no relacionamento (afetivo, intelectual e funcional).

4. METODOLOGIA:

a) *População Estudada*: Chefes do mesmo sexo, grau e emprêsa; diferindo em estado civil, nível cultural e regiões geográficas.

b) *Instrumentos e Técnicas*: 1. Questionário Sociométrico, "antes" e "depois" do DRH, explorando as situações afetiva, intelectual e funcional; 2. Entrevistas individuais para determinar os motivos das escolhas no questionário.

c) *Ressalvas*:
1. Reduzido número de casos;
2. Falta de grupo de contrôle;
3. Pouco conhecimento intra-membros na 1.ª aplicação;
4. Grau diverso de convivência;
5. Os questionários aplicados serviam apenas para contrôle dos monitores, em vez de "feed-back".

5. RESULTADOS OBTIDOS:

a) *Os átomos sociais diminuem após o DRH*

Situações	*Antes*	*Depois*
1. Afetiva	14	12
2. Intelectual	17	10
3. Funcional	10	8

b) *O número de solitários cai consideràvelmente*:

Situações	*Antes*	*Depois*
1. Afetiva	2	0
2. Intelectual	3	1
3. Funcional	4	3

C. *O número de periféricos, inversamente proporcional ao número de átomos, aumenta:*

Situações	*Antes*	*Depois*
1. Afetiva	28	33
2. Intelectual	31	41
3. Funcional	36	41

d) Quanto aos isolados é reduzido, pois, ao sofrer a fôrça do grupo, o elemento engaja-se na dinâmica grupal e é obrigado a fazer a sua escolha. (Sòmente dois, após o DRH, aparecem, por motivos indeterminados).

e) *Em relação ao líder, os índices foram calculados apenas em função das escolhas diretas.*

Situações	*Antes*	*Depois*
1. Afetiva	16	17
2. Intelectual	18	23
3. Funcional	30	25

f) Os motivos das mudanças colhidas através de entrevistas são indicados abaixo. (Limitamos esta apresentação apenas aos 3 mais significativos, razão pela qual a percentagem deixa de atingir 100%):

Situações	*Motivos*	*Percentagem*
1. Afetiva	convivência	50%
	extroversão	30%
	sensatez	20%
2. Intelectual	competência	45%
	exp. profissional	27%
	maturidade emocional	19%
3. Funcional	exp. profissional	32%
	competência	32%
	ponderação	12%

g) O índice de mudanças para tôdas as situações foi de 52%.

Vemos que existe uma estreita dependência entre as situações intelectual e funcional, o que não se deu com a situação afetiva.

As eleições para a situação afetiva são de cunho emocional, ao passo que, na situação funcional, predominam os motivos racionais. Disso pode-se concluir que o DRH, torna as percepções mais objetivas.

ESTUDO DOS RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO "COMO CHEFIAR" (QC) FEITO COM TITULADOS E FUNCIONÁRIOS DO BANCO DA LAVOURA DE MINAS GERAIS, S. A.

NILZA ROCHA

1. PROBLEMA CENTRAL

O Departamento de Orientação e Treinamento do Banlavoura de MG, S. A., procura formar *chefes* através do Curso de Aperfeiçoamento de Titulados (CAT). As características do "bom" chefe foram estabelecidas através de um Projeto chamado Titulado-Padrão e encontraram correspondência nos itens estabelecidos no Questionário "How Supervise?" de Q. W. File (ed. por H. H. Remers). Tentamos verificar as prováveis mudanças de opinião que ocorreriam nos alunos que participavam do DRH, no Curso de Aperfeiçoamento de Titulados.

2. OBJETIVOS:

a) Comparação dos resultados do questionário "Como Chefiar" aplicado nos participantes do CAT, *antes e depois* do treinamento; b) Comparação com os resultados obtidos com supervisores americanos; c) Áreas de chefia que estavam mais fortes ou mais fracas com relação às respostas *certas*.

BIBLIOGRAFIA

MORENO, J. L. — *Sociometria Y Psicodrama* Ed. Deucalion B. Aires, 1954.

GOODE, W. J. e HATT, P. K. — *Mét. em Pesquisa Social*, Cia. Ed. Nac., São Paulo, 1960.

MONTOYA, M. N. — *Utilizacion Pedagogica de la Sociometria*, Ed. Rialp, S.A. Madri, 1961.

3. HIPÓTESE:

Os resultados do Q.C. antes do CAT serão inferiores àqueles de depois do CAT devido a influência dos ensinamentos recebidos no curso e, especialmente, a da **Dinâmica de Grupo.**

4. METODOLOGIA:

a) *População estudada*: O teste foi aplicado em 435 (35% do pessoal treinado) titulados do BL, abrangendo várias categorias da hierarquia. O nível educacional variava de primário a superior e a idade, entre 19 a 64 anos.

b) *Instrumentos e Técnicas*: "How Supervise?" — Q. W. File (ed. H. H. Remers). Tradução e adaptação do departamento de Orientação e Treinamento do BL. Consta de 3 formas, 71 perguntas (1943-1948). Testado e validado em supervisores americanos.

5. RESULTADOS:

Média dos pontos por Titulados de tôdas as categorias:

	Média aritmética	Desvio padrão
Forma "A": 1.ª Apl., antes do CAT	34,24	10,14
Forma "B": 2.ª Apl., depois do CAT	38,90	9,54
Diferença	4,66	—
Êrro padrão da média	0,49	0,46

Com base nos resultados acima, podemos dizer:

1. A diferença de 4,66, obtida entre a Forma "A" e "B", (da 1.ª para a 2.ª aplicação), estatìsticamente válida, talvez indique que o aumento possa ser creditado ao treinamento ao qual os participantes se submeteram (30 dias úteis), e, como o DRH fazia parte dêsse programa, espera-se que o mesmo tenha concorrido para tal aumento.
2. Parece que se pode considerar o "Q.C." como um instrumento válido de contrôle de aprendizagem em assunto de supervisão.

3. Os resultados aqui encontrados são semelhantes aos dos Estados Unidos e da Noruega, sendo que o presente trabalho teve média superior a dos americanos.

4. Mais da metade das perguntas tiveram seus escores aumentados na 2.ª aplicação, e os escores mais altos foram obtidos pelos grupos que ocupam posições mais altas na hierarquia do Banco. Aquelas perguntas referem-se em geral à aceitação do subordinado como elemento que deve ser levado em consideração dentro da emprêsa.

Essas considerações devem ser tomadas apenas como indicação de que é possível um exame desta natureza no problema de chefia, e não como conclusões válidas. Estas só serão obtidas através de pesquisas mais exaustivas, onde haja menos variáveis, a fim de que se isole mais a Dinâmica de Grupo, e com a constituição de grupos de Contrôle e Experimental. Sugerimos ainda a aplicação de Sociométrico e a elaboração de um questionário para o subordinado que responda os mesmos itens do questionário sôbre seu chefe. Pensamos que só assim se poderia falar em correspondência das mudanças no nível da opinião, da atitude e de comportamento, através da técnica de Dinâmica de Grupo.

Um grupo de contrôle composto de 54 titulados não apresentou progresso entre duas formas do mesmo teste.

V. AVALIAÇÃO DO MORAL EM DINÂMICA DE GRUPO

(*Relatório de Helio Koscky da Matta e Ghislaine Penna*):[1]

I. PROBLEMA CENTRAL — *A avaliação do moral* em Dinâmica de Grupo (Grupo de Sensibilização) foi pesquisada pela primeira vez em Bethel, Maine, no verão de 1947. A mesma experiência foi introduzida na França em 1955, por M. Jacques Ardoino e Anne Ancelin Schutzenberger, depois de um estágio em Bethel.

No Brasil, a primeira experiência foi realizada por um grupo de psicólogos do Banco da Lavoura de Minas Gerais, em agôsto de 1962, sob a monitoria do Prof. Pierre Weil, que por sua vez, estagiara em Paris, com os próprios iniciadores do Grupo de Sensibilização na França: M. Jacques Ardoino e Anne Ancelin Schutzenberger.

(1) Cálculo feito por Nadir Tolentino, em trabalho realizado em 1963.

II. OBJETIVOS DA PESQUISA — Avaliar o Moral dos participantes em Dinâmica de Grupo (Grupo de Sensibilização).

III. HIPÓTESES — Em experiências de Dinâmica de Grupo, parece haver uma interdependência entre o clima social (Moral) e a atuação do Monitor.

IV. METODOLOGIA:

a) *População estudada*: Titulados do Banco da Lavoura de Minas Gerais (Procuradores, Contadores, Gerentes). Total de 226 pessoas, distribuídas em 14 grupos, chefes da mesma emprêsa; procedências diversas (norte a sul do país); sexo masculino; estado civil diferentes; idade entre 20 e 50 anos; escolaridade entre primária e superior, predominando, porém, a secundária incompleta.

b) *Instrumentos e técnicas:* O instrumento utilizado para aferição do Moral em Dinâmica de Grupo foi um *Questionário* que permitia ao Grupo avaliar três variáveis: ALCANCE DO OBJETIVO, ATUAÇÃO DO MONITOR E CLIMA SOCIAL (ambiente) numa escala de 1 a 5. Os dados quantitativos dêsse instrumento são compilados e tabulados pelo Monitor. Amplitude e medidas de tendência central são determinadas e colocadas em gráfico pelo Monitor para utilização como elemento de autodiagnóstico e auto-avaliação das condições do grupo.

V. RESULTADOS OBTIDOS — A amostra pesquisada parece confirmar a hipótese levantada; em experiências de Dinâmica de Grupo (Grupo de Sensibilização), observa-se uma estreita interdependência entre o clima social, (Moral), e a atuação do Monitor, notando-se, porém, no cálculo das médias, apresentadas gràficamente, uma certa ascendência da curva que representa o Monitor sôbre a curva que representa o Moral.

VI. POSSÍVEIS EXPLICAÇÕES DOS RESULTADOS — Esta ligeira ascendência, que se observa na curva que representa o Monitor pode ser atribuída às *diferentes percepções* que o Grupo tem do Monitor no decorrer da experiência.

Inicialmente, a percepção que o Grupo tem da autoridade, faz com que o Grupo se mantenha em estreita *dependência* do Mo-

nitor (fase da Dependência). Algumas observações-tipo extraídas dos Questionários de Avaliação esclarecem essa fase inicial:

1) O Monitor deve propor um assunto mais definido e dar maior auxílio ao Grupo (Clima, 2; Monitor, sem nota);

2) Em face da atitude do Monitor parece que o Grupo toma rumo mais objetivo (Clima, 4; Monitor, 5);

3) Monitor torna-se mais explícito (Clima, 4; Monitor, 5);

4) Creio que o Monitor devia ter uma atuação mais efetiva no desenvolvimento e na descoberta de assuntos de interêsse do Grupo (Clima, 3; Monitor, 3);

5) A sessão foi excelente por causa da atuação do Monitor (Clima, 4; Monitor, 5).

— Numa fase intermediária o grupo luta pela *independência* (fase de contra-dependência).

Ainda algumas observações tiradas dos Questionários de Avaliação esclarecem esta fase:

1) Atuação do Monitor péssima (Clima, 5; Monitor, 1);

2) Atuação do Monitor regular, não foram felizes nas suas críticas ao Grupo (Clima, 5; Monitor, 2);

3) Não me preocupo com a presença do Monitor (Clima, 5; Monitor, 3);

4) Monitor é mero expectador (Clima, 3; Monitor, 2);

5) Monitor nervoso (Clima, 5; Monitor, 3).

— Finalmente, o Grupo chega à interdependência (fase final). A luta termina. Os participantes, já integrados entre si, integram também o Monitor ao Seu Grupo.

Algumas observações dos mesmos questionários, ilustram esta interdependência:

a) Ótima atuação do Monitor, não permitindo que seu próprio interêsse prejudicasse a sessão (Clima, 5; Monitor, 5);

b) Sentimos melhor a cooperação e explicação do Monitor (Clima, 4; Monitor, 5);

c) Senti o Monitor mais unido ao grupo, tornando, assim, o ambiente saudável (Clima, 5; Monitor, 5);

d) Monitor compreensivo (Clima, 5; Monitor, 5);

e) Monitor cumpriu sua missão, deixando que o Grupo se analisasse por si mesmo (Clima, 5; Monitor, 5).

VII. PERSPECTIVAS

A presente pesquisa levou-nos a pensar em outras hipóteses que poderão ser objeto de estudos futuros:

a) Até que ponto a ansiedade e a expectativa do Monitor em face ao Grupo não modificaria o Clima Social em virtude de um "feed-back" entre inconscientes de imagens não verbais?

b) Até que ponto o nível cultural de um Grupo determinaria uma modificação dos resultados atuais, assinalando uma maior evolução da curva que representa o *objetivo*?[1]

VI. PESQUISA DE CONTRÔLE DAS MODIFICAÇÕES OCASIONADAS PELO DRH

(Relatório de Marcos Goursand de Araujo)

1. PROBLEMA CENTRAL

Um dos maiores problemas das técnicas terapêuticas, de modo geral, e que as tornam freqüentemente alvo de críticas, é o do contrôle e verificação da sua eficiência.

---

1) (Trabalho apresentado à *Sociedade Mineira de Psicologia* como contribuição sôbre "Experiências de Contrôle e Validade de Dinâmica de Grupos do Psicodrama").

Várias experiências foram realizadas nesse sentido, destacando-se as de Carl Rogers e seus colaboradores no Counseling Center da Universidade de Chicago.

Apesar disso, o problema continua sem uma solução satisfatória, seja por deficiência dos instrumentos de pesquisa, seja por não adequação da metodologia, ou por definição menos precisa do problema.

Procuramos, pelos meios ao nosso alcance, realizar um trabalho similar sôbre o chamado DRH (Desenvolvimento em Relações Humanas).

2. OBJETIVO

Esta pesquisa tem por objetivo verificar possíveis modificações individuais nos participantes dos cursos de Aperfeiçoamento de Titulados do Banco da Lavoura de Minas Gerais, submetidos a uma técnica de grupo do tipo sócio-analítico, ou seja, o DRH.

3. HIPÓTESES

I. O Grupo Experimental acusaria modificações, ainda que o Grupo de Contrôle permanecesse estável.

II. O Grupo Experimental apresentaria uma diminuição da tensão interna, como conseqüência da experiência, fazendo com que as linhas representativas da "Auto-estimação", da "Hetero-estimação" e do "Ideal do Eu" se aproximassem.

III. Haveria uma tendência para os indivíduos situarem sua "Auto-estimação" acima da "Hetero-estimação" e abaixo do "Ideal do Eu".

IV. Essas modificações corresponderiam a uma melhoria na adaptação do indivíduo e viriam confirmar as observações clínicas dos psicólogos e as opiniões dos próprios sujeitos.

4. METODOLOGIA

a) O instrumento utilizado na pesquisa foi o questionário chamado QICE, de Pierre Weil, que vai reproduzido.

Pelas modificações ocorridas nos níveis de "Auto-estimação", "Hetero-estimação" e "Ideal do Eu" (variáveis contidas nesse questionário), poderíamos deduzir as mudanças individuais.

b) *População estudada* — Foram tomados 2 grupos: *Grupo experimental,* formado por 257 titulados, submetidos ao D R H durante um período médio de 9 dias. Nesse grupo foram realizadas 2 aplicações do QICE, sendo uma antes do início, e outra, ao término da experiência. *Grupo de contrôle,* constituído por 86 titulados, não submetidos ao DRH, mas em cujo currículo se incluíam outras atividades. O prazo entre a 1.ª e 2.ª aplicações variou de 3 a 17 dias.

5. RESULTADOS OBTIDOS

Dentro da população estudada, pudemos observar que, de acôrdo com a média, a "Auto-estimação" se situa acima da "Hetero-estimação" e abaixo da "Aspiração", colocando-se em um grau um pouco superior ao comum das pessoas e inferior ao ideal próprio.

As curvas do Grupo Experimental e do Grupo de Contrôle quase se superpõem, sendo a "Hetero-estimação" um pouco mais elevada.

Em ambos os grupos a "Auto-estimação" é menor quanto à Cultura Geral e Fôrça Física e, no Grupo Experimental, quanto a Memória. Isto vem confirmar as observações clínicas sôbre os sentimentos de inferioridade que em geral, predominam entre os bancários de carreira.

A "Auto-estimação" mostra uma tendência a se elevar nas características morais em grau maior que nos aspectos intelectuais e sociais. O elevado índice da característica "Moralidade" vem confirmar a importância com que os sujeitos a vêem na vida bancária. Por outro lado, temos o índice baixo do aspecto "Fôrça Física", tanto para a "Auto-estimação" quanto para a "Aspiração".

As médias de "Hetero-estimação" se situam entre 6 e 7, não em 5, como seria de esperar-se estatìsticamente.

Diferentemente do que se esperava, não houve modificações nas médias do Grupo Experimental da primeira para a segunda aplicação. Pelo contrário, as linhas apresentaram-se bastante próximas.

Em vista disso, procuramos comparar os resultados para as diferenças algébricas "Aspiração" — "Auto-estimação".

Por hipótese, o Grupo Experimental apresentaria correlação significativamente mais baixa que o Grupo de Contrôle, traduzindo assim modificações naquele, ainda que êste permanecesse estável. Ambas as correlações, porém, foram razoàvelmente elevadas e bastante próximas, como podemos notar pelo quadro abaixo:

CORRELAÇÕES ENTRE A 1.ª E 2.ª APLICAÇÕES DO QICE

	GRUPO DE CONTRÔLE	GRUPO EXPERIMENTAL
SE — E	0,596	0,643

Diante disso surgiram três possibilidades:

I. Não houve modificações individuais. A técnica e o tempo não permitiram modificações notáveis.

II. O instrumento utilizado (QICE) não registraria as possíveis mudanças, não sendo adequado a êsse tipo de pesquisa.

III. O instrumento não seria suficientemente sensível para por em relêvo as variáveis e permitir o tratamento estatístico.

6. OBSERVAÇÕES

O desenvolvimento posterior de nossos trabalhos realizados no Instituto de Psicologia Aplicada de Minas Gerais, veio nos mostrar que, dependendo da técnica grupal utilizada, do número e extensão das sessões e da motivação dos participantes, o DRH atua principalmente na correção dos problemas de um grupo natural, tendo objetivo terapêutico individual apenas secundàriamente, pelo que não deveríamos esperar mudanças individuais.

Nisto difere, fundamentalmente, da Psicoterapia de Grupo.

INSTITUTO DE PSICOLOGIA APLICADA DE MINAS GERAIS
QUESTIONÁRIO QICE, DE PIERRE WEIL

NOME: .....

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1) CULTURA GERAL											
2) INTELIGÊNCIA											
3) MEMÓRIA											
4) FÔRÇA FÍSICA											
5) SUCESSO NA VIDA											
6) FÔRÇA DE VONTADE											
7) CORTESIA											
8) MORALIDADE											
9) GENEROSIDADE											
10) PACIÊNCIA											

X =	X — O =
V =	Z — O =
O =	X — O =
Z =	X — Z =

1.º Que nota *você daria a si mesmo,* para cada uma dessas qualidades?

Faça um *X* na coluna correspondente a cada nota, de 0 a 10.

2.º Que nota você acha que *a maioria das pessoas, em geral,* obteteria para cada uma dessas qualidades? Faça um *O* na coluna correspondente a cada nota.

3.º Que nota *você gostaria* de ter para cada uma dessas qualidades? Ponha um *V* na coluna correspondente a cada nota.

4.º Que nota você acha que *os outros* dariam a você para cada uma dessas qualidades? Ponha um *Z* na coluna correspondente a cada nota.

VII. CONCLUSÕES GERAIS

PIERRE WEIL

Os resumos de trabalhos antes apresentados apontam, para os que lidam com Dinâmica de Grupo ou para os pesquisadores do assunto em Geral, os seguintes fatos:

1.º) No DRH, com emprêgo da Sócio-análise, houve aumento apreciável de conteúdos objetivos e diminuição ou mesmo desaparecimento dos conteúdos projetivos numa análise de conteúdo de questionários anônimos (Antes-Depois), e das verbalizações das sessões.

2.º) No DRH, com emprêgo da Sócio-análise não foi encontrada diferença no sentido de uma evolução entre um grupo experimental e de contrôle, no que se refere a auto e hetero-avaliação de atributos confrontados entre si e com avaliação do eu-ideal.

3.º) No DRH, com Sócio-análise, foi encontrada uma evolução da percepção dos outros a qual influencia as escolhas socio-métricas num sentido mais objetivo e menos estereotipado.

4.º) No DRH com Sócio-análise, foram encontradas diferenças estatìsticamente significativas entre os resultados obtidos no teste "How Supervise", antes e depois das experiências. Um grupo de contrôle não acusa progresso. As diferenças obtidas são as mesmas de "Cursos" de Relações Humanas para supervisores de indústria, nos Estados Unidos.

5.º) No DRH com Sócio-análise a percepção de tomanhos relativos de bonecos se torna mais objetiva em muitos indivíduos sem que se possa afirmar que isso seja um fenômeno geral.

48,4% dos consultados de *três* a *cinco anos* após o DRH com Sócio-análise, declaram ter tido a experiência influência nas suas atitudes e comportamento familiar e profissional.

6.º) No DRH com T-Group e Psicodrama, nota-se, em grupos de Psicólogos e grupos de dirigentes que passaram anteriormente por DRH na sua primeira modalidade (com Sócio-análise), uma nítida preferência pelo segundo processo; a maioria dos participantes espera mais benefícios do que da primeira experiência, a

qual muitos acharam frustrante, o que confirma as conclusões de R. Meignez, na França, o qual foi um dos colaboradores de Van Bockstaele, e que abandonou a técnica por motivos análogos.

7.º) A comparação entre DRH com Sócio-análise e DRH com T-Group e Psicodrama, tanto na opinião dos psicólogos como na dos dirigentes, nos aponta um número de "vantagens" muito maior do que de "inconvenientes" a favor do T-Group e do Psicodrama.

A evolução das nossas técnicas em direção ao grupo de sensibilização vem ao encontro dos trabalhos de Blake e Mouton nos Estados Unidos os quais demonstram a possibilidade de realizar experiências de T-Group em grupos naturais, o que na época em que começávamos as nossas experiências ainda estava por demonstrar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS SÔBRE DRH

1) GARCIA CÉLIO e ANGELINA — "Origens de Novas Técnicas de Formação em Grupo".

2) BALES, R. F. "Interaction Process Analysis: A Method of the study of Small Psychologique — Aout 1962 — n.º 7.

3) MOSCOVICI FELA — "Laboratório de Sensibilidade" — FGV. n.º 59 — Rio — 1966.

4) VAN BOCKSTAELE.

5) WEIL P. G., Sch "utzenberger A. A., Garcia Célio e Colab. "Dinâmica de Grupo e Desenvolvimento em Relações Humanas — Ed. Itatiaia (no prelo).

6) WEIL P. G. "Une Experience d'Orientation Psychologique et de Formation du Personnel au Brésil". "Revue Franç. de Psych. Tomo VIII — N.º 2 — Paris, Maio 1963.

7) WEIL P. G. "Relações Humanas e Diagnóstico da Personalidade" — Congresso Interamericano de Psicologia — Rio 1959.

8) WEIL P. G. "Experiences de Controle des effets de la Socionalyse, du T-Group et du Psychodrama". Anuale du II Congrès International de Psychodrame. Barcelona, 1966.

BIBLIOGRAFIA SÔBRE AVALIAÇÃO DA DINÂMICA DE GRUPO E PSICODRAMA

1) ARDOINO, M. J. "Une Experience de Formation Humaine" École des Cadres Du Commerce, Paris.

2) BALES, R. F. "Interaction Process Analysis: A Method of the study of Small Groups", Cambridge, Mass.: Addison — Wesley, 1950.

3) BALES, R. F. "Fhases STRODTBECK FRED L. "Phases in Group Problem Solving" Group Dynamics Research and Theory, second edition, pág. 624, Evanston, Illinois, Elmsford, N. Y., 1960.

4) BALES, R. F. and HARE Paul "Diagnostic Use of the Interaction profile" The Journal of Social Psychology, 1965.

5) BELMAN, S. Harry and REMMERS H. H. "Evaluating The Results of Training" Journal of The ASTD, n.º 5, May, 1958, v. 12, pág. 29.

6) EERZON, BETTY, "The Intensive Group Experience" Western Behavioral Sciences Institute, La Jolla, Califórnia, (58).

7) BESCO, ROBERT, TIFFIN JOSEPH and KING DONALD C. "Evaluation Techniques For Management Development Programs" Journal of the ASTD, n.º 10, october, 1959, v. 13, pág. 13.

8) BION, W. R. "Recherches sur les Petits Groupes" Presses Universitaires de France, 1965, Paris, pág. 6.

9) BOCKSTAELE, JACQUES et MARIA van "Remarques sur l'Origine et le Development de L'Analyse Experienfielle" Extrait de la revue Centre Psychologique de L'Ouest, Janv., 1962, n.º 5.

10) BUCHANAN, P. C. "Evaluating the Results of Supervisory Training" Personnel, 1957.

11) BUCHANAN, P. C. BRUNSTETTER, P. H. "A Research Approach to Management Improvement" Journal of The ASTD, jan., fev., 1959.

12) BUNKER, DOUGLAS, R. "Individual Applications of Laboratory Training "The Journal of Applied Behavioral Science, vol. 1, n.º 2, april-may-june, 1965, pág. 131.

13) DEANE, WILLIAN N. and MARSHALL "A Validation Study of a Psychodrama Group Experience: A Preliminary Survey" Group Psychotherapy, vol. 18, n.º 4, December, 1965, pág. 217.

14) DUEL, HENRY J. "Hidden Indicators of Training Effectiveness" — Journal of The ASTD, n.º 3, march, 1959, v. 13, pág. 3.

15) EYSENCK, H. J. "Os Efeitos da Psicoterapia" vol. Usos e Abusos da Psicologia, Livraria IBRASA — Instituição Brasileira de Difusão Cultural, S. A., 2.ª edição, 1964, São Paulo.

16) GARCIA, CÉLIO, ANGELINA L. RIBEIRO GARCIA "Origem da Nova Técnica de Formação em Grupo", Sociologia, vol. 24, n.º 1, março, 1962.

17) GARCIA, CÉLIO, GUERRA MELPOMENE e REGNIER ROBERTO "Evolução da Percepção Através do Teste dos Bonecos", B. Hte.

18) GINNEKEN, P. J. VAN, "Pays-Bas, Les Techniques D'Evaluation de la Formation Du Personnel D'Encadrement, jun. 1963, pág. 111, Paris.

19) HARPER, W. WILLIAM "Evaluating Supervisor Training" Journal of The ASTD, nov. 1962, n.º 11, vol. 16, pág. 42.

20) KASSARJIAN, HAROLD, H. "Social Character and Sensitivity Training" The Journal of Applied Behavioral Science, vol. 1, n.º 4, 1965.

21) KILE, S. "Norvege" Les Techniques D'Evaluation de la Formation Du Personnel D'Encadrement, Juin 1963, Paris, pág. 106.

22) KIRKPATRICK, D. L. "Techniques For Evaluating Training Programs" Journal of The ASTD, feb. 1960, n.º 2, vol. 14, pág. 29.

23) KIRKPATRICK, D. L. "How to Start an Objetive Evaluation of Your Training Program" Journal of the ASTD, 1956.

24) KIRKPATRICK, D. L. "Techniques For Evaluating Training Programs" Journal of ASTD, 1959, n.º 11, vol. 13, pág. 3, november.

25) KIRKPATRICK, D. L. "Techniques For Evaluating Training Programs" Journal of ASTD, n.º 12, vol. 13, december, 1959, pág. 121.

26) KIRKPATRICK, D. L. "Techniques For Evaluating Training Programs" Journal of The ASTD, n.º 1, vol. 14, jan. 1960, pág. 13.

27) KOSCHY, HÉLIO e PENA GHISLENE "Evolução do Moral em Dinâmica de Grupo" — B. Hte.

28) KURILOFF, ARTHUR H. and ATKINS "T Group for Work Team" The Journal Aplied Behavioral Science, n.º 1, vol. 2, jan., feb., march 1966, pág. 63.

29) LANGE, CARL J. RITTENHOUSE CARL H. and ATKINSON RICHARD C. "Films and Group Discussions as a Means of Training Leaders" HumRRO, Technical Report 27, march 1956, California.

30) LAWSHE, BRUNE R. L. and. BOLDA R. A. "What Supervisor Say About Role Playing" Journal of The American Soc. Training Direc. n.º 8, august, 1958, volume 12.

31) LEITE, MARIA CECÍLIA in "Dinâmica de Grupo e Desenvolvimento em Relações Humanas" Itatiaia, (B. Hte.), no prelo.

32) LERDA, W. LOUIS and CROSS LESLIE W. "Performance Oriented Training Results Measurement And Follow-up" Journal of The ASTD, August, 1962, n.º 8, pág. 12.

33) MANN, JOHN "Evaluation of Group Psychoterapy, Ed. J. L. Moreno, Philosophical Library, 1965.

34) MARCOS, GOURSAND DE ARAUJO "A percepção EU — OS OUTROS — O IDEAL — Bhte.

35) MCMURRY, FRED D. "Science And Group Dynamics" The Journal ASTD, may 1961, n.º 5, vol. 15, pág. 5.

36) MEIGNIEZ, R. GAUCHET F., STALKER GEORGE M., THURLEY KEITH "Les Techniques D'Evaluation de la Formation Du Personnel D'Encadrement" Organisation de Cooperation et de Developpement Economiques, Juin 1963, Paris.

37) MILES, MATTHEW B. "Changes During And Following Laboratory Training A Clinical-Experimental Study" The Journal of Applied Behavioral Science, vol. 1, n.º 3, july-august-september, 1965, pág. 215.

38) MOSCOVICI, FELA "Laboratório de Sensibilidade "Fundação Getúlio Vargas", Rio, 1965.

39) MUCHON, DOMINGOS in "Dinâmica de Grupo e Desenvolvimento em Relações Humanas" Itatiaia, B. Hte. (no prelo).

40) ODIORNE, GEORGE S. "Evaluation of Management Training — What do We Know About it? — Journal of The ASTD, n.º 3, march 1961, vol. 15, pág. 4.

41) PAIXÃO, LUCY ESTER in "Dinâmica de Grupo e Desenvolvimento em Relações Humanas" Itatiaia, B. Hte., (no prelo).

42) RANDALL, LYMAN K. "Evaluation: A Training Dilema" Journal of The ASTD may 1960, n.º 5, vol. 14, pág. 29.

43) ROCHA, NILZA in "Dinâmica de Grupo e Desenvolvimento em Relações Humanas" Itatiaia, B. Hte. (no prelo).

44) ROETHLISBERGER, F. J. and others "Training for Human Relations" Part III, The Evaluation of the Program, Harvard University, Division of Research Graduate School of Business Administration, Boston, 1954.

45) SCHUTZEMBERGER, A. A. "Precis de Psychodrame". Ed. Universitaires. Paris, 1966.

46) SELLTZ, JAHODA, DEUTSCH, COOK "Coleção Ciências do Comportamento, Editôra da Univ. de São Paulo, 1965, São Paulo, pág. 130.

47) SHADER, ROBERT J. "An Evaluation Of Discussion Leading Training", The Journal ASTD, jan., 1962, n.º 1, vol. 16, pág. 44.

48) SILVA, MARINHA e SALOMON DELSON VIEIRA "Evolução da Variável — Projetividade/Objetividade" — B. Hte.

49) THISDELL, ROBERT A. "Why Not Measure Training Results" Journal of The ASTD, n.g 10, octb. 1959, vol. 13, pág. 9.

50) TOLENTINO, NADIR in "Dinâmica de Grupo e Desenvolvimento em Relações Humanas" Itatiaia, B. Hte. (no prelo).

51) USANDIVARAS, R. ISSAHAROFF E., HAMMOND H., ROMANOS D. FERNANDES MONJAU, O'FARREL J. "Un Nuevo Teste para Estudiar los Pequenios Grupos" Rev. Psic. e Psict. do Comport., n.º 3, T 2, Buenos Aires, maio, 1963.

52) WAGNER, ALEN B. "The Use of Process Analysis in Business Decisio Games" Aplied Behavioral Science N.T.L., vol 1, n.º 4, 1965, pág. 387.

53) WALLACE, G. LONERGAN "Management Trainees Evaluate Role-Playing", Journal of The ASTD, n.º 10, oct. 1958, vol. 12, pág. 20.

54) WEIL, PIERRE, GARCIA CÉLIO, SHUTZEUBERGER, A. A. e colaboração in "Dinâmica de Grupo e Desenvolvimento em Relações Humanas" Itatiaia, B. Hte., (no prelo).

55) WEIL, PIERRE e Colaboração, "Experiência de Contrôle da validade do DRH." Soc. Mineira de Psicologia, B. Hte., 1966.

56) WEIL, PIERRE "An Experience in Psychological Couseling And Training OF Personnel In Brazil" Journal of The ASTD, feb., 1964.

57) WEINER, HANNAH B. M. A., "Treating The Alcoholic With Psychodrama" Group Psychotherapy, vol. 18, n.º 1-2, march-june, 1965.

58) BERSON, BETTY, CONSTANCE PIOUS and FARSON RICHARD E. "The Therapeutic Event in Group Psychotherapy: A Study of Subjetive Reports By Group Members, 1010 Torrey Pines Road La Jolla, Calif., 1962.

RESUMÉ

EXPÈRIENCES DE CONTRÔLE DES EFETS DE LA SOCIANALYSES DU T GROUP ET DU PSYCHODRAME.

Bref Historique

Les expériences ont commencé en 1960 et ont pour objectif la formation de cadres de la "Banco da Lavoura de Minas Gerais" dans le sens d'une plus grande autonomie de décisions administratives et d'une meilleur compréhension et sensibilité aux problèmes de communications et relations humaines.

La méthode intitulée DRH (Développement aux Relations Humaines) consiste en une combinaison de techniques de Dynamique de Groupe, de séminaires et d'entrevues d'orientation individuelle.

Chacune de ces trois parties a subi une évolution due en grande partie aux recherces dont nous présentons un résume ici et qui font l'objet d'une livre sous presse. Le tableau synoptique suivant résume cette évolution.

PHASES	ANNÉE	TECHNIQUES DE GROUPE	THEMES DES SEMINAIRES	ORIENTATION INDIVIDUELLE
I	1960/1962	Socianalyse de Van Bockstaele	Leaderhip Direction de Réunions TWI.	Directive-Centrée sur résultats aux tests.
II	1963/1964	T. Group. Simulation de décisions.	Idem	Idem
III	1965/1966	T Group. Psychodrame. Groupe de Consultation de Blake. Simulation e décisions.	Analyse de la communication humaine.	"Centrée sur le Client".

Environ 1.500 sujets ont été soumis á ces méthodes, répartis en 80 groupes de "cousins", en régime residentiel d'un á trois mois. *Techniques d'évaluation* — Les techniques suivantes ont été utilisées sur dez groupes expérimentaux et, quand c'était possible et nécessaire, sur des groupes de contrôle: Questionnaires d'opinion et d'attitudes en relation au DRH-Test "How Supervise" — Sociométrie — Ques-

tionnaire "Moi Les autres — L'Idéal" — Analyse de contenus de protocoles de sessions — Test des Bonshommes de R. Pagès-Entrevues.

Phase I

Résultats obtenus.

Augmentation des contenus objectifs et diminuition des contenus projectifs. — Evolution de la perception des autres dans un sens plus objectif et moins stéréotypé. Diférence significative "avant-aprés" au test "How-Supervise". 48,4%, après 3 á 5 ans affirment avoir changé d'attitudes familiales et professionnelles. La distance entre la perception du moi, de l'idéal et des autres reste la même après le DRH.

Phase II et III

Le groupe des neuf psychologues ainsi que de nombreux cadres qui ont passé par la Socianalyses et également par le T-Group et le Psychodrame accusent une nette préference pour les deux dernières méthodes: Plus de liberté, de spontanéité et une plus grande expectative de changements a été observée en ce qui concerne le T Group et le Psychodrame. (Phase I: 54,7% — Phase II: 93,5%) — Voici un résumé des opinions de 31 sujets ayant passé par la phase I et III:

	SOCIANALYSE	T-GROUP	PSYCHODRAME
Nombreux benéfices	20%	70%	63%
Quelques benéfices	33%	26%	30%
Aucun benéfice	47%	4%	7%

COLLABORATEURS: C. Garcia, L. E. Paixão, D. Muchon, D. V. Salomão, M. Da Silva, M. G. Araujo, N. Rocha.