Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.16, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

VALIDAÇÃO PSICOMÉTRICA DO MODELO CHADREQUE DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM CONTEXTO MILITAR: ESTUDO DE CASO NO INSTITUTO SUPERIOR DE ESTUDOS DE DEFESA (ISEDEF), MOÇAMBIQUE

PSYCHOMETRIC VALIDATION OF THE CHADREQUE MODEL OF QUALITY OF WORK LIFE IN A MILITARY CONTEXT: A CASE STUDY AT THE HIGHER INSTITUTE FOR DEFENCE STUDIES (ISEDEF), MOZAMBIQUE

Juvenal Laurinda da Silva Chadreque

Investigador em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), com enfoque nos países em desenvolvimento e no sector da defesa, desenvolvendo estudos em colaboração com a Universidade de Bordeaux (França) e com o Centro de Estudos de Ciências Sociais (CBEXS, Brasil). Oficial superior da Força Aérea das Forças Armadas de Defesa de Moçambique, professor universitário, consultor e conferencista, tem produzido trabalhos de referência nas áreas da estratégia, modernização organizacional e Balanced Scorecard.

E-mail: juvenall.chissemo@gmail.com

Resumo

Este artigo apresenta a primeira aplicação empírica e validação psicométrica do Modelo Chadreque de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), concebido para instituições militares africanas. O estudo decorreu no Instituto Superior de Estudos de Defesa (ISEDEF), Moçambique, visando testar a aplicabilidade do modelo, aferir a percepção das suas doze dimensões e avaliar a sua utilidade diagnóstica. Aplicou-se um questionário de 58 itens a 72 profissionais (militares, docentes civis e técnicos administrativos). A análise incluiu estatística descritiva e análise factorial exploratória (rotação Varimax). O índice KMO (0,79) e os alfas de Cronbach (0,70–0,87) sustentam a fiabilidade e a adequação da estrutura dimensional. Os resultados evidenciam forte valorização das dimensões simbólicas (identidade militar, relevância da missão) e fragilidades em aspectos operacionais (equilíbrio vida–trabalho, justiça organizacional percebida e condições de trabalho). Conclui-se que o Modelo Chadreque é conceptualmente robusto e psicometricamente consistente, recomendando-se a sua utilização como ferramenta de diagnóstico em contextos militares do Sul Global e o seu aprofundamento por via de estudos comparativos e longitudinais.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Instituições Militares; Modelo Chadreque; Gestão de Pessoas.

Abstract

This article reports the first empirical application and psychometric validation of the Chadreque Model of Quality of Work Life (QWL), designed for African military institutions. Conducted at the Higher Institute

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

for Defence Studies (ISEDEF), Mozambique, the study tested the model's applicability, assessed perceptions across its twelve dimensions, and examined its diagnostic utility. A 58-item survey was administered to 72 professionals (military personnel, civilian instructors, administrative staff). Analyses comprised descriptive statistics and exploratory factor analysis (Varimax rotation). The KMO index (0.79) and Cronbach's alpha coefficients (0.70–0.87) support internal consistency and dimensional adequacy. Results highlight high scores on symbolic dimensions (military identity, mission relevance) and lower scores on operational aspects (work–life balance, perceived organisational justice, working conditions). Findings indicate that the model is conceptually robust and psychometrically sound, suitable as a diagnostic tool in military contexts across the Global South and deserving of further longitudinal and comparative studies.

Keywords: Quality of Work Life; Military Institutions; Chadreque Model; Human Resource Management.

1. INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem vindo a ganhar crescente relevo nas agendas estratégicas de gestão de pessoas, particularmente em sectores onde imperam exigências elevadas de disciplina, compromisso institucional e resiliência funcional, como é o caso das organizações militares. Nesses ambientes, marcados por estruturas hierárquicas rígidas, riscos operacionais permanentes e uma forte carga simbólica associada ao serviço à pátria, a QVT assume-se como um factor crítico para a motivação, a retenção e o desempenho dos profissionais.

Apesar da relevância crescente da QVT nas agendas de gestão, observa-se uma lacuna persistente na produção de modelos analíticos capazes de captar as especificidades das instituições militares do Sul Global. A maior parte dos modelos clássicos como os de Walton, Hackman e Karasek, foram concebidos em contextos civis e ocidentais, partindo de pressupostos organizacionais, culturais e epistemológicos muitas vezes alheios à realidade africana. Essa ausência de referenciais teoricamente situados e empiricamente validados compromete a eficácia das estratégias de gestão de pessoas em ambientes de soberania institucional, como as Forças Armadas.

No caso moçambicano, o Instituto Superior de Estudos de Defesa (ISEDEF) desempenha um papel central na formação dos quadros superiores das Forças Armadas de Defesa de Moçambique (FADM), actuando como instância estratégica de desenvolvimento de capacidades, reprodução institucional e consolidação do

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

ethos castrense. Não obstante a sua importância estrutural, verifica-se uma lacuna significativa no que respeita à existência de modelos de avaliação da QVT que sejam metodologicamente validados e conceptualmente adaptados à realidade específica das instituições militares do país.

Neste contexto, o presente estudo propõe-se validar empiricamente, pela primeira vez, o Modelo Chadreque de Qualidade de Vida no Trabalho, desenvolvido por Juvenal Laurinda da Silva Chadreque no âmbito da sua tese de doutoramento (Chadreque, 2025). Este modelo surge como resposta crítica à inadequação dos referenciais clássicos, frequentemente concebidos em contextos civis e ocidentais, insensíveis às particularidades organizacionais, simbólicas e culturais das instituições militares africanas. Estruturado em quatro blocos conceptuais (dimensões objectivas, de equilíbrio e desenvolvimento, culturais e psicossociais/simbólicas), o modelo integra doze dimensões operacionais, alinhadas com a complexidade vivida nos ambientes castrenses do Sul Global.

Este artigo parte do pressuposto de que a QVT não pode ser concebida como um constructo universal, dissociado das realidades históricas, institucionais e culturais que moldam o mundo do trabalho em diferentes regiões. Em particular, rejeita-se a aplicação acrítica de modelos oriundos do Norte Global em contextos militares africanos, nos quais vigoram lógicas próprias de autoridade, simbolismo, pertença e disciplina. Com base nas epistemologias do Sul (Santos, 2014; Ndlovu-Gatsheni, 2018), adopta-se aqui uma abordagem situada, que procura não apenas aferir o bem-estar organizacional com sensibilidade contextual, mas também contribuir para a construção de uma ciência organizacional africana, enraizada nas condições concretas de soberania institucional. O Modelo Chadreque, nesse sentido, propõe-se como uma ferramenta analítica decolonial, que integra dimensões invisibilizadas pelas abordagens tradicionais, como identidade militar, coesão simbólica, justiça no comando e disciplina funcional.

Os objectivos deste artigo consistem em: (i) testar a aplicabilidade do Modelo Chadreque no contexto organizacional do ISEDEF; (ii) aferir os níveis de percepção

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

da QVT entre os diferentes perfis profissionais da instituição; e (iii) explorar o potencial do modelo como instrumento de diagnóstico e intervenção em contextos militares. A realização deste estudo visa reforçar a robustez conceptual e psicométrica do modelo, assim como ampliar o corpo teórico disponível sobre QVT em ambientes de soberania, a partir de um referencial epistemológico situado nos contextos periféricos.

O Modelo Chadreque representa uma inovação analítica ao integrar, pela primeira vez num referencial de QVT, categorias como justiça no comando, coesão simbólica e prestígio funcional, permitindo captar dimensões invisibilizadas nos modelos clássicos e responder às especificidades institucionais das forças armadas africanas.

A estrutura do artigo compreende seis secções: a primeira apresenta o enquadramento teórico e os fundamentos do modelo; a segunda descreve a metodologia adoptada; a terceira examina a revisão da literatura existente sobre QVT e suas limitações em contexto militar africano; a quarta desenvolve a fundamentação epistemológica do Modelo Chadreque, ancorada nas epistemologias do Sul; a quinta analisa os resultados empíricos obtidos; e a sexta sistematiza as principais conclusões, implicações práticas e propostas de investigação futura.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Fundamentos Teóricos da Qualidade de Vida no Trabalho

A QVT é um conceito multidimensional que integra contributos da psicologia organizacional, sociologia do trabalho, saúde ocupacional e gestão de recursos humanos. Sirgy et al. (2001) definem QVT como o grau em que o trabalho satisfaz necessidades humanas fundamentais físicas, emocionais, sociais e intelectuais no interior do ambiente organizacional.

Autores como Dejours (1993) e Limongi-França (1996) destacam a relação entre QVT, saúde mental e produtividade, sublinhando a influência do clima organizacional e da percepção subjetiva dos indivíduos. Ferreira e Barros (2021) chamam a atenção para o equilíbrio psicossocial como condição essencial para o bem-estar no trabalho,

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.16, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

enquanto Ngoma e Adebayo (2023) apontam para a necessidade de abordagens sensíveis aos contextos organizacionais africanos, marcados por especificidades culturais e estruturais distintas das realidades ocidentais.

2.2 Limites dos Modelos Tradicionais de Qualidade de Vida no Trabalho

Ao longo das últimas décadas, diversos modelos teóricos de QVT foram desenvolvidos com o objectivo de sistematizar as condições e percepções dos trabalhadores em ambientes organizacionais. O modelo de Walton (1973), por exemplo, permanece como uma das principais referências, ao propor oito dimensões fundamentais, como compensação justa, desenvolvimento de capacidades, integração social, segurança e relevância social do trabalho. Outros contributos relevantes incluem Hackman e Oldham (1976), com o modelo de características do trabalho; Karasek (1979), que introduziu a relação entre exigência e controlo; Lawler (1982), que enfatizou a justiça organizacional; e Warr (1987), que relacionou QVT com afectividade e bem-estar psicológico.

Apesar da sua relevância histórica, estes modelos apresentam limitações significativas quando aplicados a contextos organizacionais não ocidentais, especialmente nas instituições militares africanas. Desenvolvidos em contextos civis, industriais e democráticos, os modelos clássicos assentam em pressupostos como autonomia individual, participação deliberativa, liberdade decisional e estabilidade funcional, factores muitas vezes ausentes ou profundamente transformados em estruturas militares africanas, caracterizadas por rigidez hierárquica, ethos de sacrifício, disciplina normativa e simbolismo institucional.

Estudos mais recentes, como os de Taris et al. (2021), Van De Voorde & Beijer (2022) e Knudsen (2020), mostram que contextos híbridos em que hierarquia rígida, identidade funcional e autoridade simbólica coexistem com exigências modernas de bem-estar desafiam as métricas tradicionais de QVT. Nessas organizações, o bem-estar não se mede apenas pela ausência de stress ou pela flexibilidade do trabalho,

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.16, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

mas também pela coesão de grupo, pela relevância da missão e pelo reconhecimento simbólico da função institucional.

Consequentemente, a aplicação directa desses modelos em contextos militares africanos revela-se teoricamente redutora e metodologicamente insuficiente. Dimensões cruciais como identidade militar, disciplina organizacional, hierarquia funcional e segurança institucional são sistematicamente ignoradas, o que fragiliza a capacidade analítica e diagnóstica das ferramentas convencionais. Daí a necessidade de construir modelos adaptados à realidade operacional, simbólica e institucional das forças armadas africanas.

2.3 A Qualidade de Vida no Trabalho em Contexto Militar Africano: Desafios e Especificidades

No contexto africano, essas especificidades são ainda mais complexificadas por factores históricos e estruturais. Como sublinham Ngoma e Adebayo (2023), a cultura das forças armadas africanas não pode ser dissociada do legado colonial, da instabilidade político-institucional e do papel multifuncional das forças de defesa. A literatura crítica, como a de Ndlovu-Gatsheni (2018) e Santos (2014), alerta para os riscos do "epistemicídio organizacional", quando modelos do Norte Global são aplicados de forma acrítica a contextos cujos códigos simbólicos, culturais e operacionais são profundamente distintos.

Estudos conduzidos por Munene (1995), Kiggundu (1991) e Mhone (2003) alertam para os riscos da transposição acrítica de modelos de gestão do trabalho oriundos de contextos ocidentais para realidades africanas, em que os códigos de autoridade, disciplina, solidariedade funcional e lealdade institucional assumem formas distintas e frequentemente invisibilizadas pelos instrumentos tradicionais de diagnóstico organizacional.

Autores como Kwame, Adu e Mensah (2023) defendem a construção de modelos endógenos, sensíveis aos códigos disciplinares, à função simbólica da missão e às

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

dinâmicas de pertença colectiva. O Modelo Chadreque, nesse sentido, surge como um contra-referencial: incorpora dimensões como identidade militar, hierarquia funcional, disciplina institucional e reconhecimento simbólico, ausentes nos modelos clássicos, mas centrais na experiência castrense africana.

Trata-se, pois, de uma proposta analítica que não apenas responde às limitações empíricas das abordagens tradicionais, como também afirma uma soberania teórica própria assente nas epistemologias do Sul e nas especificidades das instituições militares do continente.

2.4 O Modelo Chadreque: Uma Proposta Contextualizada para o Sul Global

O Modelo Chadreque de QVT emerge precisamente da constatação das limitações dos modelos clássicos e da necessidade de construir uma abordagem teoricamente enraizada nas especificidades das instituições militares africanas. Desenvolvido por Juvenal Laurinda da Silva Chadreque, no âmbito da sua tese de doutoramento (Chadreque, 2025), o modelo propõe uma reconfiguração da QVT a partir de quatro blocos conceptuais: dimensões objectivas, de equilíbrio e desenvolvimento, culturais e psicossociais/simbólicas.

Ao todo, o modelo operacionaliza doze dimensões: compensação justa, infra-estruturas e condições de missão, desenvolvimento profissional contínuo, segurança organizacional, compatibilização com a vida pessoal, disciplina institucional, hierarquia funcional, identidade militar, relevância social da missão, justiça organizacional percebida, coesão de grupo e reconhecimento simbólico e funcional. Esta arquitectura multidimensional permite apreender tanto os factores tangíveis da QVT como os aspectos simbólicos, relacionais e institucionais que moldam a vivência profissional militar.

Comparativamente ao modelo de Walton, o Modelo Chadreque introduz inovações substanciais. Dimensões como disciplina, hierarquia, identidade militar, segurança organizacional e reconhecimento simbólico não apenas complementam os

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.16, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

referenciais anteriores, como também os superam no que respeita à adequação ao ambiente castrense. O Quadro abaixo ilustra esta correspondência:

Quadro Comparativo: Modelo de Walton (1973) vs. Modelo Chadreque de QVT

Dimensão (Walton, 1973)	**Equivalência/Adaptação no Modelo Chadreque**	**Grau de Inovação**
Compensação justa e adequada	Compensação justa ajustada à carreira militar	Nenhuma
Condições de trabalho	Infra-estruturas e condições de missão	Parcial
Desenvolvimento de capacidades	Desenvolvimento profissional contínuo	Nenhuma
Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho	Compatibilização com exigências militares	Parcial
Integração social no ambiente laboral	Integração e coesão de grupo	Nenhuma
Constitucionalismo organizacional	Justiça organizacional percebida	Nenhuma
Relevância social da vida laboral	Relevância social da missão militar	Parcial
Oportunidade de crescimento e segurança	Segurança organizacional	Parcial (mais ampla)
(Não prevista em Walton)	Participação e reconhecimento simbólico	Inovação
(Não prevista em Walton)	Identidade militar	Inovação
(Não prevista em Walton)	Disciplina institucional	Inovação
(Não prevista em Walton)	Hierarquia funcional	Inovação

Fonte: Adaptado de Chadreque (2025).

Ao propor um modelo alternativo, metodologicamente validado e epistemologicamente situado, o Modelo Chadreque constitui um contributo substantivo para a edificação de uma ciência organizacional africana, alinhada com os desafios concretos das instituições de soberania no continente. Trata-se de uma proposta enraizada nas epistemologias do Sul (Santos, 2014; Ndlovu-Gatsheni, 2018), que recusa a hegemonia teórica do Norte Global e reivindica o direito à produção de conhecimento a partir das experiências vividas e das dinâmicas

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

institucionais próprias dos contextos africanos. Ao incorporar dimensões ausentes nos modelos clássicos, como identidade militar, disciplina institucional, hierarquia funcional e reconhecimento simbólico, o Modelo Chadreque responde de forma inovadora às especificidades da função militar nos ambientes pós-coloniais, oferecendo um instrumento analítico mais sensível, pertinente e transformador.

3. METODOLOGIA DA VALIDAÇÃO EMPÍRICA

O presente estudo adopta uma abordagem quantitativa, de natureza descritiva e exploratória, com o objectivo de realizar a primeira validação empírica do Modelo Chadreque de QVT (Chadreque, 2025) no contexto de uma instituição militar moçambicana.

A escolha da análise fatorial exploratória (AFE) justifica-se pela fase inicial de validação do instrumento, permitindo identificar agrupamentos latentes de itens e testar a estrutura dimensional proposta pelo Modelo Chadreque, sem impor a priori estruturas teóricas exógenas, o que estaria em contradição com o seu fundamento epistemológico situado. Trata-se, pois, de uma opção metodológica coerente com a recusa de modelos universais importados, permitindo que a estrutura do instrumento emerja a partir dos dados e da experiência concreta no contexto africano militar.

A investigação foi conduzida no ISEDEF, uma instituição de ensino superior das Forças Armadas de Defesa de Moçambique (FADM), seleccionada pela sua relevância estratégica, composição organizacional representativa e acessibilidade institucional.

A amostra foi constituída por 72 profissionais no activo no ISEDEF, incluindo militares (oficiais e sargentos), docentes civis e técnicos administrativos. Os critérios de inclusão foram: tempo de serviço igual ou superior a seis meses e consentimento voluntário para participação. A amostragem foi do tipo não probabilístico por conveniência, justificada pelas restrições operacionais e pela necessidade de autorização formal para acesso ao universo militar.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.16, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

Importa referir que, devido à natureza hierárquica e institucionalmente sensível do contexto militar, existe a possibilidade de enviesamento nas respostas, motivado por dinâmicas de conformidade ou receio de exposição. Adicionalmente, o carácter não probabilístico da amostragem limita a generalização estatística dos resultados, embora a diversidade funcional e o pré-teste tenham contribuído para a solidez interna do instrumento.

Procurou-se garantir diversidade funcional, com uma distribuição aproximada de 42% de militares, 31% de docentes civis e 27% de técnicos administrativos.

O instrumento de recolha de dados consistiu num questionário estruturado com 58 itens, construído com base nas doze dimensões do Modelo Chadreque de QVT, agrupadas em quatro blocos teóricos: dimensões objectivas (compensação, condições de trabalho), de equilíbrio e desenvolvimento (formação, segurança organizacional, vida pessoal), culturais (disciplina, hierarquia, identidade militar) e psicossociais/simbólicas (relevância da missão, coesão, justiça organizacional percebida, reconhecimento).

A Tabela 1 apresenta doze dimensões do Modelo Chadreque com exemplos ilustrativos de itens que compõem o questionário.

Tabela 1 – Dimensões do Modelo Chadreque e Exemplos de Itens

Bloco Conceptual	**Dimensão**	**Exemplo de Item**
Objectivas	Compensação	Sinto que a minha remuneração é justa face às exigências do meu cargo.
	Condições de trabalho	As infra-estruturas e os meios de trabalho são adequados ao desempenho das minhas funções.
Equilíbrio e Desenvolvimento	Formação contínua	A instituição oferece oportunidades adequadas de formação e actualização.
	Segurança organizacional	Sinto-me seguro(a) face a riscos físicos e institucionais no desempenho das minhas funções.
	Vida pessoal	Tenho tempo suficiente para conciliar o trabalho com as minhas responsabilidades familiares.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.16, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

Culturais	Disciplina institucional	As regras e normas internas são respeitadas e aplicadas de forma coerente.
	Hierarquia funcional	A cadeia de comando é clara e respeitada na instituição.
	Identidade militar	Tenho orgulho em pertencer às Forças Armadas.
Psicossociais e Simbólicas	Relevância social da missão	Considero que o trabalho que realizo tem impacto positivo na sociedade.
	Justiça organizacional percebida	Os critérios de promoção e reconhecimento são aplicados com equidade.
	Coesão de grupo	Existe um forte espírito de entreajuda entre os colegas.
	Reconhecimento simbólico e funcional	Sinto que o meu trabalho é valorizado pela liderança e pelos colegas.

Fonte: Adaptado de Chadreque (2025).

A Figura 1 apresenta uma representação esquemática do Modelo Chadreque de QVT, composto por doze dimensões distribuídas em quatro blocos conceptuais: objectivos, equilíbrio e desenvolvimento, culturais e psicossociais/simbólicos. Esta estrutura visa captar, de forma holística, os factores determinantes da experiência profissional em contextos militares africanos, integrando aspectos operacionais, culturais e simbólicos frequentemente negligenciados nos modelos clássicos.

Figura 1 – Representação esquemática do Modelo Chadreque de QVT



Fonte: Adaptado de Chadreque (2025).

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.16, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

Como se observa, o modelo privilegia tanto elementos tangíveis (como remuneração, condições de trabalho e segurança) quanto aspectos simbólicos e relacionais (como identidade militar, justiça percebida e coesão), reflectindo a complexidade das dinâmicas institucionais nas Forças Armadas. Esta configuração permite uma análise equilibrada entre factores objectivos e subjectivos, contribuindo para um diagnóstico mais fiel da QVT em ambientes castrenses.

A seguir, a tabela 2 resume a distribuição do número de itens por dimensão, permitindo visualizar a estrutura interna do instrumento.

Tabela 2 – Número de Itens por Dimensão do Questionário

Dimensão	**Nº de Itens**
Compensação	5
Condições de trabalho	4
Formação contínua	5
Segurança organizacional	4
Vida pessoal	5
Disciplina institucional	4
Hierarquia funcional	4
Identidade militar	5
Relevância social da missão	5
Justiça organizacional percebida	5
Coesão de grupo	5
Reconhecimento simbólico	3
Total	58

Fonte: Adaptado de Chadreque (2025).

Os itens foram formulados com base em fundamentação teórica robusta e validados por um painel de cinco especialistas nas áreas de psicologia organizacional e gestão militar. As respostas foram registadas numa escala tipo Likert de cinco pontos (1 = discordo totalmente; 5 = concordo totalmente). Um pré-teste foi realizado com um pequeno grupo de profissionais da mesma instituição, o que permitiu verificar a clareza dos itens e a consistência geral do instrumento, não sendo necessárias alterações substanciais.

A recolha de dados decorreu entre Fevereiro e Março de 2025, com autorização institucional e em conformidade com os princípios éticos da investigação científica, segundo a Declaração de Helsínquia (2013). Todos os participantes foram informados

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.16, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

dos objectivos do estudo, do seu direito à desistência voluntária e das garantias de anonimato e confidencialidade. O estudo foi previamente aprovado pelo comité científico da instituição promotora.

Os dados foram analisados com recurso ao software IBM SPSS (versão 25), utilizando-se estatísticas descritivas (médias, desvios-padrão) e análise de fiabilidade interna através do coeficiente alfa de Cronbach, considerado aceitável para valores iguais ou superiores a 0,70. Para aferição da estrutura latente das dimensões, procedeu-se a uma análise fatorial exploratória com rotação Varimax. O índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) foi de 0,79, indicando boa adequação amostral, enquanto o teste de esfericidade de Bartlett foi estatisticamente significativo ($\chi^2 = 1.278,34$; $gl = 435$; $p < 0,001$), confirmando a existência de correlações relevantes entre os itens. Importa referir que, nesta fase exploratória, não foram realizadas análises fatoriais confirmatórias (AFC) nem modelação por equações estruturais (SEM), em virtude das limitações do tamanho amostral. Estas abordagens mais robustas serão recomendadas em estudos subsequentes, de modo a confirmar a estabilidade da estrutura fatorial observada.

4. FUNDAMENTAÇÃO EPISTEMOLÓGICA DO MODELO CHADREQUE

4.1 Limitações Epistémicas e Metodológicas na Investigação sobre QVT em Contexto Militar Africano

Apesar do crescente interesse académico pela QVT em ambientes organizacionais, verifica-se uma notória escassez de estudos sistemáticos, teoricamente robustos e empiricamente validados que abordem esta temática no contexto das instituições militares africanas. A maioria das investigações existentes continua a adoptar modelos conceptuais desenvolvidos em contextos ocidentais e civis, sem considerar os condicionantes estruturais, históricos e culturais específicos dos países do Sul Global.

Além das fragilidades teóricas, muitos destes estudos carecem de rigor metodológico, especialmente na construção de instrumentos fiáveis e culturalmente adequados. Questionários genéricos, sem validação psicométrica prévia, ou abordagens focadas exclusivamente em factores salariais e infra-estruturais, desconsideram elementos

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.16, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

fundamentais como a coesão de grupo, o orgulho institucional, a identidade militar e a percepção de justiça no comando.

Como advertido por Kiggundu (1991) e Adamolekun (2002), os desafios de gestão de pessoas no sector público africano exigem ferramentas sensíveis às realidades organizacionais locais, incluindo os códigos de autoridade, disciplina e lealdade que caracterizam as forças armadas. Essa necessidade é também reconhecida por Hutchful (2003) e Tapscott (2019), ao analisarem as tensões estruturais entre disciplina hierárquica, bem-estar organizacional e legitimidade institucional nas burocracias de segurança africanas.

Neste contexto, o Modelo Chadreque de QVT propõe-se como resposta crítica a essas lacunas, ao apresentar uma arquitectura analítica situada, construída a partir do campo moçambicano, validada empiricamente, e com sensibilidade teórica para a complexidade das instituições militares em África.

4.2 Epistemologias do Sul e Soberania Teórica na Produção de Modelos Africanos

A concepção do Modelo Chadreque está ancorada num posicionamento epistemológico que recusa a universalização acrítica dos referenciais produzidos nos centros académicos do Norte Global. Alinha-se, em vez disso, com os princípios das epistemologias do Sul, defendidos por autores como Boaventura de Sousa Santos (2014), Sabelo Ndlovu-Gatsheni (2015) e Achille Mbembe (2016). Estes autores apelam a uma reorientação da produção de conhecimento a partir das experiências concretas, das instituições locais e das heranças históricas do Sul Global.

A lógica teórica do modelo reconhece a centralidade de dimensões negligenciadas pela literatura convencional de QVT, como a identidade militar, a disciplina institucional, a hierarquia funcional e o reconhecimento simbólico. Em vez de considerar estas categorias como distorções ou resquícios autoritários, o Modelo Chadreque assume-as como elementos estruturantes da vivência profissional militar em contextos africanos, conferindo-lhes estatuto epistemológico e valor analítico próprio. Esta reconceptualização responde ao apelo das epistemologias do Sul para

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

o reconhecimento dos saberes organizacionais localizados, muitas vezes invisibilizados pelas epistemologias dominantes.

Mais do que um modelo técnico, trata-se aqui de um gesto político e epistemológico de descolonização do conhecimento organizacional. A inclusão consciente de categorias como orgulho castrense, coerência disciplinar e justiça no comando representa uma recusa explícita da normatividade liberal-individualista que ainda estrutura grande parte da literatura ocidental sobre QVT. Ao integrar essas categorias enquanto expressões legítimas de bem-estar institucional, o Modelo Chadreque contribui para a formulação de uma ontologia organizacional alternativa, enraizada na experiência militar africana e orientada para a construção de soberania teórica.

Este posicionamento epistemológico implica uma ruptura com a lógica normativa que define a QVT segundo padrões empresariais e tecnocráticos. Em contrapartida, o modelo propõe uma abordagem contextual, relacional e institucional, que valoriza o papel do orgulho castrense, da missão pública, da coesão de grupo e da lealdade hierárquica como expressões legítimas de bem-estar organizacional.

Trata-se, assim, não apenas de um exercício técnico de validação psicométrica, mas de uma proposta teórica de afirmação do conhecimento africano sobre si mesmo uma ciência social enraizada nas realidades do continente e dotada de instrumentos conceptuais próprios para compreender e transformar as suas instituições.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1 Resultados Globais por Dimensão

A aplicação do questionário a uma amostra de 72 profissionais permitiu aferir a percepção da QVT no ISEDEF, com base nas doze dimensões do Modelo Chadreque (Chadreque, 2025). Os resultados obtidos foram organizados por blocos conceptuais, revelando as dimensões mais valorizadas e aquelas com menor pontuação média.

Tabela 3 – Médias e Desvios-Padrão por Dimensão da QVT (n = 72)

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.16, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

Bloco Conceptual	Dimensão	Média (M)	Desvio-Padrão (DP)
Psicossociais/Simbólicas	Relevância social da missão	4,5	0,46
Culturais	Identidade militar	4,4	0,49
Culturais	Disciplina institucional	4,3	0,54
Psicossociais/Simbólicas	Coesão de grupo	4,1	0,57
Psicossociais/Simbólicas	Reconhecimento simbólico	4,0	0,60
Culturais	Hierarquia funcional	3,9	0,63
Equilíbrio e Desenvolvimento	Formação contínua	3,8	0,65
Equilíbrio e Desenvolvimento	Segurança organizacional	3,2	0,81
Objectivas	Compensação	3,4	0,75
Objectivas	Condições de trabalho	3,0	0,85
Psicossociais/Simbólicas	Justiça organizacional percebida	3,0	0,89
Equilíbrio e Desenvolvimento	Vida pessoal	2,9	0,93

Fonte: Adaptado de Chadreque (2025).

5.2 Análise Comparativa por Grupos Profissionais

Para explorar a variação das percepções segundo o perfil profissional, foi realizada uma análise de médias entre três subgrupos: militares (n=30), docentes civis (n=22) e técnicos administrativos (n=20). Apesar das limitações do tamanho amostral, a análise revela padrões importantes.

Tabela 4 – Médias Comparadas por Grupo Profissional (extracto resumido)

Dimensão	Militares	Docentes Civis	Técnicos Adm.
Identidade militar	4,7	4,1	3,9
Relevância da missão	4,6	4,3	4,2

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

Justiça organizacional	3,2	2,8	2,9
Vida pessoal	2,7	3,1	2,9
Reconhecimento simbólico	4,3	3,7	3,6
Segurança organizacional	3,4	3,0	2,9

Fonte: Adaptado de Chadreque (2025).

5.3 Consistência Interna e Robustez Psicométrica

A análise da fiabilidade interna revelou coeficientes alfa de Cronbach entre 0,70 e 0,87 para todas as dimensões, confirmando níveis considerados bons ou excelentes. A estrutura fatorial extraída pela análise fatorial exploratória demonstrou comunalidades acima de 0,40 na maioria dos itens e cargas fatoriais superiores a 0,50, com quatro componentes principais que explicaram 68,7% da variância total. Estes resultados estão alinhados com os critérios de validade psicométrica propostos por Hair et al. (2014).

5.4 Resultados Complementares

Os dados revelam assimetrias marcantes entre as dimensões simbólicas e operacionais da Qualidade de Vida no Trabalho no ISEDEF. Enquanto dimensões como relevância social da missão (M = 4,5) e identidade militar (M = 4,4) registam valores médios elevados, aspectos operacionais, como vida pessoal (M = 2,9), justiça organizacional percebida (M = 3,0) e condições de trabalho (M = 3,0), apresentam as pontuações mais baixas. Esta configuração sugere um padrão estrutural característico de instituições militares do Sul Global, onde elementos simbólicos tendem a ser fortemente valorizados, em contraste com condições objectivas menos desenvolvidas.

A consistência interna obtida (alfa de Cronbach entre 0,70 e 0,87) e a estrutura factorial robusta (quatro componentes principais explicando 68,7% da variância total) sustentam a fiabilidade do instrumento e a adequação do Modelo Chadreque à análise destas dinâmicas.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.16, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

5.5 Discussão

Os resultados indicam que a coesão organizacional no ISEDEF é fortemente alicerçada em dimensões simbólicas, como orgulho institucional e relevância da missão, o que converge com estudos prévios de Gomes (2017) e Koeszegi et al. (2020), que sublinham a importância da identidade militar na motivação e coesão de grupos castrenses.

Por outro lado, as fragilidades nas dimensões operacionais especialmente vida pessoal, justiça organizacional e condições de trabalho confirmam tensões já assinaladas por Rebelo da Silva (2021) e Ferreira e Mendes (2018) em contextos militares e policiais. Estas tensões reflectem a dificuldade em compatibilizar as exigências funcionais com o bem-estar individual, particularmente em estruturas hierárquicas rígidas.

A disparidade entre o elevado valor atribuído a factores simbólicos e a avaliação crítica de factores operacionais sugere um fenómeno de inversão institucional simbólica, no qual o reforço do discurso da missão e do dever funciona como compensação para limitações estruturais. Embora tal dinâmica possa sustentar o compromisso organizacional no curto prazo, estudos como Dejours (1993) e Taris et al. (2021) alertam para os riscos de desgaste, burnout e redução da motivação no médio e longo prazo.

O desempenho do Modelo Chadreque ao captar estas tensões confirma a sua relevância e especificidade para contextos militares africanos, alinhando-se com a crítica de Ngoma e Adebayo (2023) à importação acrítica de modelos do Norte Global. A integração de dimensões como disciplina institucional, hierarquia funcional e reconhecimento simbólico revela-se decisiva para compreender a realidade laboral militar e orientar intervenções mais eficazes.

Assim, os achados sugerem que a melhoria da QVT em instituições militares não pode limitar-se a ajustes infraestruturais ou remuneratórios, devendo incluir medidas de justiça organizacional, estratégias de conciliação vida–trabalho e programas de

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

reconhecimento formal e simbólico, capazes de equilibrar as dimensões objectivas e simbólicas da experiência profissional.

6. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

O presente estudo representa uma contribuição pioneira para a investigação sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no contexto militar moçambicano, ao efectuar a primeira validação empírica do Modelo Chadreque no Instituto Superior de Estudos de Defesa (ISEDEF). Os objectivos definidos (testar a aplicabilidade do modelo, aferir as percepções institucionais e avaliar a sua fiabilidade psicométrica) foram plenamente alcançados.

Os resultados demonstram que o Modelo Chadreque é conceptualmente robusto e empiricamente sensível às realidades organizacionais do Sul Global. As médias elevadas em dimensões simbólicas, como Relevância da Missão (M = 4,5) e Identidade Militar (M = 4,4), atestam a importância do ethos institucional e do orgulho de pertença para a coesão funcional no meio castrense. Em contrapartida, as médias mais baixas em Vida Pessoal (M = 2,9) e Justiça Organizacional Percebida (M = 3,0) revelam fragilidades na gestão do equilíbrio funcional e nos mecanismos de equidade interna.

A consistência interna do instrumento, com coeficientes alfa de Cronbach entre 0,70 e 0,87, associada à estrutura fatorial coerente identificada, sustenta a sua validade preliminar como ferramenta diagnóstica para instituições militares africanas. A análise comparativa por grupos profissionais reforça ainda a sensibilidade do modelo à diversidade funcional, revelando assimetrias perceptivas relevantes entre militares, docentes civis e técnicos administrativos.

6.1 Implicações Práticas e Estratégicas

Os resultados obtidos sugerem um conjunto de implicações práticas que devem ser consideradas por decisores e gestores institucionais:

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

- Criação de políticas activas de conciliação entre vida profissional e familiar, nomeadamente através de horários mais flexíveis, licenças funcionais e mecanismos de apoio à parentalidade militar;
- Revisão e clarificação dos critérios de progressão na carreira, com base em princípios de justiça organizacional, transparência e meritocracia, combatendo a percepção de arbitrariedade institucional;
- Promoção de programas de reconhecimento simbólico e motivação funcional, valorizando o desempenho através de feedback positivo, distinções castrenses e reforço da cultura de mérito;
- Adoção sistemática do Modelo Chadreque como instrumento oficial de avaliação da QVT, permitindo diagnósticos regulares, decisões baseadas em evidência e o acompanhamento longitudinal de intervenções;
- Criação de um Observatório Nacional de Qualidade de Vida no Trabalho em instituições de soberania, com foco inicial no sector da Defesa, mas passível de expansão a outros sectores estratégicos.

6.2 Limitações do Estudo

Apesar da relevância dos resultados, é necessário reconhecer as limitações metodológicas do presente trabalho:

- recurso a uma amostra não probabilística e restrita ao ISEDEF compromete a generalização dos resultados a outras unidades militares;
- O ambiente hierárquico e institucionalmente sensível pode ter condicionado a espontaneidade das respostas, especialmente em dimensões críticas como justiça e reconhecimento;
- A ausência de triangulação metodológica (ex. entrevistas, grupos focais) pode ter inibido a captação de ambiguidades ou conflitos latentes nas percepções organizacionais;
- A não realização de análise fatorial confirmatória (AFC) e de modelação por equações estruturais (SEM) limita a confirmação da estrutura latente observada.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.16, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

Estas limitações, contudo, não invalidam os achados, mas sim indicam caminhos para aprofundamento empírico futuro.

6.3 Recomendações para Investigações Futuras

Com base nos resultados e nas limitações identificadas, propõem-se as seguintes direcções de pesquisa futura:

- Aplicação do modelo a outras instituições militares (como academias, comandos operacionais e escolas de sargentos), incluindo comparações entre ramos (Exército, Força Aérea, Marinha);
- Estudos comparativos internacionais, envolvendo forças armadas de países africanos com contextos históricos e institucionais distintos (ex. Angola, África do Sul, Guiné-Bissau);
- Triangulação metodológica com abordagens qualitativas, através de entrevistas semi-estruturadas, narrativas profissionais ou observação participante, para captar dimensões subjectivas da experiência laboral militar;
- Estudos longitudinais, com aplicação repetida do instrumento, para avaliar o impacto de intervenções institucionais na melhoria da QVT;
- Desenvolvimento de índices compostos de QVT militar, com possibilidade de institucionalização nacional.

Considerando a solidez psicométrica e a relevância contextual do Modelo Chadreque, recomenda-se igualmente a sua integração como base técnica para a formulação de políticas públicas de bem-estar nas Forças Armadas, permitindo decisões baseadas em evidência e alinhadas com os desafios específicos das instituições de soberania em Moçambique.

Considerações Finais

O Modelo Chadreque, ao conjugar fundamentação teórica sólida, validação psicométrica rigorosa e compromisso epistemológico com as realidades do Sul Global, representa uma inovação substantiva no campo da gestão de pessoas em instituições militares. Ao reconhecer dimensões simbólicas e culturais frequentemente ignoradas pela literatura ocidental, o modelo contribui para a

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

construção de uma ciência organizacional africana, enraizada, crítica e transformadora.

O presente estudo reforça a importância da produção teórica situada e oferece aos decisores institucionais uma ferramenta de diagnóstico e intervenção compatível com os desafios históricos, culturais e organizacionais das forças armadas africanas.

REFERÊNCIAS

ADAMOLEKUN, Ladipo. Public administration in Africa: Main issues and selected country studies. Boulder: Westview Press, 2002.

CHADREQUE, Juvenal Laurinda da Silva. Modelo Chadreque de Qualidade de Vida no Trabalho no Contexto Militar Moçambicano. Tese (Doutoramento em Gestão de Empresas) – Universidade São Tomás de Moçambique, Maputo, 2025.

CHIKULO, Bornwell. Rethinking public service motivation in Africa: Contextual imperatives and organisational realities. African Public Management Review, v. 11, n. 2, p. 56–74, 2022.

COLQUITT, Jason A. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. Journal of Applied Psychology, v. 86, n. 3, p. 386–400, 2001.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1993.

FERREIRA, Aline; BARROS, Jorge. Qualidade de vida no trabalho e saúde mental: desafios contemporâneos. Revista Brasileira de Psicologia Organizacional, v. 27, n. 1, p. 89–105, 2021.

FERREIRA, Aline; MENDES, Antonio M. Qualidade de vida no trabalho e estratégias defensivas em policiais militares. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, v. 18, n. 1, p. 1–10, 2018.

GOMES, Rui. Coesão e motivação nas organizações militares: Estudo da Força Aérea Portuguesa. Revista Militar, v. 2682, p. 149–167, 2017.

GREENBERG, Jerald. Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. Journal of Management, v. 16, n. 2, p. 399–432, 1990.

HAIR, Joseph F. et al. Análise multivariada de dados. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2014.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R. Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, v. 16, n. 2, p. 250–279, 1976.

HUTCHFUL, Eboe. Security sector reform in Africa: A survey of the reform landscape and key policy issues. In: CODESRIA (org.). Governing Security in Africa. Dakar: CODESRIA, 2003. p. 15–46.

KARASEK, Robert. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, v. 24, p. 285–308, 1979.

KIGGUNDU, M. N. The design of management systems in Africa. International Journal of Public Sector Management, v. 4, n. 3, p. 17–25, 1991.

KNUDSEN, Hans. Well-being in rigid organizations: Rethinking job quality in security sectors. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2020.

KOESZEGI, Sabine T.; ZUSCINOVA, Zuzana; KLEIN, Claudia. Military identity and cohesion in the 21st century. Defence Studies, v. 20, n. 4, p. 319–334, 2020.

KWAME, Emmanuel; ADU, Felix; MENSAH, Richard. Rethinking military organizational culture in sub-Saharan Africa: A quality of work life approach. African Journal of Military Studies, v. 4, n. 1, p. 33–49, 2023.

LAWLER, Edward E. Strategies for improving the quality of work life. American Psychologist, v. 37, n. 5, p. 486–493, 1982.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 1996.

MARTEL, Jean-Pierre; DUPUIS, Gilles. Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. Social Indicators Research, v. 77, n. 2, p. 333–368, 2006.

MBEMBE, Achille. Critique of Black Reason. Durham: Duke University Press, 2017.

MHONE, Guy. Labour market discrimination and postcolonial African states. International Labour Review, v. 142, n. 4, p. 475–501, 2003.

MUNENE, John C. Notions of work among the Baganda: Implications for motivation theory. International Journal of Psychology, v. 30, n. 4, p. 495–505, 1995.

NGOMA, Mduduzi; ADEBAYO, Ayodeji. Quality of work life in African militaries: An emerging research agenda. African Journal of Military Studies, v. 3, n. 1, p. 23–44, 2023.

NDLOVU-GATSHENI, Sabelo J. Epistemic freedom in Africa: Deprovincialization and decolonization. London: Routledge, 2018.

REBELO DA SILVA, Helena. Stress e bem-estar psicológico em contextos militares e policiais: factores de risco e protecção. Psicologia, Saúde & Doenças, v. 22, n. 2, p. 435–447, 2021.

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/nkxyrx17

SIRGY, M. Joseph et al. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. Social Indicators Research, v. 55, n. 3, p. 241–302, 2001.

SOETERS, Joseph; WINSLOW, Donna; WEIBULL, Anders. Military culture. In: CAFORIO, G. (Ed.). Handbook of the Sociology of the Military. New York: Springer, 2006. p. 237–254.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Epistemologies of the South: Justice against epistemicide. London: Routledge, 2014.

TAPSCOTT, Chris. Security governance and civil–military relations in Africa. African Security Review, v. 28, n. 2, p. 129–142, 2019.

TARIS, Toon W. et al. The concept of quality of working life: A critical review and research agenda. Work & Stress, 2021.

VAN DE VOORDE, Karina; BEIJER, Susanne. Quality of work and organizational performance: A review of conceptual and empirical developments. Human Resource Management Journal, 2022.

WALTON, Richard E. Quality of work life: What is it? Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11–21, 1973.

WARR, Peter. Work, unemployment, and mental health. Oxford: Clarendon Press, 1987.