

Adaptação do Questionário da Relação de Supervisão (versão reduzida) – Versão supervisando (QRS-r-supervisando)

Ana Rita Santos Nogueira* / Ana Catarina Nunes Silva* / Nuno Conceição*

* Faculdade Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal

O objectivo principal desta investigação foi a adaptação para a população portuguesa do Questionário da Relação de Supervisão (versão reduzida) – versão supervisando (QRS-r-supervisando). A importância deste constructo na satisfação com a supervisão, no desenvolvimento do terapeuta e na eficácia terapêutica motivaram esta investigação. Realizou-se uma tradução do questionário, seguida de retroversão e de um pré-teste a um pequeno grupo de estudantes de Psicologia, em supervisão. Posteriormente procedeu-se com a investigação recrutando-se 90 psicólogos clínicos/psicoterapeutas em supervisão. Aplicou-se também o Questionário Revisto de Personalidade de Eysenck (adaptação Almiro & Simões, 2013) para efeitos de validade divergente e o CASES (adaptação Lmares & Conceição, 2012) para efeitos de validade preditiva. Os resultados, a partir da análise factorial, sugerem uma medida composta por 17 itens divididos pelas mesmas três subescalas da medida original (Base Segura, Educação Reflexiva e Estrutura) e propriedades psicométricas adequadas (validade factorial, fiabilidade compósita e validade divergente). Discute-se a utilidade da medida e o seu valor prático bem como aspectos para futuras investigações.

Palavras-chave: Supervisão, Relação de supervisão, Questionário de Relação de Supervisão.

Introdução

A supervisão é cada vez mais encarada como imprescindível na formação de qualquer psicólogo. Actualmente é um pré-requisito para a prática clínica e pretende promover a aprendizagem, o desenvolvimento do supervisando e, em última instância e de forma mais indirecta, os resultados terapêuticos, tendo em vista o bem-estar do cliente. Clientes cujos terapeutas estão em supervisão relatam menos sintomatologia e uma maior satisfação com a intervenção e aliança terapêutica (Bambling, King, Raue, Schweitzer, & Lambert, 2006).

Vários autores têm enunciado (e.g., Falender & Shafranske, 2014) e comprovado (e.g., Ladany, Ellis, & Friedlander, 1999; Worthen & McNeill, 1996) a importância da qualidade da relação de supervisão no sucesso e satisfação com a supervisão. Outros estudos têm demonstrado que a qualidade da relação de supervisão tem impacto no progresso do psicólogo em formação, sendo um dos elementos da supervisão que melhor prediz a auto-eficácia do supervisando (Hanson, 2006). Contudo, é de salientar que a percepção da qualidade da relação de supervisão é influenciada por inúmeros factores, nomeadamente características de personalidade. Por exemplo, Bilodeau, Savard e Lecomte (2010) alertam para a importância da vergonha/timidez em

A correspondência relativa a este artigo deverá ser enviada para: Rita Santos Nogueira, Faculdade Psicologia, Universidade de Lisboa, Alameda da Universidade, 1649-013 Lisboa, Portugal. E-mail: ritadsnogueira@gmail.com

supervisão, referindo que deve ser um factor a ter em conta, podendo influenciar o modo como a relação de supervisão é percebida.

À medida que a investigação foi dando maior ênfase à relação de supervisão, foram surgindo internacionalmente modelos teóricos que definem e operacionalizam este constructo. Os primeiros modelos basearam a conceptualização e definição do constructo da relação de supervisão na extensão dos modelos existentes em psicoterapia (Bordin, 1983), falhando na integração de aspectos específicos, complexos e exclusivos da relação de supervisão (Beinart, 2004). Outros modelos, por outro lado, deram maior ênfase ao processo de desenvolvimento do terapeuta em formação, adoptando uma perspectiva desenvolvimentista do supervisando mas que, como mencionado por Holloway (1987) não tinham a relação de supervisão como objecto de análise. Alguns modelos mais recentes focaram a sua conceptualização na relação de supervisão englobando os aspectos exclusivos e diferenciadores da mesma (e.g., Beinart, 2004). Salientando por um lado a importância da relação de supervisão como mecanismo subjacente ao desenvolvimento do terapeuta, não invalidando assim a perspectiva desenvolvimentista. E, por outro lado a relação de supervisão como condição necessária para a eficácia e satisfação com a supervisão.

A medida Short Version of the Supervisory Relationship Questionnaire (Cliffe, Beinart, & Cooper, 2016) evidencia estes últimos modelos teóricos mencionados. Este questionário é a versão reduzida do Questionário de Relação de Supervisão (Palomo, Beinart, & Cooper, 2010). Palomo e colaboradores (2010) desenvolveram este questionário a partir dos dados qualitativos recolhidos por Beinart (2002) onde formandos e psicólogos clínicos qualificados descreveram as suas relações de supervisão mais e menos eficazes. Derivou um total de 67 itens distribuídos por seis subescalas (Base Segura, Compromisso, Educação Reflexiva, Feedback Formativo, Estrutura, Modelo a Seguir). Em 2016, Cliffe e colaboradores reduziram essa versão a um total de 18 itens divididos em três subescalas: Base Segura, Educação Reflexiva e Estrutura, que foi estudada no Reino Unido e estando em curso uma adaptação para a população Eslovénia. Na população britânica as análises da versão reduzida apontam para uma elevada consistência interna geral ($\alpha=.96$) e de subescalas (Base Segura $\alpha=.97$; Educação Reflexiva $\alpha=.89$ e Estrutura $\alpha=.88$), uma variância total explicada de 69.3% (Base Segura=57,45%; Educação Reflexiva=7,1% e Estrutura=4,8%) e uma estabilidade de 2-4 semanas de teste-reteste ($r=.94, p<.001$). A investigação demonstrou também que a medida tem boa validade convergente, verificando-se uma correlação significativamente positiva com Working Alliance Inventory – Trainee Form (Bahrnick, 1989), validade divergente relativamente a traços de personalidade e validade preditiva para a satisfação e eficácia da supervisão (Cliffe et al., 2016). Para além disto, os participantes reportaram uma boa utilidade e aplicabilidade prática do questionário.

A existência de uma medida da qualidade da relação de supervisão permite que os supervisores monitorizem a relação que se estabelece e identifiquem as componentes que estão (ainda) mais vulneráveis na relação com cada um dos supervisandos, de modo a potenciá-las e repará-las. Aumentando a qualidade da relação de supervisão pode promover-se um melhor desempenho em sessão (e.g., Ellis, 2010; Lamares, 2012) e uma melhor relação terapêutica. Estas podem ter uma influência benéfica para o sucesso da terapia, bem-estar e mudança adaptativa do cliente (Bambling et al., 2006). Assim, pressupõe-se que não seja apenas útil em contexto de investigação mas também na monitorização da prática de supervisão e respectiva sustentação do desenvolvimento profissional dos psicólogos clínicos ou psicoterapeutas.

À semelhança de outras medidas, por exemplo The Supervisory Working Alliance Inventory (Efstation, Patton, & Kardash, 1990) e Working Alliance Inventory – Trainee Form (Bahrnick, 1989), a Short Version of the Supervisory Relationship Questionnaire (Cliffe et al., 2016) engloba as componentes centrais que Bordin (1983) considera fundamentais para o desenvolvimento de uma relação de supervisão eficaz, baseada no acordo mútuo de objectivos, tarefas e no desenvolvimento de um bom laço emocional (subescala Base Segura). E possui igualmente uma medida para o supervisor (Pearce, Beinart, Clohessy, & Cooper, 2013), embora não exista ainda

uma versão reduzida. No entanto, esta medida parece ser um instrumento mais adequado e actualizado ao colmatar lacunas apresentadas às medidas existentes. Para além de integrar, engloba as componentes de aprendizagem técnica e estrutural (subescala Educação Reflexiva e subescala Estrutura) que servem de base à supervisão (Palomo et al., 2010) e não estão incluídas noutras medidas. Apresenta ainda como vantagens ser uma medida com boas qualidades psicométricas e ser uma versão reduzida, o que alicia a sua aplicabilidade. Visto que à luz do que acontece nos instrumentos de aplicação clínica, as medidas mais rápidas de administrar e preencher têm maior adesão (Brown, Dreis, & Nace, 1999). Por fim, referimos o ser suficientemente abrangente e integradora podendo ser aplicada em supervisão, independentemente da orientação e modelos teóricos de referência.

A nível nacional continuam a existir poucas investigações que se debrucem sobre o conceito de supervisão e em particular sobre a relação de supervisão, sendo de interesse substancial adaptar uma medida para que posteriormente se impulse a investigação neste campo.

O presente estudo tem assim como objectivo traduzir, adaptar e estudar as principais características psicométricas da Short Version of the Supervisory Relationship Questionnaire (Cliffe et al., 2016). As qualidades psicométricas serão verificadas por processos de análise factorial confirmatória, fiabilidade, validade discriminante, validade divergente relativamente a traços de personalidade e validade preditiva para a percepção de auto-eficácia relativamente às Competências Básicas de Ajuda e Gestão de Sessão.

Método

Participantes

Participaram no estudo 90 psicólogos clínicos/psicoterapeutas dos quais 83 do sexo feminino (92.2%). A média de idades é de aproximadamente 33 anos ($M=32.63$; $DP=9.47$; min-máx 22-57). De forma decrescente, 31.1% dos participantes trabalham com adultos, 28.9% com indivíduos de todas as faixas etárias, 20% com crianças e adolescentes, 5.6% apenas com adolescentes e 3.3% apenas com crianças. A média de experiência clínica entre os supervisandos é de seis anos e meio ($DP=6.54$; min-máx 0-22).

Os participantes têm na sua maioria supervisão de carácter obrigatório (64.4%), existindo com maior frequência a periodicidade semanal (50%), quinzenal (41.1%) e, menos frequente a mensal (8.9%). Relativamente à duração das sessões de supervisão, ocorrem com maior frequência com a duração de uma hora (47.8%), seguindo-se de duração de duas horas (41.1%), três horas (8.9%) e, por último a menos frequente, mais de quatro horas (2.2%). Existe uma pequena prevalência da supervisão grupal (51.1%) em detrimento da supervisão individual (48.9%), havendo uma média de 5 a 6 pessoas por grupo ($DP=2.10$; min-máx 2-10). O tempo médio de supervisão é de aproximadamente 51 meses ($M=50.83$; $DP=60.36$; min-máx 2-240). A supervisão ocorre com maior frequência em contexto profissional (41.1%), seguindo-se o contexto académico (31.1%) e por fim em contexto de formação em sociedade científica (27.8%). Nesta amostra as orientações teóricas mais frequentes são a Psicanalítica (27.8%), a Cognitivo-comportamental (24.4%), a Integrativa (24.4%) e a Dinâmica (20%), sendo as menos frequentes as orientações Sistémica (2.2%) e Grupanálise (1.1%).

Instrumentos

Questionário Sócio-demográfico. Foram recolhidas informações acerca do género, idade, nacionalidade, população alvo, e anos de experiência clínica. Para caracterizar a supervisão actual

foram solicitadas informações acerca do tempo de supervisão (meses), do tipo (acadêmico, profissional ou sociedade; individual ou grupal; obrigatória ou opcional), da periodicidade, da duração e da orientação teórica.

Questionário de Relação de Supervisão (versão reduzida) – Versão supervisando (Cliffé et al., 2016). Este questionário (QRS-r-supervisando) é a versão reduzida do Questionário de Relação de Supervisão (Palomo et al., 2010) e é constituído por 18 itens divididos por 3 subescalas: Base Segura, Educação Reflexiva e Estrutura. Neste questionário é pedido aos supervisandos que pontuem o seu acordo ou desacordo perante o que sentem relativamente à relação com o seu supervisor a partir de uma escala de Likert de 7 pontos que vai desde “Discordo Totalmente” a “Concordo Totalmente”. O processo de tradução do questionário e do seu respectivo questionário de feedback ocorreu em três momentos. Primeiramente três profissionais da área de psicologia clínica e com conhecimento em ambas as línguas realizaram, de modo independente, a tradução dos itens. Após a tradução individual compararam-se ambas as versões e escolheram-se, nos casos de divergência, a opção mais adequada. Conseguiu-se uma versão traduzida de todos os itens que foi submetida a uma retroversão por um tradutor bilingue. A retroversão resultante foi enviada para os autores da escala original que deram um parecer positivo. Após a tradução, procedeu-se ao estudo das suas propriedades psicométricas para a população portuguesa.

Questionário de Feedback (Cliffé et al., 2016). É constituído por 4 afirmações que pretendem recolher feedback dos supervisandos acerca da facilidade de preenchimento e da compreensão do Questionário da Relação de Supervisão, do conforto em debater esses dados com o supervisor e da percepção de utilidade dessa medida em supervisão. Nesta investigação apenas se traduziu este questionário para a população portuguesa. As suas qualidades psicométricas não foram alvo de análise uma vez que tem a funcionalidade de informar sobre a aplicabilidade prática do Questionário de Relação de Supervisão (versão reduzida) – Versão supervisando (Cliffé et al., 2016).

Questionário Revisto de Personalidade de Eysenck (Eysenck, Eysenck, & Barrett, 1985, adaptação portuguesa Almiro & Simões, 2013). Este instrumento foi desenvolvido por Eysenck e colaboradores (1985) com base no pressuposto de que as dimensões de personalidade são os elementos básicos da estrutura de personalidade e consistem, essencialmente, em factores disposicionais que a determinam constante e persistentemente. Avalia as principais dimensões da personalidade, através de resposta dicotómica (sim/não), estando os seus 70 itens divididos em quatro escalas independentes (Psicoticismo (P), Neuroticismo (N), Extroversão (E) e Mentira (L)). As escalas apresentam coeficientes de consistência interna de $\alpha=.87$ para N, $\alpha=.83$ para E, $\alpha=.55$ para P e $\alpha=.78$ para L. Esta escala foi escolhida por ser um dos instrumentos mais estudados e utilizados (Almiro & Simões, 2013). Nesta investigação serve o propósito de avaliar a validade divergente, com o intuito de replicar algumas das análises feitas aquando do estudo original da versão reduzida do questionário (Cliffé et al., 2016) e de estudos reportados na literatura sobre a influência da personalidade na percepção da qualidade da relação de supervisão (e.g., Bilodeau et al., 2010). Neste estudo, a consistência interna para cada subescala foi de $\alpha=.87$ para N, $\alpha=.80$ para E, $\alpha=.31$ para P e $\alpha=.65$ para L. Como a consistência interna da subescala de Psicoticismo apresenta um valor desadequado, não foi utilizada no nosso estudo. Bem como a subescala Mentira porque tendo a funcionalidade de testar a validade das respostas, não tem aplicação, nesta investigação, para a análise de validade divergente.

CASES – Counsellor Activity Self-Efficacy Scales (Hill & Hoffman, 2004, adaptação Lamares & Conceição, 2012). Este questionário de auto-relato avalia a percepção de auto-eficácia relativa às Competências Básicas de Ajuda, Gestão de Sessão e Capacidade de Lidar com Desafios Terapêuticos. As Competências Básicas de Ajuda são técnicas verbais de exploração (capacidade

de reflectir sentimentos ou fazer perguntas abertas), insight (capacidade de desafiar as contradições do cliente, usar de forma imediata reflexões) e acção (capacidade para usar métodos de descoberta direta guiada ou role-play). As Competências de Gestão de Sessão referem-se à capacidade de aplicar as Competências Básicas de Ajuda em várias tarefas de sessão específicas e relativamente comuns (por exemplo, “3 – Ajudar o seu/a sua cliente a explorar os seus pensamentos, sentimentos e acções”; “8 – Construir uma conceptualização clara do seu/da sua cliente e das suas dificuldades”). Os Desafios Terapêuticos referem-se a situações terapêuticas que a maioria dos clínicos considera bastante desafiantes, incluindo aspectos relacionados com conflitos relacionais e outros relacionados com o distress do paciente (por exemplo, “1 – Está clinicamente deprimido/a”; “8 – Está a lidar com assuntos que você pessoalmente considera difíceis de lidar”). Estas competências gerais de auto-eficácia correspondem às três subescalas que constituem este questionário, perfazendo um total de 44 itens. Os itens são cotados de acordo com uma escala de Likert de 10 pontos (0=nenhuma confiança; 9=muita confiança). Na adaptação portuguesa deste questionário (Lamares & Conceição, 2012) foi feita uma análise exploratória verificando-se uma consistência interna para a subescala de Competências Básicas de Ajuda que varia entre .85 e .96, para a Competência de Gestão de Sessão entre .85 e .96 e para a Competência Geral de Lidar com Desafios Terapêuticos entre .94 e .97. Na versão original observa-se uma consistência interna para a totalidade dos itens de .75 (Hill & Hoffman, 2004). A utilização deste questionário torna-se pertinente para testar a validade preditiva do questionário que se pretende adaptar, tendo sido escolhido uma vez que é um instrumento com boas qualidades psicométrica, que está previamente adaptado para a população portuguesa permitindo medir um construto que tem sido associado, através de relações preditivas, à relação de supervisão (Hanson, 2006). No nosso estudo, utilizar-se-á a subescala de Competências Básicas de Ajuda e a de Gestão da Sessão. Para cada uma das subescalas foi obtido uma consistência interna de .86 e de .92, respectivamente.

Procedimento

Tendo como objectivo principal a adaptação do QRS-r-supervisando, após a tradução do questionário e parecer positivo da retroversão pelos autores originais (Cliffe et al., 2016), realizou-se uma aplicação exploratória com o objectivo de testar a clareza e compreensão dos itens e das instruções. Este procedimento contou com a colaboração voluntária de um grupo de sete estudantes estagiários em supervisão do Mestrado de Psicologia Clínica da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. No seguimento do feedback deste pré-teste foi feito um ajuste no item 6, passando de “O(a) meu(minha) supervisor(a) não foi crítico(a) na supervisão”, uma vez que gerou alguma ambiguidade, para “O(a) meu(minha) supervisor(a) não me julgou na supervisão”. Seguiu-se a aplicação do conjunto de instrumentos seleccionados para esta investigação, através da plataforma Qualtrics online. Os participantes foram recrutados através de divulgação nas redes sociais e do contacto com Associações/Sociedades de Psicoterapia, solicitando-se a divulgação por efeito bola de neve. A recolha de dados foi feita online entre Maio e Setembro de 2017, com uma duração média de 20 minutos de realização. Seguiram-se as análises das propriedades psicométricas.

Resultados

Para o tratamento estatístico dos dados foram utilizados os programas SPSS 24 e AMOS 24.

Na primeira parte deste processo de adaptação recorreu-se à análise factorial confirmatória (Marôco, 2007), utilizando-se o método de Máxima Verosimilhança, de modo a testar na amostra

da população portuguesa a estrutura factorial já estabelecida pelos autores (Cliffe et al., 2016). *A priori* assegurou-se que havia uma distribuição homogénea dos itens, viabilizando a análise pretendida dos dados.

O primeiro procedimento consistiu em forçar os itens a um modelo de 3 factores (Base Segura, Educação Reflexiva e Estrutura) com base na estrutura do modelo factorial da versão original do questionário. Como critério para a qualidade de ajustamento consideraram-se para os índices CFI (Goodness-of-Fit Index) e TLI (Tucker-Lewis Index) valores iguais ou superiores a .9, para os índices RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) e SRMR (Standardized Root Mean Square) valores iguais ou inferior a .08 (Brown, 2006) e para o índice PGFI (Parsimony Goodness of Fit Index) valores superiores a .6 (Marôco, 2007).

A análise do modelo permitiu identificar índices de qualidade de ajustamento bons (PGFI=.609; SRMR=.075) e sofríveis (CFI=.887; TLI=.869; RMSEA=.90). Considerando-se por isso um modelo de ajustamento aos dados insatisfatórios. Pela análise dos índices de modificação calculados, verificou-se que o item 13 [“O(a) meu(minha) supervisor(a) prestou particular atenção à forma como se desenrolou a supervisão”] que pertencia à subescala Educação Reflexiva estava a saturar na subescala Estrutura. Testou-se um novo modelo (Modelo Rectificado) eliminando-se o item 13 do questionário, que necessita de ser reformulado ou ser testado numa outra amostra uma vez que está a ser interpretado com semelhante conteúdo semântico aos itens da subescala Estrutura que remetem para aspectos estruturais das sessões de supervisão. Este Modelo Rectificado (Figura 1) apresentou bons índices de qualidade de ajustamento (CFI=.915; TLI=.900; PGFI=.621; RMSEA=.079 e SRMR=.069).

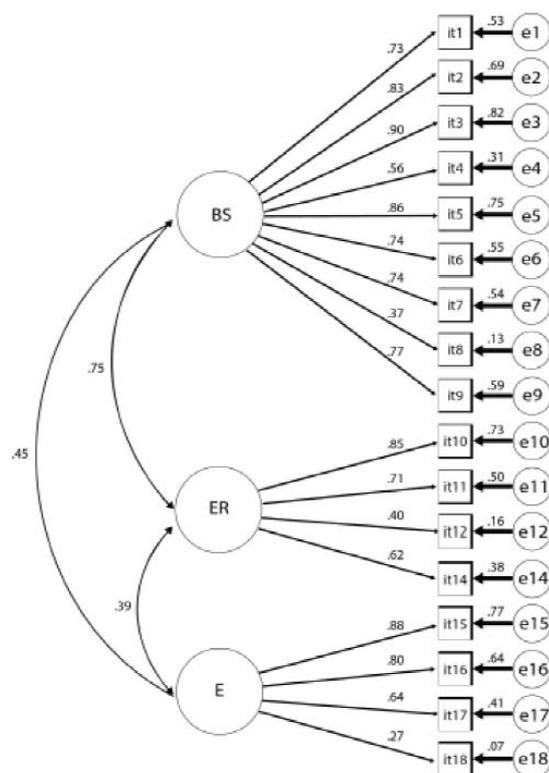


Figura 1. Análise Factorial Confirmatória: Modelo Rectificado (sem item 13), BS (Base Segura), ER (Educação Reflexiva), E (Estrutura)

Um segundo procedimento da análise factorial confirmatória consistiu em avaliar a qualidade de ajustamento local do modelo a partir dos pesos factoriais e da fiabilidade. Como se pode observar pela Figura 1, apresentada acima, a maioria dos pesos factoriais dos itens são adequados por assumirem valores acima de .40 (Marôco, 2007), à excepção dos itens 18 e 8 que apresentam valores de .27 e .37, respectivamente. Relativamente à fiabilidade individual, à excepção dos dois itens mencionados anteriormente, todos os itens possuem valores apropriados ($\geq .16$).

Os itens 18 e 8 não estão a afectar prejudicialmente a qualidade de ajustamento do modelo e parecem reflectir à luz de um juízo qualitativo e teórico, aspectos importantes e pertinentes aquando da operacionalização do constructo de relação de supervisão. Isto é, a organização e respeito pelo contexto de supervisão [item 18 – “O(a) meu(minha) supervisor(a) assegurou que as nossas sessões de supervisão eram livres de interrupções”] e o feedback positivo de forma a impulsionar o sentido de competência e confiança no supervisando [item 8 – “O(a) meu(minha) supervisor(a) deu-me feedback positivo sobre o meu desempenho”]. Neste sentido, o Modelo Rectificado (Tabela 1) com base apenas na eliminação do item 13 é o que se propõem adaptar uma vez que apresenta bons índices de ajustamento e respeita a estrutura factorial proposta pelos autores (Cliffe et al., 2016).

Tabela 1

Questionário de Relação de Supervisão (versão reduzida) Versão supervisando (Cliffe et al., 2016)

Subescala Base Segura

- O(a) meu(minha) supervisor(a) foi acessível
- O(a) meu(minha) supervisor(a) foi respeitador dos meus pontos de vista e ideias
- O(a) meu(minha) supervisor(a) deu-me feedback de uma forma que me fez sentir seguro(a)
- O(a) meu(minha) supervisor(a) estava entusiasmado(a) por me estar a supervisionar
- Senti-me à vontade para discutir abertamente as minhas preocupações com o(a) meu(minha) supervisor(a)
- O(a) meu(minha) supervisor(a) não me julgou na supervisão
- O(a) meu(minha) supervisor(a) esteve de mente aberta na supervisão
- O(a) meu(minha) supervisor(a) deu-me feedback positivo sobre o meu desempenho
- O(a) meu(minha) supervisor(a) teve uma abordagem colaborativa na supervisão

Subescala Educação Reflexiva

- O(a) meu(minha) supervisor(a) encorajou-me a reflectir sobre a minha prática
- O(a) meu(minha) supervisor(a) prestou atenção a inquietações e sentimentos meus não expressos
- O(a) meu(minha) supervisor(a) tirou ideias de vários modelos teóricos de forma flexível
- O(a) meu(minha) supervisor(a) ajudou-me a identificar as minhas próprias necessidades de aprendizagem e treino

Subescala Estrutura

- As sessões de supervisão foram focadas
- As sessões de supervisão foram estruturadas
- As sessões de supervisão foram desorganizadas*
- O(a) meu(minha) supervisor(a) assegurou que as nossas sessões de supervisão eram livres de interrupções

Nota. * item invertido.

De seguida procedeu-se à análise de fiabilidade através da fiabilidade compósita (Fornell & Larcker, 1981). Verificou-se uma boa fiabilidade compósita ($FCi \geq .70$) tanto para a escala total ($FCi = .94$) como para cada uma das suas subescalas (Base Segura $FCi = .91$; Educação Reflexiva $FCi = .74$ e Estrutura $FCi = .76$), mostrando que as subescalas são manifestações da relação de supervisão.

Analizou-se também a validade discriminante a partir da variância extraída da média (VEM) para cada uma das subescala e para o total da medida. A VEM revelou-se adequada para a medida total da escala ($VEM = .50$) e para a subescala Base Segura ($VEM = .54$). Para a subescala Educação Reflexiva ($VEM = .44$) e Estrutura ($VEM = .47$) obtiveram-se valores um pouco discrepantes relativamente ao critério proposto por Hair, Black, Babin e Anderson (2013) de valores acima de .5. Estes valores poderão estar a ser afectados devido ao peso factorial do item 18 e do item 12

[“O(a) meu(minha) supervisor(a) tirou ideias de vários modelos teóricos de forma flexível”]. Este último, embora dentro do critério assumido pode ser considerado frágil. Uma vez obtidos os valores da VEM procedeu-se à análise de validade discriminante, a partir do critério de Fornell e Larcker (1981), de que o valor das VEM dos factores deverão ser superiores ou iguais ao quadrado da correlação entre factores. Para a subescala Base Segura e Educação Reflexiva o quadrado da correlação entre os factores foi de .56, para a subescala Educação Reflexiva e Estrutura de .15 e, para a subescala Base Segura e Estrutura de .20. Assim concluímos que a subescala Base Segura e Educação Reflexiva não têm uma adequada capacidade discriminante entre si. Estes resultados podem ser justificados teoricamente uma vez que a Base Segura constitui a base para qualquer processo de aprendizagem – Educação Reflexiva. É de atitudes e comportamentos expressos pelo supervisor na relação com o supervisando que derivam os processos de desenvolvimento e aprendizagem. A título ilustrativo o item 2 da subescala Base Segura [“O(a) meu (minha) supervisor(a) foi respeitador dos meus pontos de vista e ideias”] e o item 10 da subescala Educação Reflexiva [“O(a) meu (minha) supervisor(a) encorajou-me a reflectir sobre a minha prática] manifestam esta premissa enunciada. Os itens da subescala Base Segura reflectem ideias mais abstractas e gerais que são depois direccionadas para o contexto de aprendizagem presente na subescala Educação Reflexiva.

Para averiguar a validade divergente do QRS-r-supervisando recorreu-se ao Questionário Revisto de Personalidade de Eysenck (Eysenck et al., 1985, adaptação portuguesa Almiro & Simões, 2013). Estabeleceu-se uma associação, a partir da correlação de Pearson, entre a dimensão de Neuroticismo e Extroversão e a qualidade da relação de supervisão (score total), bem como as suas respectivas componentes. Verificou-se que não existem correlações significativas entre o score total e as componentes da relação de supervisão com os traços de personalidade (Tabela 2). O QRS-r-supervisando demonstra assim que mede um constructo diferente de traços de personalidade, evidenciando uma boa validade divergente.

Tabela 2

Correlações de Pearson entre o score total da relação de supervisão, cada uma das suas componentes e os traços de personalidade de Neuroticismo e Extroversão

	Relação de Supervisão			
	QR	BS	ER	ET
N	.08	-.06	.04	-.17
E	.05	.09	.10	-.07

Nota. QR (Relação de Supervisão), BS (Base Segura), ER (Educação Reflexiva), ET (Estrutura), N (Neuroticismo), E (Extroversão); ** a correlação é significativa para o nível 0.01.

Com o objectivo de avaliar a validade preditiva do questionário de relação de supervisão relativamente à percepção de auto-eficácia de competências básicas de ajuda e de gestão de sessão realizou-se *a priori* uma correlação entre o score total da medida da qualidade da relação de supervisão, as suas componentes e as subescalas Competências Básicas de Ajuda e Gestão de Sessão da medida CASES (Hill & Hoffman, 2004, adaptação portuguesa Lamares & Conceição, 2012). Pela análise dos dados constatou-se que não existiam associações significativas em nenhuma das correlações estabelecidas (Tabela 3), desconsiderando qualquer análise preditiva que se pudesse fazer posteriormente. Na nossa amostra a qualidade da relação de supervisão e cada uma das suas componentes parecem não ser critérios capazes de definir a percepção da auto-eficácia para as Competências Básicas de Ajuda e para as Competências de Gestão de Sessão.

Tabela 3

Correlações de Pearson entre o score total da relação de supervisão, cada uma das suas componentes e a percepção de auto-eficácia para as competências Básicas de Ajuda e de Gestão de Sessão

	Relação de Supervisão			
	QR	BS	ER	ET
C_Ajuda	.01	-.01	.08	0
C_Gestão	.06	.06	.21	-.12

Nota. QR (Relação de Supervisão), BS (Base Segura), ER (Educação Reflexiva), ET (Estrutura), C_Ajuda (Competências Básicas de Ajuda), C_Gestão (Competências Básicas de Gestão de Sessão); ** a correlação é significativa para o nível 0.01.

Com o objectivo de perceber o impacto de cada uma das componentes da relação de supervisão na qualidade da mesma procedeu-se à construção de um Modelo de 2ª Ordem relacionando-se o score total do questionário com cada uma das subescalas. Verificou-se que a subescala Base Segura tem um peso factorial de .93, a subescala Educação Reflexiva de .81 e a subescala Estrutura de .48. Demonstrando assim, o impacto decrescente de cada uma das subescalas na qualidade da relação de supervisão.

Questionário de feedback

A maioria dos participantes considera o QRS-r-supervisando fácil (54.4%) ou muito fácil (35.6%) de completar e fácil (54.4%) ou muito fácil (42.2%) de compreender. Mais de metade dos participantes sente-se confortável (35.6%) ou muito confortável (42.2%) em debater as respostas do questionário com o supervisor, 12.2% não se sente nem confortável nem desconfortável, 5,6% sente-se desconfortável e 4.4% muito desconfortável. Grande parte dos participantes considera que o questionário é de alguma forma útil (57.8%) ou muito útil (31.1%) para fornecer feedback da relação de supervisão.

Relação de supervisão

Na amostra os participantes em geral percebem tanto a sua relação de supervisão ($M=101.25$; $DP=12.69$) como a componente de Base Segura ($M=55.35$; $DP=7.59$), de Educação Reflexiva ($M=23.15$; $DP=3.96$) e de Estrutura ($M=22.74$; $DP=4.14$) como tendo qualidade.

Discussão

Esta investigação permitiu adaptar para a população portuguesa uma versão do QRS-r-supervisando constituída por 17 itens, eliminando-se o item 13. As análises efectuadas demonstram boa validade factorial, fiabilidade da escala em geral, das subescalas e validade divergente para traços de personalidade de Neuroticismo e Extroversão. Notou-se alguma fragilidade na fiabilidade individual do item 18 e 8 que pode ser justificada no primeiro caso [18 – “O(a) meu(minha) supervisor(a) assegurou que as nossas sessões de supervisão eram livres de interrupções”] devido ao facto de grande parte da amostra estar inserida em supervisão grupal, podendo ser um item sensível ao tipo de *setting*. E, no segundo caso [8 – “O(a) meu(minha) supervisor(a) deu-me feedback positivo sobre o meu desempenho”] devido a questões culturais.

Estudos futuros, com amostras maiores, poderão analisar a sensibilidade do item 18 e clarificar as características do item 8.

No que diz respeito à validade discriminante as subescalas Base Segura e Educação Reflexiva apresentaram pouco poder discriminativo entre si que pode decorrer do facto da Base Segura constituir o pilar e o mote para um processo de aprendizagem – subescala Educação Reflexiva.

Relativamente à validade preditiva, a qualidade da relação de supervisão não se correlacionou com a percepção de auto-eficácia relativamente às Competências Básicas de Ajuda e Gestão de Sessão, à semelhança do estudo de Ladany e colaboradores (1999). Embora estes não sejam os resultados mais frequentemente reportados. Tendo em conta o nosso estudo, estes dados podem dever-se ao facto de não se ter utilizado o score total da medida de auto-eficácia e/ou pela amostra ser bastante heterogénea. A relação entre a supervisão e a auto-eficácia pode ser melhor compreendida aquando de grupos homogéneos (estudantes ou profissionais com semelhantes anos de experiência). Algo que pode ser explorado num estudo futuro. Um outro aspecto explicativo pode ser sustentado no estudo de Fernando e Hulse-Killacky (2005) que demonstrou como o estilo do supervisor pode exercer influência na percepção de auto-eficácia.

No que diz respeito às componentes da relação de supervisão, a Base Segura é aquela que oferece um maior impacto na qualidade da relação, apoiando tanto o modelo de Beinar (2002), que reforça que os elementos da relação como a confiança e o laço devem ser facilitados primeiramente, como o modelo de Bordin (1983) que realça o laço emocional como a base para os restantes aspectos da supervisão.

Uma das razões que motivou a adaptação do questionário para a população portuguesa foi a possibilidade de aplicabilidade em supervisão. Os resultados do Questionário de Feedback salientam a disponibilidade dos supervisandos em monitorizar e melhorar a qualidade da relação de supervisão e, por outro, a utilidade desta medida. Tendo em conta que a maioria dos participantes se encontra em supervisão grupal, à luz deste dados parece que o QRS-r-supervisando é passível de ser aplicado nos dois *settings* de supervisão.

Após a conclusão deste estudo, tivemos conhecimento de um outro estudo (Almeida, Pires, & Oliveira, 2018) que fornece novos dados sobre o QRS-r-supervisando. Essa investigação acrescenta a este estudo a análise de validade concorrente relativa ao Inventário de Estilos de Relação (Lizzio, Wilson, & Que, 2009), que complementa a análise de validade divergente e a realização de um Modelo de Segunda Ordem efectuado nesta investigação. Ambos os estudos demonstram boa fiabilidade compósita e validade factorial do instrumento, sendo as versões constituídas em ambos os casos por 17 itens. Na investigação de Almeida e colaboradores (2018) procedeu-se à eliminação do item 4 e nesta investigação do item 13. Embora nesse estudo as subescalas de Educação Reflexiva e Estrutura não tenham apresentado boa capacidade discriminante entre si, nesta investigação verificaram-se melhores resultados. Especificidades das amostras podem contribuir para estas discrepâncias uma vez que nesta investigação todos os participantes se encontravam em supervisão (sendo um factor de inclusão-exclusão) e eram de nacionalidade portuguesa, o que não se verifica no estudo de Almeida e colaboradores (2018).

Em futuras investigações, para além dos aspectos já enunciados ao longo da discussão, seria interessante proceder-se à adaptação da versão do supervisor (Pearce et al., 2013) e testar-se a validade preditiva do questionário para a satisfação com a supervisão, eficácia terapêutica ou outra variável que esteja mais relacionada com a competência/capacidade real do supervisando e não tão dependente da sua auto-percepção. Reformular-se o item 12 [“O(a) meu(minha) supervisor(a) tirou ideias de vários modelos teóricos de forma flexível”], potenciando o aumento do seu peso factorial, de modo a reflectir um conteúdo mais direccionado para o supervisando, tal como se verifica nos restantes itens da subescala a que pertence. Propõem-se uma tradução não literal, como por exemplo “o meu supervisor ajuda-me a utilizar diferentes modelos teóricos, de forma flexível”.

Por último, considera-se relevante a possibilidade de se poder incluir no QRS-r-supervisando uma componente que consiga captar algumas das dinâmicas específicas do contexto de supervisão grupal (e.g., segurança em relação ao grupo, relação com colegas).

Espera-se que demonstrada a utilidade e qualidade da medida da relação de supervisão adaptada nesta investigação e na levada a cabo por Almeida e colaboradores (2018) se possa contribuir para o desenvolvimento de investigação a nível nacional sobre a temática da supervisão e, mais especificamente, da relação de supervisão.

Referências

- Almeida, J. M. S. D., Pires, A. A. P., & Oliveira, M. Â. D. C. (2018). A relação de supervisão em psicoterapeutas. *Psicologia, Saúde e Doenças, 19*, 71-79.
- Almiro, P. A., & Simões, M. R. (2013). *Manual da versão portuguesa do Questionário de Personalidade de Eysenck – Forma Revista (EPQ-R)*. Coimbra: Laboratório de Avaliação Psicológica.
- Bahrick, A. S. (1989). *Role induction for counselor trainees: Effects on the supervisory working alliance*. Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University, Columbus, Ohio.
- Bambling, M., King, R., Raue, P., Schweitzer, R., & Lambert, W. (2006). Clinical supervision: Its influence on client-rated working alliance and client symptom reduction in the brief treatment of major depression. *Psychotherapy Research, 16*, 317-331.
- Beinart, H. (2004). Models of supervision and the supervisory relationship and the evidence base. In I. Fleming & L. Steen (Eds.), *Supervision and clinical psychology: Theory, practice and perspectives* (pp. 36-50). Hove: Brunner-Routledge.
- Beinart, H. (2002). *An exploration of the factors which predict the quality of the relationship in clinical supervision*. Unpublished doctoral dissertation, Open University, Milton Keynes.
- Bilodeau, C., Savard, R., & Lecomte, C. (2010). Examining Supervisor and Supervisee Agreement on Alliance: Is Shame a Factor? [Examen de l'entente superviseur-supervisé en contexte d'alliance de travail: La honte joue-t-elle un rôle?]. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy, 44*, 272-282.
- Bordin, E. S. (1983). A working alliance based model of supervision. *The Counseling Psychologist, 11*, 35-41.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guildford Press.
- Brown, J., Dreis, S., & Nace, D. K. (1999). What really makes a difference in psychotherapy outcome? Why does managed care want to know? In M. Hubble, B. Duncan, & S. Miller (Eds.), *The heart and soul of change* (pp. 389-406). Washington, DC: APA Press.
- Cliffe, T., Beinart, H., & Cooper, M. (2016). Development and validation of a short version of the Supervisory Relationship Questionnaire. *Clinical Psychology & Psychotherapy, 23*, 77-86.
- Efstation, J. F., Patton, M. J., & Kardash, C. M. (1990). Measuring the working alliance in counselor supervision. *Journal of Counseling Psychology, 37*, 322-329.
- Ellis, M. V. (2010). Bridging the science and practice of clinical supervision: Some discoveries, some misconceptions. *The Clinical Supervisor, 29*, 95-116.
- Eysenck, S. B. G., Eysenck, H. J., & Barrett, P. (1985). A revised version of the psychoticism scale. *Personality and Individual Differences, 6*, 21-29.
- Falender, C. A., & Shafranske, E. P. (2014). Clinical supervision: *The state of the art*. *Journal of Clinical Psychology, 70*, 1030-1041.

- Fernando, D. M., & Hulse-Killacky, D. (2005). The relationship of supervisory styles to satisfaction with supervision and the perceived self-efficacy of master's-level counseling students. *Counselor Education and Supervision, 44*, 293-304.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research, 18*, 382-388.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Hanson, M. G. (2006). *Counselor self-efficacy: Supervision contributions, impact on performance, and mediation of the relationship between supervision and performance*. Unpublished doctoral dissertation, Southern Illinois University, Illinois.
- Hill, C. E., & Hoffman, M. A. (2004). Development and validation of the counselor activity self-efficacy scales. *Journal of Counseling Psychology, 50*, 97-108.
- Holloway, E. L. (1987). Developmental models of supervision: Is it development?. *Professional Psychology: Research and Practice, 18*, 209-216.
- Ladany, N., Ellis, M. V., & Friedlander, M. L. (1999). The supervisory working alliance, trainee self-efficacy, and satisfaction. *Journal of Counseling & Development, 77*, 447-455.
- Lamares, I. B. (2012). *Supervisão, formação e desenvolvimento de jovens terapeutas: Estudo do desenvolvimento de competências de ajuda em psicoterapeutas em formação, no primeiro ano de prática clínica supervisionada*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Lamares, I. B., & Conceição, N. (2012). *Adaptação portuguesa da escala CASES*. Trabalho não publicado.
- Lizzio, A., Wilson, K., & Que, J. (2009). Relationship dimensions in the professional supervision of psychology graduates: Supervisee perceptions of processes and outcome. *Studies in Continuing Educations, 31*, 127-140.
- Marôco, J. (2007). *Análise estatística: Com utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Palomo, M., Beinart, H., & Cooper, M. J. (2010). Development and validation of the Supervisory Relationship Questionnaire (SRQ) in UK trainee clinical psychologists. *British Journal of Clinical Psychology, 49*, 131-149.
- Pearce, N., Beinart, H., Clohessy, S., & Cooper, M. (2013). Development and validation of the Supervisory Relationship Measure: A self-report questionnaire for use with supervisors. *British Journal of Clinical Psychology, 52*, 249-268.
- Worthen, V., & McNeill, B. W. (1996). A phenomenological investigation of "good" supervision events. *Journal of Counseling Psychology, 43*, 25-34.

Adaptation to Portuguese of the short version of the Supervisory Relationship Questionnaire

The main objective of this study was the adaptation to Portuguese of a questionnaire of supervisory relationship – short version of the Supervisory Relationship Questionnaire (supervisee version). The lack of national measures on this construct and its importance to the satisfaction with the supervision, development of the trainee and to the effectiveness of supervision motivated this investigation. Ninety clinical psychologists/psychotherapists in supervision were recruited. To adapt this questionnaire we made a translation, a retroversion, a pretest. The participants also completed the Short-scale Eysenck Personality Questionnaire Revised (adaptation Almiro & Simões, 2013) to ascertain divergent validity and the CASES (adaptation Lamares & Conceição, 2012) to determine the predictive validity. A small adjustment was made, in the confirmatory factorial analysis. The results show a measure composed

of 17 items divided by the same three subscales of the original measure. Adequate psychometric properties (internal consistency, factorial validity and divergent validity) have been demonstrated. The utility and practical application of this measure and suggestions for future research are discussed.

Key words: Supervision, Supervisory relationship, Short version of the Supervisory Relationship Questionnaire, Psychometric validation.

Submissão: 25/04/2018

Aceitação: 21/09/2018

