

Questionário de competências culturais para profissionais de ajuda (QCC-PA):
Tradução transcultural e validação fatorial • pág. 23-40
DOI: https://doi.org/10.14195/1647-8606_62-2_2

Questionário de competências culturais para profissionais de ajuda (QCC-PA): Tradução transcultural e validação fatorial

Mariana Gonçalves¹ & Marlene Matos²

Resumo

Objetivo: adaptar e validar o *Cultural Competence Assessment Instrument* para avaliar as competências culturais dos profissionais de ajuda. O questionário foi selecionado tendo em conta três critérios, nomeadamente: i) o processo de construção do mesmo, na sua versão original, com base numa revisão aprofundada da literatura e dos instrumentos existentes para avaliar o constructo; ii) os indicadores de ajustamento do modelo da validação do instrumento; iii) a adequabilidade e a possibilidade de adaptação aos contextos que se pretendiam avaliar, particularmente junto de profissionais de ajuda a vítimas.

Método: a tradução e adaptação do questionário obedeceram às *guidelines* internacionais neste domínio e a validação foi conduzida com 313 profissionais de ajuda agrupados em três domínios profissionais: área social, área da saúde e área criminal.

Resultados: as análises fatoriais exploratória e confirmatória permitiram identificar, para esta amostra e com bom ajustamento psicométrico (e.g., alfa .88), a competência cultural aferida através de quatro fatores: consciência cultural, conhecimento cultural, aptidões técnicas e apoio organizacional.

Conclusão: o Questionário de Competências Culturais para Profissionais de Ajuda é uma versão mais pequena da versão original do instrumento, que pode ser utilizada em contextos diferenciados. Este instrumento revela-se, assim, útil na monitorização e supervisão das práticas institucionais no atendimento em contextos de ajuda, ao nível da competência cultural.

Palavras-chave: competência cultural; tradução; adaptação; validação; profissionais de ajuda

1 CIPsi, Universidade do Minho. Email: marianagoncalves@psi.uminho.pt. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6174-0163>

2 CIPsi, Universidade do Minho. Email: mmatos@psi.uminho.pt. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2194-839X>

Cultural competence questionnaire for help professionals (CCQ-HP): Transcultural translation and factorial validation

Abstract

Objective: to adapt and validate the Cultural Competence Assessment Instrument designed to measure the cultural competence of help professionals. The questionnaire was selected according three criteria: i) the construction process of the same in its original version, based on a thorough review of the existing literature and available instruments to evaluate the construct; ii) adjustment indicators of validation of the model; iii) the adequacy and the ability to adapt to the pretended contexts, particularly among help professionals.

Method: the translation and adaptation of the questionnaire obey to international guidelines in this area and validation was conducted with 313 help professionals from three professional areas: social, health and criminal.

Results: Exploratory and confirmatory factor analysis allowed to identify for this sample, with good psychometric adjustment (e.g., alpha .88), the cultural competence measured by four factors: cultural awareness, cultural knowledge, technical skills and organizational support.

Conclusions: The Portuguese version of the assessment instrument of cultural competence is a smaller version of the original instrument, which can be used in different areas. This instrument is therefore useful in monitoring and supervising institutional practices in care in help contexts, at the level of cultural competence.

Keywords: cultural competence; translation, adaptation; validation, help professional

INTRODUÇÃO

O constructo de competência cultural está presente na literatura desde os anos 70 e tem sido alvo de preocupação por parte de diversos grupos de profissionais. A diversidade cultural, cada vez mais evidente nos países desenvolvidos, sobretudo na sequência dos movimentos migratórios, incentivou psicólogos/terapeutas (Sue, Arredondo, & McDavis, 1992), profissionais de reabilitação (Balcazar, Suarez-Balcazar, & Taylor-Ritzler, 2009; Banks, 2008; Darawsheh, Chard, & Eklund, 2015) e profissionais de saúde (Campinha-Bacote, 2002) a direcionar a sua atenção para esse constructo. Reconhece-se atualmente que a prática culturalmente competente é uma obrigação profissional (Lindsay, Tétrault, Desmaris, King, & Piérart, 2014) e ética (APA, 2008).

Uma das primeiras e mais citadas definições de competência cultural foi desenvolvida por Cross como “um conjunto de comportamentos, atitudes e políticas

congruentes que atuam interactivamente num sistema, instituição ou grupo de profissionais, e permite que esse sistema, instituição ou grupo de profissionais trabalhem efetivamente em situações multiculturais” (1989, p. 28).

No entanto, a definição de competência cultural não é ainda consensual (Muñoz, 2007; Suarez-Balcazar et al., 2011), por se tratar de um processo complexo e dinâmico, que envolve várias dimensões relacionadas com características pessoais (componente atitudinal e cognitivo; Capell, Veenstra, & Dean, 2007; Muñoz, 2007; Suarez-Balcazar et al., 2011), aptidões (componente comportamental; Capell et al., 2007; Muñoz, 2007; Suarez-Balcazar et al., 2011) e contextos (componente organizacional; Betancourt, Green, Carrillo, & Ananeh-Firempong, 2003; Suarez-Balcazar et al., 2011). Persiste, portanto, a dificuldade de medir este constructo pela divergência existente na sua definição, pela complexidade envolvida na operacionalização e identificação das competências culturais e pela dificuldade no desenvolvimento de instrumentos de medida isentos de viés culturais (Bogo, Regehr, Hughes, Power, & Globerman, 2014).

Não obstante estarem disponíveis instrumentos na literatura internacional com o objetivo de avaliar a competência cultural em contextos diferenciados, como a reabilitação (e.g., *Cultural Competence Assessment Instrument*; Suarez-Balcazar et al., 2011), a psicoterapia (e.g., *Multicultural Counselling Inventory*; Sadowsky, Taffe, Gutkin, & Wise, 1994) e os contextos de saúde, sobretudo direcionados para enfermeiros (e.g., *Inventory for Assessing the process of Cultural Competence among Healthcare Professionals – Revised*; Campinha-Bacote, 2002), a maior parte deles apresenta problemas ao nível das propriedades psicométricas e do rigor conceptual (Dunn, Smith, & Montoya, 2006).

Apesar das dificuldades na sua definição e mensuração, a literatura reúne algum consenso em relação ao carácter multidimensional do constructo e na identificação de componentes distintos, mas relacionados entre si (Bernhard et al., 2015). Uma revisão sistemática da literatura sobre os modelos e componentes da competência cultural (Alizadeh & Chavan, 2016) permitiu concluir que a consciência/atitude, o conhecimento e as aptidões culturais para trabalhar com populações culturalmente diversificadas são as mais utilizadas. Existem, no entanto, outras componentes que, embora menos comuns, têm sido utilizadas, nomeadamente a sensibilidade cultural (Doorenbos & Schim, 2004; Papadopoulos, Tilki, & Lees, 2004), sentimentos/expressão empática, tomada de perspetiva empática e consciência empática (Wang et al., 2003), comunicação intercultural (Arasaratnam, 2006) e o apoio organizacional (Suarez-Balcazar et al., 2011; Suh, 2004).

A literatura destaca a necessidade de reflexão sobre as dificuldades associadas à diversidade de instrumentos, construídos com base em definições de competência cultural diferenciadas, com componentes distintos, o que inviabiliza a análise comparativa dos resultados alcançados por diversos autores e o recurso ao mesmo

instrumento em contextos diferenciados (Lin, Lee, & Huang, 2017). Por outro lado, a maior parte dos instrumentos responde às necessidades multiculturais dos Estados Unidos da América (EUA), não estando adequados ao contexto Europeu (Bernhard et al., 2015). Mais recentemente, alguns autores têm revelado preocupação em desenvolver instrumentos que permitam colmatar algumas das limitações identificadas. A título de exemplo, Almutairi e Dahinten (2017) desenvolveram um instrumento crítico sobre competências culturais, com recurso a outros instrumentos existentes, de forma a aferir a sua validade convergente. Os autores encontraram correlações fortes entre os diferentes componentes conceptuais mais comumente identificados na literatura (consciência, conhecimento e aptidões culturais).

Em Portugal, muito recentemente, foi validada a versão portuguesa da *Multicultural Mental Health Awareness Scale* (Monteiro & Fernandes, 2016), com uma amostra de enfermeiros, cuja análise fatorial exploratória permitiu confirmar uma estrutura de três fatores (consciência, conhecimento e competências) com uma elevada consistência interna (alfa .958).

Contudo, os instrumentos mais utilizados não se focam no papel institucional e na sua influência no desenvolvimento do constructo de competência cultural. Balcazar et al. (2009) desenvolveram um modelo compreensivo de competências culturais baseado numa revisão sistemática da literatura, que integra quatro dimensões: *consciência cultural* (apreciação e compreensão da cultura de outras pessoas, reconhecimento dos próprios preconceitos em relação a outras culturas e exame crítico em relação a posições privilegiadas na sociedade); *conhecimento cultural* (familiaridade com as características, história, valores, crenças e comportamentos de outras culturas); *competência ou aptidão prática* (aptidões necessárias para ajustar a prática profissional de forma a atender às necessidades das populações multiculturais) e, finalmente, o *apoio organizacional* (implementação de práticas individuais e organizacionais que promovam a capacidade dos profissionais para intervir de forma culturalmente adequada). Segundo os autores, o desenvolvimento da competência cultural é um processo contínuo e interativo que pressupõe que, enquanto prestadores de cuidados, os profissionais estejam familiarizados e atuem confortavelmente tendo em conta as especificidades dos grupos culturais com os quais lidam (Gonçalves & Matos, 2016).

Com base neste modelo, Suarez-Balcazar et al. (2011) desenvolveram um instrumento com o objetivo de avaliar os níveis percebidos de competência cultural em profissionais de reabilitação, baseados numa extensa revisão da literatura sobre os instrumentos de medida existentes neste domínio, obtendo um produto final (*Cultural Competence Assessment Instrument*) capaz de integrar as dimensões teóricas do conceito de competência cultural antes identificados, com bons níveis de ajustamento e propriedades psicométricas. Não são conhecidos estudos posteriores

com o instrumento que tenham permitido avaliar a sua validade (convergente, divergente) e estabilidade temporal das suas pontuações.

O objetivo do presente trabalho foi validar o *Cultural Competence Assessment Instrument* (CCAI), de forma a aferir se este instrumento mede as competências culturais num grupo denominado de profissionais de ajuda (da área social, da saúde e pertencentes a órgãos de polícia criminal), considerando que estes podem, no decurso das suas funções, atender populações culturalmente diferenciadas, nomeadamente vítimas de crime.

METODOLOGIA

Seleção e Tradução do Questionário

A seleção do CCAI (Suarez-Balcazar, 2011) baseou-se em 3 critérios essenciais: a) o processo de construção do mesmo, com base numa revisão aprofundada da literatura e dos instrumentos existentes para avaliar o constructo; b) os indicadores de ajustamento do modelo de validação do instrumento; c) a adequabilidade e a possibilidade de adaptação aos contextos que se pretendiam avaliar, nomeadamente junto de profissionais de ajuda.

Depois de selecionado o CCAI, foi solicitada autorização aos autores do instrumento para o traduzir, adaptar e validar para os profissionais de ajuda a trabalhar em Portugal. A autorização dos autores foi concedida em maio de 2013.

A tradução e adaptação transcultural do questionário obedeceu ao *International Test Commission Guidelines for Translating and Adapting Tests* (International Test Commission, 2005). A tradução foi realizada por dois investigadores independentes, seguida da retroversão por um nativo de língua inglesa e comparação com a versão original. A versão final foi submetida a um teste piloto, junto de dez profissionais de ajuda, permitindo adequar e otimizar a versão final do questionário.

Construção Online e Disseminação do Questionário

O questionário foi construído *online* no programa *Survey Creator* e disseminado por várias instituições em Portugal: a) órgãos de polícia criminal (OPC's) de proximidade (Guarda Nacional Republicana e Polícia de Segurança Pública); b) centros

locais de atendimento ao imigrante (CLAII); c) instituições de apoio à vítima (instituições particulares de solidariedade social (IPSS), organizações não governamentais (ONGs), casas abrigo para vítimas de violência doméstica); d) centros de saúde e hospitais. A recolha *online* foi realizada segundo as *Ethics Guidelines for Internet Mediated Research* (British Psychological Society, 2013). O *link* para o questionário era acompanhado por uma nota prévia com o enquadramento e os objetivos do estudo, esclarecendo ainda as questões éticas no preenchimento do questionário (e.g., anonimato, liberdade para terminar o questionário a qualquer momento), que só era possível após validação e concordância por parte dos profissionais (consentimento informado). A recolha decorreu entre outubro e dezembro de 2014.

Participantes

Para a validação do questionário foram considerados 313 participantes, com média de idades de 39.31 ($DP = 9.35$), variável entre 22 e 67 anos; 51% dos participantes era do sexo masculino e 49% do sexo feminino, maioritariamente portugueses (98%); 46% possuía licenciatura, 32% ensino secundário e 22% mestrado. Quanto às áreas dos profissionais, 35% pertencia à área social (e.g., psicólogos, assistentes sociais, técnicos superiores de educação), 33% pertencia a OPC's e 32% trabalhava na área da saúde (médicos e enfermeiros). Exerciam a mesma função, em média, há 14.3 anos ($DP = 9.1$).

Estratégia de Análise de Dados

O tratamento estatístico de dados foi realizado com recurso ao SPSS (v.22, IBM Corporation, 2013) e AMOS (v. 22, IBM Corporation, 2013). O tamanho da amostra de 313 participantes foi considerado válido para aplicação da metodologia de equações estruturais (Rodrigues, 2008).

Com a análise de dados pretendeu-se validar o *Questionário de Competências Culturais para Profissionais de Ajuda* (QCC-PA), construindo um modelo confirmatório com propriedades psicométricas adequadas. Para isso, as análises foram divididas em três partes distintas:

1. *Criação de um modelo teórico explicativo*: O CCAI é composto por 24 itens, divididos equitativamente por três fatores: oito itens compõem o fator consciência/conhecimento cultural; oito itens compõem o fator competência/aptidões culturais; oito itens compõem o fator apoio organizacional. As opções de resposta traduziam-

-se numa escala de *Likert* de 6 pontos, variáveis entre 1 (discordo totalmente) e 6 (concordo totalmente). O modelo teórico proposto por Suarez-Balcazar et al. (2011) foi testado na sua estrutura original, recorrendo à análise fatorial confirmatória, tendo sido encontrados valores de ajustamento muito pobres para esta amostra. Dessa forma procedeu-se à criação de uma estrutura ajustada à mesma.

2. *Análises de fiabilidade e validade*: Obter uma estrutura fatorial passível de ser confirmada teoricamente e proceder, caso necessário, a um reajustamento das expectativas do modelo teórico. Com frequência, estas análises dão contributos valiosos na adaptação do modelo teórico elencado inicialmente e fazem a ponte com o modelo confirmatório final (Field, 2005; Marôco, 2003).

A fiabilidade corresponde a uma medida da consistência interna, determinada pelo cálculo do alfa de Cronbach em conjunto com a correlação do item-total. Em conjunto estas duas medidas analisam a robustez do instrumento, no sentido que este mede efetivamente aquilo para o qual foi criado (Hill & Hill, 2009). Neste estudo considerou-se como valor mínimo do alfa de Cronbach .70 (Marôco, 2003; Nunnally, 1978) e correlação item-total acima de .30 (Tabachnick & Fidell, 2007). Para analisar a validade foi utilizada uma Análise de Componentes Principais (ACP). Esta análise foi realizada com recurso a uma técnica de rotação ortogonal *Varimax*, cujo objetivo é atribuir a cada item uma carga fatorial “exclusiva” a um só fator (Field, 2005).

A carga fatorial (*loading*) refere-se à covariância existente entre o fator e o item. Pode variar entre -1 e 1, em que o 0 representa ausência de covariância ou inexistência de relação entre o item e o fator considerado. Neste estudo foi considerado como critério para saturação (inclusão) de um item no fator uma carga fatorial acima de .35 (Schmitt, 2011).

Para além da carga fatorial, foi avaliada a variância explicada, que não deverá ser inferior a 50% (Field, 2005; Marôco, 2003, 2010). Foi ainda avaliada a contribuição do *screeplot*, diagrama que projeta a variância explicada/valores próprios por cada fator (eixo yy), pelo número de fatores extraídos (eixo xx).

A determinação do número ideal de fatores a extrair teve em conta os seguintes critérios: a) Valor próprio superior a 1; b) Variância explicada combinada superior a 50%.

Os dois pressupostos fundamentais para a ACP foram verificados com:

a) Valor do teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) acima de .60 (Field, 2005; Marôco, 2003, 2010).

b) O teste de esfericidade de Bartlett (BTS) que testa se a matriz de correlação é uma matriz identidade (H_0), o que indica se há ou não correlação entre os dados. Este teste rejeita a hipótese nula se $p < .05$, indicando assim evidências da existência de correlações aceitáveis entre as variáveis/itens (Diamantopoulos & Siguaw, 2000; Field, 2005).

3. *Estimação de um modelo confirmatório*: foi realizada uma AFC, com utilização do programa estatístico AMOS (v.22, IBM Corporation, 2013). Com a AFC pretendeu-se determinar se as relações teóricas especificadas eram suportadas pelos dados. Para que o modelo confirmatório possa ser analisado (i.e., que os seus coeficientes estimados possam ser interpretados), é necessário que o ajustamento do modelo aos dados seja considerado adequado (Jackson & Gillaspay, 2009).

Neste estudo, tal como sugerido por Brown e Moore (2012) foram consideradas as seguintes medidas de identificação:

3.1. Medidas de ajustamento absoluto que determinam o grau de ajustamento do modelo teórico a testar aos dados, comparando-o com o modelo saturado, que estabelece relações de todos os itens com todos os fatores (Brown & Moore, 2012).

a) O valor do qui-quadrado, que determina o ajustamento em caso de um resultado sem significância estatística, embora este valor seja quase sempre significativo, principalmente em amostras de dimensão elevada. Para contornar isso é utilizado o valor de χ^2 / gl , em que se divide o valor obtido por esta estatística pelo número de graus de liberdade (gl), sendo aceitáveis valores iguais ou inferiores a 3.0 (Brown & Moore, 2012).

b) A Raiz Quadrada do Erro Quadrático Médio de Aproximação (*Root Mean Squared Error of Approximation*), doravante designada como RMSEA. Esta medida é considerada adequada para valores abaixo de 0.07 (Marôco, 2010; Schmitt, 2011). Foi ainda considerado o *p*-close como complemento desta medida de ajustamento, considerando modelos mais ajustados para $p > .05$.

c) O Índice de Qualidade do Ajustamento (*Goodness of Fit Index*, GFI), cujo critério para ajustamento adequada é $GFI > 0.90$ (Hu & Bentler, 1995; Marôco, 2010; Schmitt, 2011).

3.2. Medidas de ajustamento incremental que comparam o modelo proposto ao modelo nulo (Brown & Moore, 2012), que assume a inexistência de relações entre as variáveis (Marôco, 2010; Schmitt, 2011).

a) O Índice de Tucker-Lewis (TLI), também designado como Índice de ajustamento não ponderado (*Non Normed Fit Index*, NNIFI), cujo critério para ajustamento adequada é $TLI/NNIFI > 0.90$ (Brown & Moore, 2012; Marôco, 2010; Schmitt, 2011).

b) Índice ajustado de qualidade do ajuste (*Adjusted Goodness of Fit Index*, AGFI) cujo critério para ajustamento adequada é $AGFI > 0.90$ (Brown & Moore, 2012; Marôco, 2010; Schmitt, 2011).

3.3 Medidas de ajustamento parcimonioso que comparam o ajustamento aos parâmetros necessários para obter um nível de ajustamento específico (Brown & Moore, 2012).

a) O Índice de Ajustamento Comparativo (*Comparative Fit Index*, CFI), onde se consideraram adequados valores superiores a 0.90 (Brown & Moore, 2012; Marôco, 2010; Schmitt, 2011).

b) O Critério de Informação de Akaike (AIC), que indica ajustamento perfeito quando o valor é nulo (Albright & Park, 2009; Brown & Moore, 2012; Schmitt, 2011). Este critério é útil para comparar modelos confirmatórios diferentes que possuem o mesmo número de variáveis observadas e igual dimensão amostral (Mesquita, 2013).

A estimação dos coeficientes foi realizada de acordo com o método de máxima verosimilhança que pressupõe normalidade multivariada (Bentler, 2006). Não obstante, este método já provou ser preciso na estimação dos coeficientes, mesmo em caso de incumprimento deste pressuposto (Bentler, 2006; Marôco, 2010).

RESULTADOS

Análises de Fiabilidade e Validade

O primeiro passo consistiu na realização de uma ACP com rotação *Varimax* para determinar a estrutura fatorial base do modelo confirmatório e avaliar a possibilidade de inversão de alguns itens. Foram extraídos quatro fatores com valor próprio superior a 1. A variância explicada combinada foi de 51.29%, acima dos 50% estabelecidos como critério (Tabela 1). Foram também cumpridos os pressupostos de $KMO = .84$ e $BTS, p < .001$.

De modo a que todos os constructos fossem medidos no sentido positivo, foram invertidos os itens It4 no Apoio Organizacional, todos os itens das Aptidões Técnicas, exceto o It21, e todos os itens da Consciência Cultural, exceto o It8. As análises de fiabilidade mostraram que a consistência interna, medida pelo alfa de Cronbach, do questionário total (.85) do Conhecimento cultural (.81), Apoio organizacional (.80) e Aptidões técnicas (.75) foram superiores a .70. A consciência cultural obteve um valor de consistência interna um pouco mais baixo (.63). A correlação item-total foi superior a .30 em quase todos os itens, com exceção dos itens It5 (.27), It8 (.28) e It24 (.29) na Consciência cultural.

Tabela 1
Cargas Fatoriais dos Itens do Questionário de Competências Culturais

	Conhecimento cultural	Apoio organizacional	Aptidões técnicas	Consciência cultural
It22 Discuto abertamente com os outros as dificuldades que eu possa ter no desenvolvimento da consciência multicultural.	.72			
It23 Eu aprendo sobre diferentes etnias culturais através de métodos educativos e/ou de experiências de vida.	.69			
It14 Sinto-me confiante que posso aprender sobre o contexto cultural dos meus clientes.	.65			
It18 Eu examino os meus próprios preconceitos relacionados com a raça e cultura que possam influenciar o meu comportamento como prestador de serviços.	.64			
It19 Eu empenho-me ativamente para ter uma atmosfera que promova o risco e o auto-conhecimento.	.63			
It10 Sou eficaz na minha linguagem não-verbal com utentes cujas culturas são diferentes da minha.	.62			
It1 Sinto que posso aprender com os utentes imigrantes/de minorias étnicas.	.59			
It3 Sou eficaz na minha comunicação verbal com os utentes cuja cultura é diferente da minha.	.49			
It6 Recebo <i>feedback</i> dos meus superiores sobre como melhorar as minhas aptidões com utentes imigrantes/de minorias étnicas.	.79			
It9 A competência cultural está incluída na missão, políticas e procedimentos no local onde eu trabalho.	.73			
It7 No trabalho, os quadros, <i>posters</i> , material impresso e brinquedos refletem a cultura dos imigrantes/minorias étnicas com quem trabalho.	.70			
It16 Eu tenho oportunidades para aprender comportamentos culturais competentes com os meus colegas.	.66			
It4 A minha organização não proporciona formação contínua em competência cultural.	.58			
It13 É difícil praticar aptidões relacionadas com competência cultural.			.77	
It12 Sinto que tenho experiência limitada para trabalhar com utentes pertencentes a outras culturas.			.68	
It2 É difícil adaptar as minhas estratégias aos utentes imigrantes/minoria étnicas.			.66	
It17 Não sinto que tenha as aptidões para prestar apoio a imigrantes ou minorias étnicas.			.63	
It21 Eu considero fácil trabalhar de forma competente com utentes imigrantes ou de minorias étnicas.			.53	
It20 É difícil para mim aceitar que as crenças religiosas possam influenciar a forma como as minorias étnicas respondem à doença e à incapacidade.				.63
It5 O local onde eu trabalho não permite usar recursos para promover a competência cultural.				.53
It24 O local onde eu trabalho não permite a minha participação em celebrações culturais com os meus utentes.				.49
It15 Não considero os antecedentes culturais dos utentes que atendo quando está envolvida comida.				.47
It11 Sou sensível à valorização e respeito das diferenças entre o meu contexto cultural e a herança cultural dos meus utentes.				.40
It8 A forma como os serviços estão estruturados no local onde eu trabalho torna difícil identificar os valores culturais dos utentes.				.37
Variação explicada	23.81%	11.84%	10.29%	5.35%
Total				51.29%

Análise Fatorial Confirmatória

A estrutura apresentada foi inicialmente considerada para o modelo confirmatório, onde as cargas fatoriais dos itens It5 (.21), It8 (.25) e It24 (.22) eram insatisfatórias. Para além disso, os valores de ajustamento deste modelo foram muito abaixo do razoável (χ^2 / gl 3.28, RMSEA 0.09, $p < .001$; GFI 0.81; TLI 0.73; AGFI 0.77; CFI 0.76 AIC 915.33). Os índices de modificação não sugeriram nenhuma alteração substancial de melhoria.

De seguida foi utilizado um processo iterativo com base no critério das cargas fatoriais (eliminando itens com carga fatorial $< .30$) e nos índices de modificação, de forma a atingir o melhor modelo possível, ou seja, aquele cujo ajustamento é mais adequado. O melhor modelo implicou a eliminação dos itens It5 (.21), It8 (.25) e It24 (.22) da componente Consciência cultural cujas cargas fatoriais iniciais eram insatisfatórias. Foram também eliminados os itens It14 e It18 na componente Conhecimento cultural, o item It4 no Apoio organizacional, os itens It2 e It21 na dimensão aptidões técnicas devido a cargas fatoriais baixas ou correlação elevada com outras componentes que não a sua. Foram ainda estabelecidas covariâncias entre itens com correlação elevada entre si, contribuindo para a simplificação do modelo.

O modelo confirmatório final foi composto por quatro componentes, também denominadas variáveis latentes ou não observadas, que correspondem aos constructos de Conhecimento cultural, Apoio organizacional, Aptidões Técnicas e Consciência cultural. Os valores das cargas fatoriais variaram entre .55 e .81, o que demonstra elevada correlação dos itens com os respetivos constructos (Figura 1).

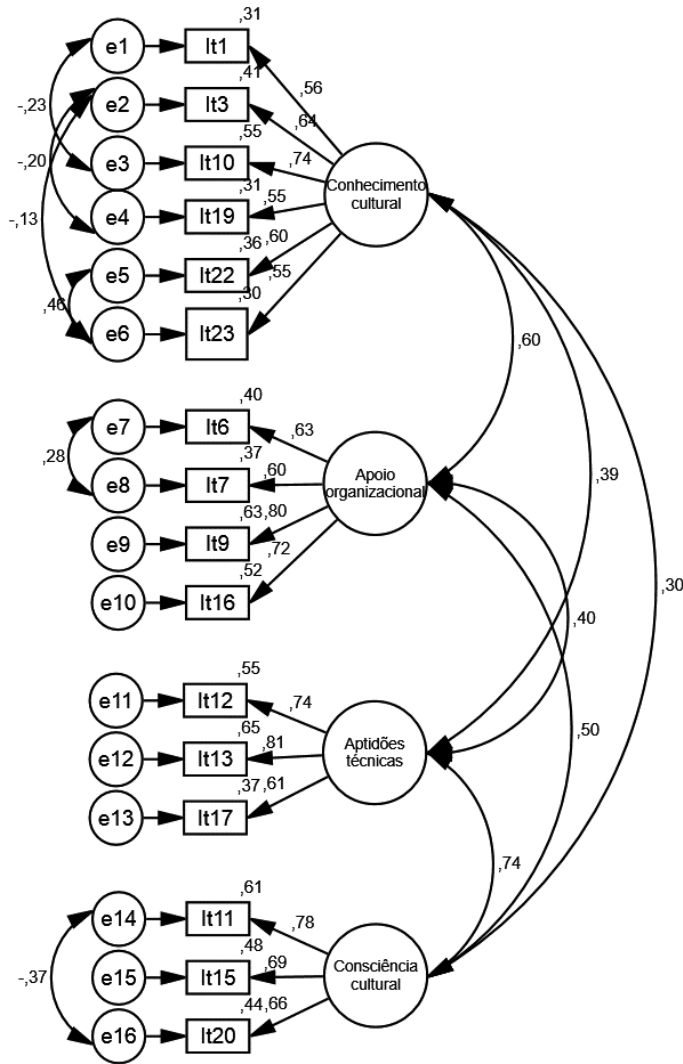


Figura 1
Modelo confirmatório final do Questionário de Competências Culturais-Profissionais de Ajuda

As correlações entre os próprios constructos (variáveis latentes) eram elevadas, variando entre .30 e .74. Destacaram-se como correlações mais elevadas as encontradas entre as dimensões do Apoio organizacional e Consciência cultural (.50), do Conhecimento e Apoio organizacional (.60) e Competência e Consciência Cultural (.74), em particular esta última (Tabela 2).

Tabela 2
Correlações entre as variáveis latentes do modelo confirmatório final

Correlação	Conhecimento cultural	Apoio organizacional	Aptidões técnicas	Consciência cultural
Conhecimento cultural	-	.60	.39	.30
Suporte organizacional		-	.40	.50
Aptidões técnicas			-	.74
Consciência cultural				-

Nota: todas as correlações são significativas, $p < .001$

Os valores de ajustamento do modelo final mostram que este pode ser considerado um bom modelo, uma vez que foram cumpridos na íntegra todos os critérios necessários (Tabela 3). O valor do χ^2/gl situou-se abaixo de 3. O valor de RMSEA foi de 0.06, abaixo de 0.07 e o p -close foi superior a .05. O IC a 95% para o valor de RMSEA não conteve qualquer valor acima de 0.07.

As medidas de ajustamento GFI, TLI, AGFI e CFI foram todas superiores a 0.90 ou, pelo menos, iguais a este valor. É ainda de referir que o AIC = 283.65 foi substancialmente inferior ao do modelo inicial com três componentes e todos os itens neles incluídos (AIC = 915.33), ressaltando-se o facto de estes não poderem ser diretamente comparados em virtude das diferenças no número de variáveis observadas.

Neste modelo, o valor elevado do coeficiente de curtose (71.56) coloca questões no que se refere ao pressuposto de normalidade. No entanto, foi mantido o método de estimação dos coeficientes por máxima verosimilhança devido à robustez deste método, mesmo neste tipo de situação.

Tabela 3
Ajustamento do modelo confirmatório final

Medidas de ajustamento	Valor do ajustamento no modelo	Crítério do ajustamento
χ^2/gl	2.13	< 3
RMSEA (IC 90%) p -close	0.06 (0.05 – 0.07) $p = .08$	< 0.70; p -close > 0.05
GFI	0.93	> 0.90
TLI	0.92	> 0.90
AGFI	0.90	> 0.90
CFI	0.94	> 0.90
AIC	283.65	

A Tabela 4 mostra que todas as estimativas foram estatisticamente significativas, salientando que todos os itens apresentaram um impacto significativo no seu respetivo constructo. A estimativa mais elevada foi encontrada no item It9 (1.27),

referente ao constructo Apoio Organizacional. São ainda de destacar as estimativas dos itens It11 (1.15) e It20 (1.15) para com o constructo Consciência cultural.

Tabela 4

Estimativas dos coeficientes não padronizados do modelo confirmatório

			<i>Estimativa</i>	<i>SE</i>	<i>Z</i>	<i>p-valor</i>
It1	←	Conhecimento cultural	0.75	0.08	9.13	$p < .001$
It3	←	Conhecimento cultural	0.71	0.06	11.12	$p < .001$
It10	←	Conhecimento cultural	0.84	0.06	13.19	$p < .001$
It19	←	Conhecimento cultural	0.70	0.08	9.22	$p < .001$
It22	←	Conhecimento cultural	0.76	0.07	10.53	$p < .001$
It23	←	Conhecimento cultural	0.69	0.08	9.17	$p < .001$
It6	←	Apoio organizacional	0.94	0.09	11.06	$p < .001$
It7	←	Apoio organizacional	0.88	0.08	10.51	$p < .001$
It9	←	Apoio organizacional	1.27	0.09	14.55	$p < .001$
It16	←	Apoio organizacional	1.09	0.09	12.77	$p < .001$
It12	←	Aptidões técnicas	1.07	0.08	13.76	$p < .001$
It13	←	Aptidões técnicas	1.09	0.07	15.23	$p < .001$
It17	←	Aptidões técnicas	0.90	0.08	10.69	$p < .001$
It11	←	Consciência cultural	1.15	0.09	13.14	$p < .001$
It15	←	Consciência cultural	1.03	0.08	12.40	$p < .001$
It20	←	Consciência cultural	1.15	0.11	10.64	$p < .001$

SE: Erro padrão (*Standard Error*)

A fiabilidade e validade deste modelo foram medidas através do alfa de Cronbach para a escala total (.88), para o conhecimento cultural (.88), para o apoio organizacional (.89), para as aptidões técnicas (.75) e para a consciência cultural (.70). O total de variância explicada pelo modelo foi de 61% (31% fator conhecimento; 13% apoio organizacional; 11% aptidões técnicas; 6% consciência cultural).

DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

Atualmente, os profissionais de ajuda em Portugal atuam junto de imigrantes, minorias étnicas e/ou refugiados passíveis de terem sido vítimas dos mais diversos crimes (e.g., violência doméstica, tráfico de seres humanos, abuso sexual, imigração

ilegal). Nesses contextos é necessário, por um lado, a sensibilidade para reconhecer os sinais de vitimação e, por outro lado, a capacidade de orientar na procura de ajuda complementar e no encaminhamento, de forma a responder, atendendo às especificidades multiculturais, a todas as suas necessidades (Gonçalves & Matos, 2016).

Numa determinada cultura dominante, as instituições e os próprios profissionais demonstram geralmente dificuldade em adequar o seu funcionamento às especificidades das culturas minoritárias, por exemplo, através de uma interpretação “desadequada” das ações destas vítimas, cuja subserviência perante a violência é atribuída à aceitação e normalização da mesma (Coelho & Machado, 2010). Desta forma, atendendo às estatísticas criminais nacionais (relativas, por exemplo, à violência doméstica, ao tráfico de seres humanos, integração de refugiados), a melhoria da qualidade dos serviços passa por capacitar os profissionais, dotando-os de competências culturais que os tornem sensíveis às necessidades das vítimas.

O objetivo deste trabalho foi adaptar e validar um instrumento de cariz generalista que permitisse avaliar a perceção de competências culturais dos próprios profissionais de ajuda que exercem funções em contextos de atendimento a vítimas, oriundas de contextos culturais e étnicos diversificados, mas também o envolvimento das instituições na construção dessas competências.

Neste estudo, o questionário de competências culturais para profissionais de ajuda (QCC-PA) revelou não seguir a estrutura fatorial do instrumento original (CCAI), para esta amostra, dividindo-se em quatro componentes: consciência cultural, conhecimento cultural, aptidões técnicas e apoio organizacional. Os primeiros três desses fatores são aqueles que reúnem maior consenso na comunidade científica (Alizadeh & Chavan, 2016) e, comumente, se preconiza como sendo os que compõem o constructo mais lato que é a competência cultural no seu todo (Suarez-Balcazar et al., 2011; Sue et al., 1992). De referir, no entanto, que esta estrutura fatorial foi também encontrada pelos autores do CCAI, com bom ajustamento, embora os mesmos tenham optado pelo modelo tri-fatorial por apresentar um ajustamento ainda mais adequado para a sua amostra (Suarez-Balcazar et al., 2011).

Nos profissionais que compõem a amostra atual, o modelo mais ajustado e com propriedades psicométricas mais poderosas é aquele que é composto por quatro fatores e por um menor número de itens, comparativamente com o CCAI. A eliminação de oito itens poderá estar relacionada com o facto de se pretender um questionário que integre a diversidade contextual patente nas diferentes áreas de atuação consideradas: a área social, a área da saúde e a área criminal. A versão mais reduzida do questionário revela um bom ajustamento ao nível das medidas estatísticas, revelando-se um modelo adequado para medir as competências culturais dos profissionais de ajuda. Assim, a opção por um instrumento como o QCC-PA, de carácter genérico e passível de ser utilizado em diferentes contextos de ajuda

releva-se mais útil, face a instrumentos específicos para cada grupo profissional, uma vez que nesses contextos o carácter multidisciplinar é assumido como crucial no atendimento a vítimas.

Este instrumento, sendo o primeiro direcionado para profissionais de ajuda, em Portugal, avalia a perceção das competências culturais pelos próprios profissionais, funcionando como uma autoavaliação das suas dificuldades e/ou aptidões para lidar com populações multiculturais. Essa pode, contudo, ser considerada uma das limitações do estudo, nomeadamente o carácter de autorrelato da competência cultural, cujos resultados poderão ser influenciados pela desejabilidade social. Nesse contexto, o instrumento não permite uma avaliação da prática efetiva destes profissionais, nem da eficácia no atendimento e na intervenção junto de populações multiculturais.

Em investigações futuras, seria importante o desenvolvimento de instrumentos capazes de medir este constructo de forma mais ampla, a partir de múltiplas fontes de recolha de dados sobre competência cultural (e.g., profissionais, vítimas, líderes organizacionais) e de metodologias diferenciadas (entrevistas, *focus group*). Estes estudos permitiriam um diagnóstico mais aprofundado e o desenvolvimento de ações de formação direcionadas para as reais necessidades destes profissionais em termos de competências culturais de atendimento. Paralelamente, interessa investir em estudo dirigidos a testar a validade (convergente, divergente) e estabilidade temporal das pontuações neste instrumento.

REFERÊNCIAS

- Albright, J. J., & Park., H. M. (2009). *Confirmatory Factor Analysis Using Amos, LISREL, Mplus, and SAS/STAT CALIS*. Technical Working Paper. The University Information Technology Services (UITS) Center for Statistical and Mathematical Computing, Indiana University.
- Alizadeh, S., & Chavan, M. (2016). Cultural competence dimensions and outcomes: a systematic review of the literature. *Health & Social Care in the Community*, 24(6):e117-e130. doi: 10.1111/hsc.12293
- Almutairi, A. F., & Dahinten, V. S. (2017). Construct Validity of Almutairi's Critical Cultural Competence Scale. *Western Journal of Nursing Research*, 39(6), 784-802. doi: 10.1177/0193945916656616
- American Psychological Association. (2008). *Report of the Task Force on the Implementation of the Multicultural Guidelines*. Washington, DC: APA. Consultado em 12 de maio de 2017 – URL: <http://www.apa.org/pi/>
- Arasaratnam, L. A. (2006). Further testing of a new model of intercultural communication competence. *Communication Research Reports*, 23(2), 93-99.
- Balcazar, F. E., Suarez-Balcazar, Y., & Taylor-Ritzler, T. (2009). Cultural competence: development of a conceptual framework. *Disability and Rehabilitation*, 31(14), 1153-1160. doi: 10.1080/09638280902773752

- Banks, M. E. (2008). Women with Disabilities: Cultural competence in rehabilitation psychology. *Disability and Rehabilitation*, 30(3), 184-190. doi: 10.1080/09638280701532243
- Bentler, P. M. (2006). *EQS 6 Structural Equations Program Manual*. Encino, CA: Multivariate Software.
- Bernhard, G., Knibbe, R. A., von Wolff, A., Dingoyan, D., Schulz, H., & Mosko, M. (2015). Cross-Cultural Competence Instrument for Healthcare Professionals (CCCHP-27). *PLoS One*, 10(12). DOI 10.1371/journal.pone.0144049
- Betancourt, J. R., Green, A. R., Carrillo, J. E., & Ananeh-Firempong, O. (2003). Defining cultural competence: a practical framework for addressing racial/ethnic disparities in health and health care. *Public Health Reports*, 118(4), 293-302. doi: 10.1093/phr/118.4.293
- Bogo, M., Regehr, C., Hughes, J., Power, R., & Globerman, J. (2014). Evaluating a Measure of Student Field Performance in Direct Service. *Journal of Social Work Education*, 38(3), 385-401. doi: 10.1080/10437797.2002.10779106
- British Psychological Society (2003). *Ethics Guidelines for Internet-mediated Research*. Leicester: The British Psychological Society.
- Brown, T. A., & Moore, M. T. (2012). Confirmatory factor analysis. In R. Hoyle (Ed.), *Handbook of Structural Equation Modeling* (pp. 361-379). New York, NY: The Guilford Press.
- Campinha-Bacote, J. (2002). The Process of Cultural Competence in the Delivery of Healthcare Services: a model of care. *Journal of Transcultural Nursing: Official Journal of the Transcultural Nursing Society / Transcultural Nursing Society*, 13(3), 181-184; discussion 200-201. doi: 10.1177/1045960201300303
- Capell, J., Veenstra, G., & Dean, E. (2007). Cultural Competence in Healthcare: Critical Analysis of the Construct, Its Assessment and Implications. *Journal of Theory Construction & Testing*, 11(1), 30-37.
- Coelho, C., & Machado, C. (2010). Competências culturais no atendimento a vítimas. In *Vitimologia: Das novas abordagens teóricas às novas práticas de intervenção* (pp. 169-195). Braga: Psiquilíbrios edições.
- Cross, T. (1989). *Towards a culturally competent system of care: A monograph on effective services for minority children who are severely emotionally disturbed*. Washington DC: CASSP Technical Assistance Center Georgetown University Child Development Center.
- Darawsheh, W., Chard, G., & Eklund, M. (2015). The Challenge of Cultural Competency in the Multicultural 21st Century: A Conceptual Model to Guide Occupational Therapy Practice. *The Open Journal of Occupational Therapy*, 3(2). Article 5. doi: 10.15453/2168-6408.1147
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL*. London: Sage Publications.
- Doorenbos A. Z., & Schim, S. M. (2004). Cultural competence in hospice. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 21(1), 28-32. doi: 10.1177/104990910402100108
- Dunn, T. W., Smith, T. B., & Montoya, J. A. (2006). Multicultural Competency Instrumentation: A Review and Analysis of Reliability Generalization. *Journal of Counseling and Development*, 84(4), 471-482. doi: 10.1002/j.1556-6678.2006.tb00431.x
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS*. (2ª ed.). London: Sage.
- Gonçalves, M., & Matos, M. (2016). Competência cultural na intervenção com imigrantes: Uma análise comparativa entre profissionais da saúde, de serviço social e polícias. *Acta Médica Portuguesa*, 29(10), 629-638. doi: 10.20344/amp.7121
- Hill, M., & Hill, A. (2009). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1995). *Evaluating model fit*. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 76-99). Thousand Oaks, CA: Sage.
- International Test Commission (2005). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests* (1ª ed.). Consultado em www.InTestCom.org

- Jackson, D. L., & Gillaspay, J. A. (2009). Reporting Practices in Confirmatory Factor Analysis: An Overview and Some Recommendations. *Psychological Methods*, 4(1), 6-23. doi: 10.1037/a0014694
- Lin, C., Lee, C., Huang, M. (2017). Cultural Competence of Healthcare Providers: A Systematic Review of Assessment Instruments. *Journal of Nursing Research*, 25(3), 174-186. doi: 10.1097/JNR.0000000000000153
- Lindsay, S., Tétrault, S., Desmaris, C., King, G. A., & Piérart, G. (2014). The cultural brokerage work of occupational therapists in providing culturally sensitive care. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 81(2), 114-123. doi: 10.1177/0008417413520441
- Marôco, J. (2003). *Análise estatística - com utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Marôco, J. (2010). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, software & Aplicações*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Mesquita, E. (2013). *Estudos bioestatísticos em leucemias mieloides agudas e linfomas*. (Tese de Mestrado. Universidade do Minho, Escola de Ciências).
- Monteiro, A. V. M., & Fernandes, A. B. (2016). Cultural competence in mental health nursing: validity and internal consistency of the Portuguese version of the multicultural mental health awareness scale—MMHAS. *BMC Psychiatry*, 16(149). doi: 10.1186/s12888-016-0848-z
- Muñoz, J. P. (2007). Culturally responsive caring in occupational therapy. *Occupational Therapy International*, 14(4), 256-280. doi: 10.1002/oti.238
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Papadopoulos, I., Tilki, M., & Lees, S. (2004). Promoting cultural competence in healthcare through a research-based intervention in the UK. *Diversity in Health and Social Care*, 1(2), 107-116.
- Rodrigues, C. M. S. (2008). *A Inovação em Rede e o Desempenho Empresarial: Ensaio de um Modelo de Equações Estruturais para a Indústria Portuguesa*. (Tese de Doutoramento em Engenharia de Produção e Sistemas Área de Métodos Numéricos e Estatísticos. Universidade do Minho, Escola de Engenharia).
- Schmitt, T. A. (2011). Current methodological considerations in exploratory and confirmatory factor analysis. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 29(4), 304-321. doi: 10.1177/0734282911406653
- Sodowsky, G. R., Taffe, R. C., Gutkin, T. B., & Wise, S. L. (1994). Development of the Multicultural Counseling Inventory: A self-report measure of multicultural competencies. *Journal of Counseling Psychology*, 41(2), 137-148. doi: 10.1037//0022-0167.41.2.137
- Suarez-Balcazar, Y., Balcazar, F., Taylor-Ritzler, T., Portillo, N., Rodakowski, J., Garcia-Ramirez, M., & Celestine, W. (2011). Development and validation of the cultural competence assessment instrument: A factorial analysis. *Journal of Rehabilitation*, 77(1), 4-13.
- Suarez-Balcazar, Y., Rodawoski, J., Balcazar, F., Taylor-Ritzler, T., Portillo, N., Barwacz, D., & Willis, C. (2009). Perceived levels of cultural competence among occupational therapists. *The American Journal of Occupational Therapy: Official Publication of the American Occupational Therapy Association*, 63(4), 498-505. doi: 10.5014/ajot.63.4.498
- Sue, D. W., Arredondo, P., & McDavis, R. J. (1992). Multicultural Counseling Competencies and Standards: A Call to the Profession. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 20(2), 64-88. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1992.tb01642.x>
- Suh, E. E. (2004). The model of cultural competence through an evolutionary concept analysis. *Journal of Transcultural Nursing*, 15(2), 93-102. doi: 10.1177/1043659603262488
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5ª ed.). Boston: Pearson/Allyn & Bacon.
- Wang, Y. W., Davidson, M. M., Yakushko, O. F., Savoy, H. B., Tan, J. A., & Bleier, J. K. (2003). The scale of ethnocultural empathy: Development, validation, and reliability. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 221-234. doi: 10.1037/0022-0167.50.2.221