

Ana Lúcia Bernardo Morais

**A ansiedade face à morte como preditora da paixão
pelo trabalho: Perspetiva da Teoria de Gestão do
Terror**



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo
2023

Ana Lúcia Bernardo Morais

**A ansiedade face à morte como preditora da paixão
pelo trabalho: Perspetiva da Teoria de Gestão do
Terror**



UAAlg

UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Cátia Sousa

Professora Doutora Gabriela Gonçalves

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2023

A ansiedade face à morte como preditora da paixão pelo trabalho: Perspetiva da Teoria de Gestão do Terror

Declaração de autoria de trabalho. Declaro ser o autor deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

Ana Lúcia Bernardo Morais

Copyright by Ana Lúcia Bernardo Morais

“A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos”

“Para ser grande, sê inteiro: nada
Teu exagera ou exclui.
Sê todo em cada coisa. Põe quanto és
No mínimo que fazes.
Assim em cada lago a lua toda
brilha, porque alta vive.”

Fernando Pessoa

Agradecimentos

A realização de uma dissertação é uma longa viagem que atravessa inúmeros desafios, incertezas, mas também muitos incentivos que nos levam a nunca desistir desta caminhada...

Agradeço:

À Professora Doutora Cátia Sousa e à Professora Doutora Gabriela Gonçalves a vossa disponibilidade, os fins de semana despendidos, os momentos fora de horas, as férias, os dias feriados, todos os momentos...todo o carinho e a ajuda às minhas dificuldades, estou imensamente grata de coração. Estou mil vezes grata por tudo. Vocês são únicas!

A todos os meus professores e colegas de mestrado.

À minha chefe “Pi” (Piedade Reis) a ajuda em tudo, a disponibilidade de horário... sem ela, nada seria possível, sempre preocupada com tudo e com todos. Adoro-a! Aos meus colegas, como sabem foram incansáveis, ajudaram-me sempre, não só com o horário bem como, muitas vezes com palavras de encorajamento. Mário, Luís, São...obrigada...

Agradeço a todos os meus amigos...

Amigas de coração e colegas Alexandra Silva, Ana Matias, Ana Lúcia Costa, Ângela Cristóvão, Sílvia Gomes, Dona Josélia, Dona Alice e a Dona Celeste, obrigada, desculpem de quem me esqueci.

Luísa Maia, Lúcia Guerreiro e Tânia Silva minhas amigas são um pilar para mim.

Ao meu amigo Aníbal, amigo Nuno e amiga Ana P. por não me deixarem desistir e me incentivarem todos os dias.

À Andreia Inácio e Sandra Palma que me ajudaram em tudo. De colegas passaram a amigas.

Ao meu amigo Tiago Oliveira que mesmo longe, esteve sempre perto neste meu percurso, obrigada pela amizade e ajuda. Gosto de ti!

À minha prima e amiga de infância Andreia Ramos, afilhados Maria e Edu todo o carinho e amizade. Diana a minha amiga desde sempre. E à minha amiga Júlia que adoro. Amigo Carlos Esteves, obrigada por tudo.

Agradeço à minha família....

A minha Irmã (Prima) Cláudia, desde sempre com quem partilho esta vida de altos e baixos e quem me inscreveu na minha aventura. Gosto de ti porque sim! Adoro-te, serás sempre a minha irmã.

Aos meus padrinhos por serem os meus segundos pais, pelo amor que me dão e pelo caminho percorrido ao meu lado.

À minha tia Custódia.

Família do Norte...ao meu tio Zé, tia Maria, primo Ricardo e tia Lurdes.

Aos meus queridos Pais, por tudo o que sou hoje. Sem eles nada seria! Ao meu pai pela companhia, noites sem dormir e por estar comigo em todos os momentos desta minha “loucura boa” e pela amizade e amor que ele e a minha mãe nutrem por mim. E também à minha mãe por ser quem é, a coragem e força de Mulher. Amo-vos!

Melie, Daisy e Minnie pela companhia enquanto estou a escrever.

Agradeço para o céu...

Aos meus avós e tios, a ti Tio Armando, por me ajudarem na vida que tenho e que me fazem caminhar mais além daquilo que penso que não seria capaz...

Amo-vos minhas estrelinhas....

Resumo

Diversos estudos demonstram que o ser humano recorre a diferentes mecanismos para lidar com a ansiedade face à morte, nomeadamente quando a mortalidade é mais saliente. O indivíduo crê na sua eternidade através de aspetos valiosos (materiais, intelectuais, filhos, etc.) que continuarão a existir depois de morrer, esses aspetos são prolongamentos de si próprio sendo que várias perspetivas e teorias assentam na importância que o trabalho tem para o indivíduo. A presente investigação tem como objetivos: 1) analisar as características psicométricas do inventário – “Threat Buffer Inventory”; 2) avaliar, com recurso ao inventário da Teoria de Gestão do Terror, em que medida a ansiedade face à morte prediz a paixão pelo trabalho. O estudo foca-se na ansiedade face à morte, bem como na Teoria da Gestão do Terror e na paixão harmoniosa e obsessiva no trabalho moderadas pela centralidade. A amostra é composta por 326 indivíduos, dos quais 67.9% são do género feminino e 32.1% do género masculino, com uma média de idades de 39.16 anos. A centralidade modera a paixão harmoniosa e obsessiva no trabalho, e que o modelo desenvolvido referente ao inventário da Teoria da Gestão do Terror é mais ajustável que o original. O inventário adaptado à população portuguesa apresentou bons valores de consistência interna em todos os fatores.

Em síntese, o estudo permite uma melhor compreensão do comportamento humano, fornecendo insights sobre as motivações e emoções que influenciam o comportamento das pessoas no contexto do trabalho.

Palavras-chave: inventário da Teoria de Gestão do Terror; centralidade; ansiedade face à morte; paixão pelo trabalho.

Abstract

Several studies show that human beings use different mechanisms to cope with anxiety about death, particularly when mortality is more prominent. The individual believes in his/her eternity through valuable aspects (material, intellectual, children, etc.) that will continue to exist after death; these aspects are extensions of oneself, and several perspectives and theories are based on the importance that work has for the individual. The present research aims to: 1) analyse the psychometric characteristics of the Threat Buffer Inventory; 2) assess, using the Theory of Terror Management inventory, to what extent anxiety about death predicts passion for work. The study focuses on anxiety about death, as well as on Terror Management Theory and harmonious and obsessive passion for work moderated by centrality. The sample consists of 326 individuals, of which 67.9% are female and 32.1% are male, with an average age of 39.16 years. Centrality moderates harmonious and obsessive passion at work, and that the model developed referring to the inventory of the Theory of Terror Management is more adjustable than the original. The inventory adapted to the Portuguese population showed good internal consistency values in all factors.

In summary, the study allows for a better understanding of human behaviour by providing insights into the motivations and emotions that influence people's behaviour in the work co.

Keywords: inventory of Terror Management Theory; centrality; anxiety in the face of death; passion for work.

Índice

ÍNDICE DE FIGURAS.....	XI
ÍNDICE DE TABELAS.....	XI
INTRODUÇÃO	1
I. ESTADO DA ARTE	3
1.1 ANSIEDADE FACE À MORTE	3
1.2 TEORIA DA GESTÃO DO TERROR	5
1.3. IMORTALIDADE SIMBÓLICA	7
2. DUALIDADE DA PAIXÃO PELO TRABALHO	10
3. CENTRALIDADE NO TRABALHO	13
II INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA	15
4. ESTUDO 1.....	15
4.1. <i>Metodologia</i>	15
4.1.1. <i>Amostra</i>	15
4.1.2. <i>Instrumento</i>	16
4.1.3. <i>Procedimento</i>	17
4.1.3.1 Tradução dos itens	17
4.1.3.2. Procedimento de recolha	17
4.1.3.3. Análise de dados	18
4.2. <i>Resultados</i>	20
4.2.1 Análise descritiva dos itens	20
4.2.2. Análise fatorial exploratória	20
4.2.3. Análise fatorial confirmatória.....	25
4.2.4. Valor(es) de consistência interna.....	27
4.3. <i>Discussão Estudo 1</i>	27
5. ESTUDO 2.....	28
5.1.1. <i>Amostra</i>	29
5.1.2 <i>Instrumentos</i>	30
5.1.3. <i>Procedimentos</i>	30
5.2. <i>Resultados</i>	31
5.2.1. Estatística descritiva	31
5.2.2. Análise correlacional Correlações	33
5.2.3. Análise de regressão e mediação	34
5.3. <i>Discussão do Estudo 2</i>	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	43
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
ANEXO.....	53

Índice de Figuras

<i>Figura 4. 1 Modelo AFC do Inventario (Threat Buffer Inventory)</i>	26
<i>Figura 5. 1 Modelo de investigação proposto</i>	29

Índice de Tabelas

<i>Tabela 4. 1 Medidas de Ajuste</i>	19
<i>Tabela 4. 2 Indicadores estatísticos dos itens</i>	21
<i>Tabela 4. 3 Matriz Rotativa e Comunalidades</i>	24
<i>Tabela 4. 4 Índices de ajustamento</i>	27
<i>Tabela 4.5 Valores de consistência interna</i>	27
<i>Tabela 5.1 - Médias e desvio Padrão das dimensões</i>	31
<i>Tabela 5.2- Médias e desvio Padrão das dimensões</i>	31
<i>Tabela 5.3- Médias e Desvio Padrão da Paixão Harmoniosa, obsessiva e Centralidade</i>	32
<i>Tabela 5.4- Correlações das Variáveis</i>	34
<i>Tabela 5.5 - Modelo de coeficientes para a Paixão Harmoniosa</i>	36
<i>Tabela 5.6 - Modelo de coeficientes para a Paixão Obsessiva</i>	38

Introdução

Atualmente, os estudos sobre a morte têm sido cada vez mais debatidos, particularmente no que diz respeito à ansiedade face à morte (Pereira, 2019), dado que se trata de um fenômeno que é normal e inevitável (Fitri et al., 2020). A imortalidade simbólica pode ser entendida como uma necessidade inconsciente para manter um sentido de ligação simbólica, ao longo do tempo com as várias dimensões da vida (Lifton, 1975).

Alguns autores têm procurado identificar e analisar as estratégias a que os indivíduos recorrem para lidar com a perspectiva da morte. Por exemplo, o estudo de Fitri *et al.* (2020) mostrou que a curiosidade social, sendo uma representação simbólica da imortalidade, contribui para os indivíduos superarem o terror da morte, razão pela qual está associada positivamente à ansiedade. Outros estudos têm mostrado que comportamentos de consumo (Maheswaran et. al., 2004), materialismo (Rahimah et al., 2020), discriminação dos idosos (e.g., Maxfield et. al., 2019), entre outros, também contribuem para reduzir a ansiedade face à morte.

No entanto os indivíduos podem sentir diferentes graus de ansiedade face ao mesmo estímulo (Fitri et al., 2020). O indivíduo credencia na sua eternidade através de aspetos valiosos, tais como intelectuais, filhos, etc. que continuarão a existir depois da sua morte – esses aspetos são prolongamentos de si próprio (Burke et al., 2010; Dewa et al., 2014). Pelo que na sua vida, além de procurar deixar testemunhos materiais e imateriais da sua existência, prolongamentos de Si, recorre a várias estratégias para lidar com o medo da morte, através de representações [biológicas, criativas, transcendentas, naturais (Lifton, et.al.1996)] de imortalidade simbólica.

É nossa proposta que o trabalho, a par dos filhos ou das ligações sociais, é uma forma de vivenciar a transcendência e sentir-se eterno, pelo que pode ocupar um lugar significativo como recurso à gestão do medo da morte. Várias perspectivas e teorias assentam na importância que trabalhar tem para o indivíduo. O trabalho constitui uma parte significativa e central da vida dos indivíduos, no qual o indivíduo dedica tempo, capacidades e envolvimento emocional (Diener, 1984; Edwards et.al., 2000). O trabalho é visto não só como uma ferramenta para o acesso a bens materiais e status social, mas também como fonte de autossatisfação, autoestima e, em consequentemente, satisfação com a vida e bem-estar psicológico (e.g., Judge et. al., 2005). Muitas vezes representa o

indivíduo, ocupando um lugar central na definição de *Si* e da sua vida, tanto mais central quanto mais o indivíduo lhe der importância e significado (e.g., Bal et al., 2011; Diefendorff et al., 2002). A este propósito, o constructo de centralidade do trabalho assenta na perspetiva apresentada por Weber (1958) no seu livro “*Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism*”. Weber (1992) considera que o trabalho é uma atividade digna que contribui para a concretização do objetivo moral do "bem comum", elevando o trabalho ao nível do sagrado. É nossa proposta que o trabalho pode ocupar um lugar significativo como recurso à gestão do medo da morte. Assim, quanto mais o indivíduo vivencia ansiedade face à morte mais obsessivo pode ser a relação com o trabalho, mais relevante ele quer ser no seu espaço de trabalho. A paixão pelo trabalho torna-se característica primordial da identidade do indivíduo e auxilia para o definir como pessoa (Vallerand et al., 2003). O processo de internalização da atividade profissional na identidade do indivíduo sugere a existência de dois tipos de paixão, com característica psicológica diferente: uma paixão harmoniosa e uma paixão obsessiva (Vallerand et al., 2003; Vallerand et al., 2008; Vallerand et al., 2006).

A Paixão harmoniosa resulta de uma internalização autônoma da atividade no pensamento da pessoa, ou seja, a sua identidade e ocorre quando os indivíduos aceitam sua atividade profissional gerando uma força motivacional. A paixão obsessiva ao contrário, resulta de uma internalização da atividade na identidade do indivíduo, esta internalização é provocada pela pressão intrapessoal e/ou interpessoal ou porque certas eventualidades estão ligadas à atividade como sentimentos de aceitação social ou autoestima. Embora gostem da atividade, sentem-se forçados a fazê-lo por causa dessas contingências internas que os controlam (Vallerand et al., 2003).

O presente trabalho tem como objetivos de investigação analisar as características psicométricas do inventário – “*Threat Buffer Inventory*” (Estudo 1) e com recurso à Teoria de Gestão do Terror (TGT), analisar em que medida a ansiedade face à morte prediz a paixão pelo trabalho moderada pela centralidade do trabalho (Estudo 2).

Esta dissertação está dividida em estado da arte que incide na análise da Teoria de Gestão do Terror como preditora da paixão harmoniosa e paixão obsessiva pelo trabalho moderada pela centralidade no trabalho. Nesta foram feitos dois estudos de caráter quantitativo, no primeiro uma análise psicométrica e no segundo a verificação do modelo da Teoria de Gestão do Terror.

I. ESTADO DA ARTE

1.1 Ansiedade face à Morte

A morte é o findar de todas as funções físicas e mentais do ser humano (Cicirelli, 2006), faz parte do seu desenvolvimento (Kovács, 2005), ocorrendo em todas as idades e condições de vida (Oliveira et al., 2004). A morte é um fator biológico e psicológico, mas pensar nesta é assustador e muitos indivíduos preferem evitar tais pensamentos (Pereira, 2019). Esta é uma preocupação humana bastante poderosa, que tem sido conceptualizada enquanto uma força motivadora de muitas expressividades criativas e filosóficas (Lehto et al., 2009).

Desde o início da história da Humanidade (Ferreira, 2013), que o tema da morte foi sempre visto, como um obstáculo ou tabu na sociedade, independentemente da profissão, religião ou até mesmo da fase do período de vida do ser humano (Moura, 2015). Desperta os mais dissemelhantes sentimentos e formatos de ser experienciada por quem a presencia e por quem a encara (Carneiro, 2013). A morte apresenta-se em proporções maciças na atualidade, sobretudo através dos meios de comunicação social, que fazem da guerra e do terrorismo algo que não podemos perder. Na verdade, não se pode esconder essa realidade, mas a morte prossegue ainda a constituir uma espécie de tabu, como já foi referido, tanto a nível coletivo, como individual, devido às mais variadíssimas razões, utilizando diversos mecanismos para se “esconder” (Oliveira et al., 2004).

Envolta em mistério e incerteza, estimula o medo do que se desconhece, sendo que quase todos os dias encontramos informações e pensamentos relacionados com a nossa própria mortalidade ou a de outros, pensamentos esses, difíceis de evitar (Zhongqiang, 2015) e que se transformam em angústia por não se saber o que acontecerá no último momento de vida (Carneiro, 2013).

O medo define-se como uma resposta comportamental, emocional e também fisiológica defronte de uma ameaça externa que é reconhecida de forma ciente. Quanto à ansiedade é uma experiência emocional desagradável que é acompanhada por alterações comportamentais, fisiológicas similares às causadas pelo medo (Beers et al., 2008).

O ser humano tem consciência da sua própria mortalidade (Sherman et al., 2010), ainda que o seu inconsciente não a aceite, a ansiedade face à morte (AFM) decorre dessa

consciência (Solomon et al., 2000). Os investigadores, relativamente à ideia da morte envolver diversos medos, sugeriram que a ansiedade face à mesma seja, um constructo multidimensional que abrange a ansiedade e o medo relacionados com a antecipação e conscientização da realidade da morte (Letho et al., 2009).

A AFM é uma experiência normal, que se experiencia em pequenas doses ao longo da vida, impulsionado as pessoas para a ação, e a envolverem-se em atividades positivas.

No entanto, níveis anormalmente elevados de AFM podem revelar-se prejudiciais (Mohammadpour et al., 2018). Este conceito está associado a várias características entre as quais: 1) a emoção que é profundamente relacionada com o medo básico ligado à destruição da existência do indivíduo; 2) a cognição, uma vez que a morte contradiz a vida não sendo portanto compatível com as estruturas cognitivas básicas, sendo que os indivíduos desenvolvem estruturas cognitivas duradouras como resultado de experiências de vida e por mais que essas contexturas estejam focadas na vida serão ameaçadas pela ideia de morte; 3) experiencial, ou seja, que não é especificamente, parte presente da consciência; 4) o desenvolvimento e a modelagem sociocultural, sendo que podem variar de acordo a cultura do indivíduo; e 5) a fonte de motivação, na medida em que ela é universal e fundamental, ocorrendo após a aquisição da capacidade de simbolizar a complexidade da morte, negando-a e reprimindo-a (Letho et al., 2009).

O homem é um ser ansioso e apresenta-se sempre insatisfeito e em constante procura de satisfação (Moura, 2018) e a perspectiva da morte poderá deixar as pessoas ainda mais ansiosas caso sintam que não realizaram e não conseguirão realizar algo de benévolo nas suas vidas. O propósito de vida e a AFM estão opostamente relacionados, pois um indivíduo que alcançou um objetivo com sucesso na sua vida, terá menor preocupação com a eventualidade de morrer, do que um indivíduo que não alcançou (Carvalho, 2021) o que causa sentimentos de medo, ansiedade e de angústia (Moura, 2018).

Na tentativa de arranjar mecanismos do comportamento humano para amenizar esta ansiedade (Fitri et. al, 2020) o individuo pode socorrer-se de várias estratégias. Entre as quais, salientamos a Teoria da Gestão do Terror, a imortalidade simbólica, curiosidade social, entre outras (Fitri et. al, 2020).

1.2 Teoria da Gestão do Terror

A Teoria da Gestão do Terror (TGT) (Dechesne et al., 2003; Greenberg et al., 1990; Pyszczynski et al., 1999) está associada à psicologia social e procura compreender a forte influência das preocupações relacionadas com mortalidade no nosso *self* (Arndt et al., 2008). A TGT é fundamentada na compreensão do comportamento social e humano, quer a nível dos contextos culturais, como também dos contextos históricos (Morgan et al., 2002). Esta baseia-se em dois pressupostos fundamentais: primeiramente os seres humanos, que são instintivamente orientados para a sua auto-preservação e para a sua existência contínua e, em segundo lugar, os indivíduos, ao contrário de outros organismos, têm capacidades cognitivas particulares, embora grandemente adaptáveis do ponto de vista evolutivo e refletivo sobre si próprios, sendo que existe a consciência de que a morte é inevitável e que pode ocorrer a qualquer momento sem aviso prévio (Morgan et al., 2002).

A experiência humana desenrola-se num paradoxo angustiante, estamos conduzidos a viver, a sustentar a força vital dentro de nós, mas estamos selados com a consciência da nossa mortalidade. Ou seja, esta teoria é baseada no pressuposto do paradoxo tumultuoso que nos leva a viver na consciência da nossa mortalidade, desencadeando incerteza e sofrimento. O medo da morte é visto como uma manifestação emocional do instinto de auto-preservação, sendo que qualquer ameaça à continuação da nossa existência induz a uma resposta adaptativa de medo (Morgan et al., 2002).

De acordo com a TGT, as pessoas detêm um conflito psicológico e um desejo de auto-preservação que resulta de um confronto entre o conhecimento e a certeza de que a morte é inevitável (Harmon-Jones, 1997). Resultante desse conflito, os indivíduos procuram agir de maneira a se defenderem e encontrarem significado e estabilidade no seu mundo (Fransen, 2019). O indivíduo recorre a sistemas divididos de valores e crenças, as visões culturais também disponibilizam a prescrição para a imortalidade, e esta, quer seja de forma simbólica ou exata, está presente em todos os sistemas de crenças. A visão cultural do mundo e a autoestima são formas simbólicas de imortalidade. Como imortalidade simbólica, a visão cultural do mundo e a autoestima permitem que as pessoas se sintam valiosas como parte de algo maior, mais significativo e que dura mais tempo do que a existência humana (Dechesne et al., 2003).

Nas culturas existem símbolos que possibilitam a lembrança eterna do sujeito, tais como, por exemplo, os jornais, os livros de história, etc. (Fonseca, 2009). Estes fazem com que o indivíduo acredite que irá continuar a sua existência, mesmo depois do seu corpo já não existir fisicamente (Fonseca, 2009). A autoestima é uma defesa contra a AFM, pois envolve um sentimento de ser peculiar e único e, conseqüentemente, desenvolve um sentimento de imunidade face à morte (Fonseca, 2009).

A natureza fundamentalmente "adaptável" desta resposta ao medo, a consciência exclusivamente humana da possibilidade omnipresente da morte, pode rapidamente tornar-se indiscutível, mesmo entorpecente, para os seres cujo impulso mais básico é sustentar a vida (Morgan et al., 2002). Contudo, também nos permite procurar uma solução para este dilema, ou seja, os seres humanos criam construções simbólicas repartidas, de forma a minimizar a AFM. Como partes valorizadas de algo imortal e absolutamente significativo, as construções simbólicas permitem que os indivíduos tenham a oportunidade de deixar marcas permanentes através de realizações concretas (e.g., livros, arte, música, próximas gerações, etc.), procurando garantir a transcendência da sua mortalidade (Morgan et al., 2002).

1.3. Imortalidade Simbólica

O conceito de imortalidade simbólica relaciona-se com a preservação da espécie (Dias et. al, 2005) e da compreensão dos vários apoderamentos dos seres humanos no alicerce de vínculos do seu passado, com a necessidade de não deixar morrer as suas memórias e gerações futuras (Santana, 2014). A percepção que se tem de desaparecer, acontece com uma ansiedade ilimitada de viver (Ferreira, 2013). Lifton (1979) admite que está presente em todo o indivíduo o desejo de imortalidade simbólica e que a sua expressão pode ter diferentes modos ou formatos, em diferentes culturas e até diferentes indivíduos dentro da mesma cultura. O desejo de imortalidade simbólica aprovisiona imagens de uma morte transcendente e ajuda-nos a encarar a nossa própria finitude. A imortalidade simbólica mostra um complemento de equilíbrio psicossocial (Santos, 2010).

Nos diversos estudos de Lifton (1979) surgem várias formas do ser humano lidar com a AFM sendo estas: a biológica, transcendental, natural, criativa e espiritual. A vertente biológica afirma o sentimento desenvolvido com a família, mantendo a sua espécie através das várias gerações (Figueiredo, 1993). Os filhos são uma estratégia de suavizar a ansiedade relacionada com a morte provendo a razão da nossa existência no mundo (Zhou et. al, 2009) e dotando representações reais de imortalidade simbólica o que resulta num sentimento de autoestima mais elevado, e foca a lembrança do oposto da morte (a vida) (Zhou et al., 2009). A perspetiva transcendental é aquela que nos surge mais rapidamente quando proferimos a palavra imortalidade e que sugere que o indivíduo alcança conscientemente o desejo de “conquistar” a morte e terá uma vida eterna (Santos, 2010). Este modo lida com a capacidade que o indivíduo tem para transcender a morte através dos próprios objetivos e barreiras espirituais, surge no culminar de um acreditar na vida eterna (Lifton et al., 1977). A vertente natural está relacionada com a natureza, sendo que o indivíduo faz parte do universo que é eterno e por isso continuará a existir (Santos, 2010). Assume expressões célebres na religião e nas culturas Orientais, sendo que esta continuidade transmite a capacidade que o indivíduo tem de se relacionar com natureza e as suas sensações que acredita serem de tranquilidade e paz interior, ou seja realização espiritual (Dias et al., 2005). A perspetiva da criatividade remete para a nossa marca no trabalho, ou seja, o trabalho é tudo o que perdurará no tempo. (Dias et al., 2005).

A nível artístico (e.g., pintura, escultura, arquitetura, etc.), até o que os professores transmitem aos seus alunos, ou os médicos aos seus pacientes, que irá ser eternizado por

estes e transmitido a outros indivíduos. E o modo Experiencial ou transcendental, ou seja, por exemplo, dar à luz, dançar, etc. (Dias et al., 2005). A espiritualidade é outra das formas de lidar com a angústia causada pela proximidade e visualidade da finitude, sendo a mesma uma força invisível essencial nas nossas vidas, trazendo um sentido de continuidade e significado para a nossa existência (Gomes et al., 2014) é uma ideologia de crenças e tradições que envolve rituais, símbolos, ou seja, uma construção de significados para a morte (Gomes et al., 2014).

Para além destes 5 modos de alcançar a imortalidade simbólica, Fitri et al. (2020) acrescenta ainda a curiosidade social, já que esta é uma representação da imortalidade simbólica devido ao seu papel na adaptação e sobrevivência. A curiosidade social é definida como um interesse em alcançar novas informações e conhecimento sobre o mundo social (Fitri et al., 2020). Existe, portanto, uma positiva e forte ligação, entre a relação da ansiedade e a curiosidade. Assim, podemos afirmar que por muitas vezes os indivíduos procuram a formação social e focam-se no relacionamento interpessoal quando vivenciam a ansiedade (Fitri et al., 2020). Como tal, a curiosidade social é a representação da imortalidade simbólica devido ao seu papel na acomodação e continuidade (Fitri et al., 2020). Em conclusão, podemos referir que os indivíduos se envolvem em relações sociais, como forma de mitigar a ansiedade da morte (Fitri et al., 2020).

Existem assim variados caminhos para a imortalidade simbólica, mas é possível que dentro destes modos, sejam insatisfatórios aqueles que não surgem através da reprodução. A teoria evolutiva incute que uma grande força subjacente a um desejo de ter filhos é a sobrevivência exata de geração em geração (Carneiro, 2013). O ser humano não se satisfaz simplesmente com a sua existência, perante a compreensão do fim da sua vida, sendo que a ideia de morte desperta a necessidade de não deixar morrer as suas memórias e revê-se nas gerações futuras (Santana, 2014). Subsiste também o problema da mortalidade no envelhecimento relativamente à consideração das atitudes dos jovens perante os mais velhos e dos idosos sobre o seu próprio envelhecer, ao considerar a sua idade como lembretes da mortalidade (Maxfield et al., 2019). Utilizam assim, a teoria da gestão do terror para os desafios existenciais que o envelhecimento lhes apresenta, através da consciencialização e reconhecimento da transitoriedade da vida (Maxfield et al., 2019). O mecanismo utilizado é a visão cultural do mundo e a autoestima para proteção contra a AFM (Maxfield et al., 2019).

A AFM, opera assim como uma fonte de motivação que pode emergir como uma expressão da tensão entre as nossas condições reais como seres temporais e restritos e as aspirações humanas de sermos seres ilimitados e imortais (Momeyer, 1988). Portanto, as defesas psicológicas contra a AFM são uma fonte de ímpeto motivador para uma variedade de comportamentos humanos (Bassett, 2007). Considerando que a paixão obsessiva pelo trabalho resulta de uma fixação na atividade laboral e da sua internalização na identidade do indivíduo, que lhe proporciona sentimentos de aceitação social e autoestima, é nossa expectativa que a ansiedade face à morte se apresente como um preditor positivo da paixão obsessiva pelo trabalho, operando como atenuante do pavor causado pelo conhecimento da realidade da condição humana de que todos morreremos (Pyszczynski et al., 2003).

2. Dualidade da paixão pelo trabalho

O trabalho é considerado como um aspeto principal (Machado, 2017) e uma das atividades mais proeminentes na vida de um indivíduo (Martins et. al., 2014). É a maior fonte de rendimento (Gaspar, 2011) e pode muitas vezes tomar proporções impensáveis, o que coloca em causa o bem-estar do indivíduo (Machado, 2017).

A paixão é explicada por uma forte tendência para uma atividade que os indivíduos apreciam, amam e que consideram importante, investindo nesta o seu tempo e energia (Vallerand, 2015; Vallerand et al., 2003).

A paixão pelo trabalho é assim explicada com base na sensação de bem-estar, e considerada como emocionalmente positiva quer a nível das avaliações cognitivas e afetivas, nas diversas situações, quer a nível profissional e organizacional (Zigarmi et al., 2009). Estes tipos de comportamentos construtivos podem igualmente ser influenciados pelas características pessoais (e.g. valores e crenças) (Evangelista, 2020). A paixão perante uma atividade deriva da teoria da autodeterminação, sendo que nesta é mencionado o crescimento psicológico, ou seja, as pessoas necessitam de satisfazer os seus relacionamentos quer a nível básico como a nível psicológico (Qadeer et al., 2016).

Logo, quando as pessoas interagem com o ambiente e envolvem-se em variadas atividades é para atender a essas suas necessidades e desenvolver uma razão de identidade. Como consequente dessa interação, os constituintes desse ambiente são internalizados e o *self* torna-se estruturado com o passar do tempo (Qadeer et al., 2016).

Os indivíduos apaixonados pelo trabalho, consideram-no parte reconstituente do seu autoconceito e investem quantidades consideráveis de tempo e energia na realização as suas tarefas (Forest et al., 2012; Vallerand et al., 2003).

As avaliações concretizadas são relativas a três junções de características dentro do ambiente de trabalho, sendo que este está relacionado com as necessidades psicológicas e tem como características: organizacionais (e.g., crescimento e expectativas de desempenho equidade distributiva); características do trabalho (e.g. autonomia de trabalho, variedade de tarefas) e características de relacionamento [e.g., colaboração, relacionamento com colegas e líder, feedback (Nimon et al., 2015; Zigarmi et al., 2009)]

Seguindo estas linhas de pensamento, é proposta uma abordagem dualista da paixão, isto é, esta pode ser dividida entre dois tipos: a paixão harmoniosa e a paixão obsessiva que se distinguem pelo modo como a atividade é internalizada na própria identidade do indivíduo (Vallerand et al., 2003). O procedimento de internalização da atividade profissional na identidade do indivíduo incute na existência destes dois tipos de paixão, com particularidade psicológica diferente (Vallerand et al., 2003; Vallerand et al., 2008).

Na paixão harmoniosa, a atividade ocupa um espaço significativo, mas não interfere na identidade da pessoa, nem é dominante, estando assim em harmonia com outros aspetos da sua vida. Ou seja, o indivíduo tira prazer em realizar a atividade laboral e faz porque gosta (Silva, 2017; Vallerand et al., 2003). A paixão harmoniosa está associada a resultados organizacionais positivos como elevados níveis de bem-estar, envolvimento no trabalho, desempenho de tarefas, associando-se de forma negativa à intenção de *turnover*. A paixão harmoniosa origina um maior afeto positivo relativamente aos resultados organizacionais, durante o envolvimento do indivíduo na tarefa, sendo que a explicação é uma maior concentração na realização da mesma o que a torna numa experiência positiva. (Vallerand et al., 2003). Em contraste, a paixão obsessiva resulta de uma fixação perseverante da atividade laboral e sua internalização na identidade do indivíduo. Esta resulta da imposição intrapessoal, quer porque certos resultados estão relacionados com a atividade, tais como sentimentos de aceitação social e autoestima, quer porque a veemência derivada da prática da atividade, e se torna excessiva, incontrolável, associada a emoções negativas e provocando conflitos com outras atividades na vida do indivíduo (Vallerand et al., 2003). Assim, são tomadas ações de maior disciplina e persistência pelo indivíduo em função da atividade pela qual é apaixonado e que inconscientemente, lhe eleva os níveis de tensão, no seu próprio eu, face às ameaças que o rodeiam, desencadeando-lhe situações conflituosas, tais como exemplo, com os seus colegas de trabalho (Ferro, 2021). As avaliações positivas do ambiente de trabalho, provocam intenções de trabalho também positivas, como intenções de desempenho, intenções de usar esforço ilimitado, de utilizar comportamentos de cidadania organizacional, defender e permanecer na organização (Zigarmi et al., 2009).

Segundo Vallerand et al. (2010) os conflitos focam-se principalmente no facto de os indivíduos não conseguirem afastar-se da sua atividade, mesmo quando a terminam e esta incapacidade gera sentimentos negativos e destrutivos (Burke et al., 2014; Caudroit et al., 2011; Vallerand et al., 2010), persistente resiliência, apesar de presentear o

indivíduo com determinados benefícios (Vallerand et al., 2010) está positivamente ligada à ansiedade, à depressão, ao *burnout* e ao *turnover* (Ferro, 2021).

Espera-se que o trabalho gere mais emoções positivas do que negativas, e tal ocorre, porque a internalização independente, característica deste tipo de paixão harmoniosa faz com que o indivíduo crie uma ligação mais flexível e, portanto, a sua experiência de empenhamento é sem dúvida mais completa. O processo de internalização ocorre em oportunidades onde o indivíduo aceita a sua paixão, e esta é tão importante, que em vez de se sentir interno ou externamente pressionado a fazê-lo, não sucede (Vallerand et al., 2003).

Os indivíduos envolvem-se em diferentes atividades, com o desígnio de satisfazer as necessidades psicológicas essenciais de autonomia, competência e relacionamento (Forest et al., 2012). Este tipo de acontecimento ocorre quando se aceita que a atividade laboral é importante para as nossas vidas e os indivíduos têm uma força motivacional para se envolver na atividade e na execução da mesma. Quando isto ocorre os indivíduos são capazes de se adaptar de uma forma melhor ao seu investimento no trabalho de modo a satisfazer as suas necessidades (Forest et al., 2012). Para além da força motivacional dos indivíduos pela atividade laboral, também a centralidade no trabalho pode fortalecer a sua paixão. Estas não funcionam separadamente, uma vez que os fatores ambientais contribuem para a internalização das tarefas (Vallerand et al., 2010), sendo que para que haja evolução da motivação intrínseca e da paixão pelo trabalho são necessários ambientes que favorecem a satisfação das necessidades psicológicas básicas (Mageau et al., 2011). Nos vários estudos empíricos, poucos são os que refletem sobre o conceito de paixão relacionada com o nível motivacional e com as atividades laborais, sendo que pode haver benefícios positivos, mas por outro lado também aspetos destrutores (Vallerand, 2012).

3. Centralidade no trabalho

O interesse gerado por este conceito teve origem no livro publicado por Max Weber no ano de 1930, onde o trabalho é descrito como um fim restrito e onde as pessoas devem evitar atividades tranquilizantes, evitando assim os pecados (Kostek, 2012). A ética do trabalho foi inicialmente explicada a nível de grupo, mas também adquiriu significados individuais, sendo que nesse sentido, associou-se a outros constructos como a necessidade para a auto-realização, a prepotência, a crença num mundo justo, o conservadorismo, a gratificação, valores sociais e as atitudes em relação ao lazer (Furnham, 1984).

O conceito de centralidade no trabalho refere-se ao grau de importância desempenhado pelo trabalho na vida de alguém (Gavrioloaiei, 2016). Essa importância pode gerar um elevado nível de empenho, pois o indivíduo encontra-se envolto em variadas atividades, o que faz com que o seu pensamento seja no trabalho e em questões relacionadas com este, mesmo que não esteja no horário laboral (Marta, 2018). Por outro lado, o nível de centralidade pode ser mais baixo o que indicará que o trabalho não é das coisas mais importante na vida de um indivíduo (Kostek, 2012).

A noção de centralidade do trabalho divide-se em duas grandes dimensões. A primeira designa-se por centralidade funcional, e está relacionada com a importância do trabalho e das funções como centro da vida do indivíduo. A segunda, centralidade afetiva, remete-nos para a visão do trabalho enquanto proporcionador dos momentos mais importantes da vida (Silva et al., 2012).

Atualmente os indivíduos passam a maior parte do seu tempo no trabalho, ou a pensar neste, sendo que o mesmo tem um papel importante e central (Gomes et al, 2011). Para adquirirem sucesso e ascenderem na carreira, os indivíduos dedicam-se e centram-se no trabalho, o que os leva a trabalharem mais horas, e com um maior envolvimento (Serva et.al, 2006). E ao apresentarem um elevado nível de centralidade no trabalho, estes indivíduos relatam que continuariam a trabalhar após tornarem-se elegíveis para a reforma, até mesmo se sua situação financeira lhes permitisse viver confortavelmente sem trabalhar (Gavrioloaiei, 2016). É assim de denotar a pertinência do trabalho na vida das pessoas, em especial, ao que alude à influência que este exerce e representa em relação a motivação e a satisfação no seu trabalho: o sentido que um indivíduo encontra na função

exercida, o sentimento de responsabilidade que vivencia em relação aos resultados obtidos e o conhecimento do seu desempenho no trabalho (Machado, 2017)

A centralidade tem sido vista como um aspeto importante da ética de trabalho (Miller et al., 2001), e como central para entender o significado do trabalho podemos dizer que este se relaciona positivamente com a satisfação e com as organizações/instituições e empenho ocupacional (Gavriloaiei, 2016). Muitos autores apontam para antecedentes prováveis da centralidade no trabalho o sexo, idade, educação, recompensas no trabalho e tipos de emprego, entre outros (Gavriloaiei, 2016). Existem vários motivos pelos quais o trabalho é importante: económicos, a necessidade de uma identidade, a satisfação de ter contribuído de alguma forma através do trabalho (Kostek, 2012).

Portanto, a centralidade do trabalho leva ao envolvimento no trabalho sendo que este é compreendido como satisfatório para quem o executa e associado a significados pessoais e sociais positivos (Silva et al., 2012). A importância proporcionada pelo trabalho, contribui para a realização e o desenvolvimento do ser humano, assim como ajuda a gerar o que denominamos felicidade, um sentimento mais estável de satisfação no trabalho, o qual tende a ser relevante na sociedade atual (Silva et al., 2012). Na função exercida, o indivíduo encontra o sentimento de responsabilidade que experiencia em relação aos resultados obtidos e o conhecimento do seu desempenho o que influencia a motivação e a satisfação (Morin, 2001). Concluiu-se que na sociedade atual, sendo esta centrada no mercado de trabalho e caracterizada por relações excessivamente económicas, a identidade ocupacional ocupa vastos espaços na identidade pessoal dos indivíduos (Machado, 2017).

II INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

4. Estudo 1

Considerando a importância da teoria da gestão do terror (TGT) como preditora de vários comportamentos e atitudes tais como o consumismo (Rahimah et al., 2020), a discriminação sobre os mais velhos (Maheswaran, et.al., 2004), comunicação intercultural (Morgan et al., 2002), atitude face ao trabalho, entre outras formas de gerir a inevitabilidade da morte e da conseqüente ansiedade face à morte (e.g., Gonçalves et al., 2022; Fitri et al., 2020), desenvolvemos um primeiro estudo quantitativo de carácter psicométrico e *design* transversal para adaptação e validação do Inventário da Teoria da Gestão do Terror (*Threat Buffer Inventory*) para a língua Portuguesa. É um instrumento proposto por Morgan e colegas (2002) para a população australiana, com bons indicadores métricos e que nunca foi validado para outra população e/ou língua.

Ter uma ferramenta quantitativa válida e confiável que nos permite avaliar a TGT é essencial para compreender os preditores de comportamentos aditivos, nomeadamente a paixão em relação ao trabalho. Assim, o primeiro estudo visa traduzir e validar o Inventário da Teoria da Gestão do Terror através da validade de constructo, suportada pela análise fatorial exploratória e confirmatória e confiabilidade.

4.1. Metodologia

4.1.1. Amostra

Na amostra do presente estudo foram considerados como critérios de inclusão, indivíduos maiores de 18 anos, trabalhadores e tendo como língua materna o português.

É uma amostra composta por 326 indivíduos, dos quais 67.9% (n = ?) são do género feminino e 32.1% (n = ?) do género masculino. As idades dos inquiridos variam entre 19 e os 67 anos de idade (M = 39.16). Relativamente ao estado civil, os participantes na sua grande maioria são casados ou vivem em união de facto (49.7%), sendo que divorciados ou viúvos apresentam a menor percentagem (10.7%), os solteiros encontram-se a meio da tabela com 39.6%. Estes são profissionais ativos na sua maioria de

nacionalidade portuguesa (94.2%) sendo que 1.8% é de outras nacionalidades entre as quais Cuba, Angola e Brasil.

Quanto às habilitações literárias incluem todos os níveis de ensino, desde o ensino básico (3.4%) ao doutoramento (4.0%), a licenciatura a que apresenta maior percentagem (48.2%), seguido do ensino secundário (29.8%) e o mestrado (14.7%). Nenhum participante apresentou mais de dois itens em branco e não foram observados *outliers*, pelo que a amostra não sofreu alterações.

4.1.2. Instrumento

O Inventário da Teoria da Gestão do Terror (IGT) é um instrumento proposto por Morgan e colegas (2002), constituído por 26 itens operacionalizados sob a forma de escala ordinal crescente, tipo Likert, de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente), com o item 17 invertido. É uma escala multifatorial de 5 dimensões: Valor Pessoal que vai do item 1 ao item 8 (e.g. item 3: “*Estou a deixar uma marca positiva no mundo*”); Significado, itens de 9 a 15 (e.g. item 11: “*As minhas crenças espirituais dão-me força em tempos difíceis*”); Validação Social, itens 16 a 19 (e.g. item 18.: “*Tenho muito orgulho da minha família*”); Fator 4 – sentimento de rejeição, itens 20 a 24 (e.g. 24: “*Acho que as pessoas que são importantes para mim estão dececionadas comigo*”) e o Fator 5, amizade e valorização, itens 25 e 26 (e.g. item 26: “*Sinto-me muito respeitado(a) pelas pessoas que são importantes para mim*”). Sendo inventário dever-se-á considerar que o valor de cada indivíduo resulta da média das respostas de todos os itens por fator.

Além da escala em estudo, os participantes responderam ainda a itens relativos a características sociodemográficas (género, idade, número de filhos, estado civil, habilitações literárias, área da licenciatura, naturalidade), seguidamente é pedido o vínculo contratual, função que desempenha e se faleceu alguém de forma a permitir caracterizar a amostra.

4.1.3. Procedimento

4.1.3.1. Tradução dos itens

A validade aparente foi suportada por um processo de tradução-retradução, de acordo o procedimento definido por Hambleton et al. (2005). Inicialmente o inventário foi traduzida do inglês para o português, por dois tradutores bilíngues, de modo independente. Posteriormente, as duas versões foram retraduzidas para o inglês por outros dois tradutores bilíngues, igualmente de modo independente. Estas traduções obtidas foram comparadas com a versão original e ajustadas para a versão final por psicólogos especialistas na presente temática. Cinco docentes de uma grande universidade nacional suportaram a validade facial do questionário, ou seja, o conteúdo, formato, sequência e layout. Para testar a tradução e avaliar dificuldades de interpretação dos itens, foi realizado um teste piloto com 15 indivíduos. Estes participantes não foram incluídos no estudo e não foram relatadas quaisquer dificuldades de interpretação, pelo que não foi feito nenhum ajuste adicional. Os participantes foram totalmente voluntários não tendo recebido nenhuma compensação.

4.1.3.2. Procedimento de recolha

O questionário foi construído no Google Forms. O link para a sua realização foi partilhado em redes sociais e reencaminhado através de e-mail para o máximo de participantes, estando disponível durante 4 meses. A maior parte dos questionários recolhidos proveio desta forma de recolha, sendo que este também foi impresso e disponibilizado para preenchimento presencial.

Em ambas as versões os participantes foram informados relativamente à garantia de anonimato, confidencialidade e liberdade de participação. O objetivo do estudo foi camuflado de forma a não influenciar as respostas. O preenchimento do questionário demorava em média dez minutos e no final do preenchimento agradecia-se a participação dos participantes.

4.1.3.3. Análise de dados

Os dados recolhidos foram inseridos e analisados no programa estatístico *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 26 e software AMOS (versão 28). A significância foi assumida ao nível de .05 (Fisher, 1973).

Os dados foram inicialmente analisados em termos descritivos, média, desvio-padrão, assimetria univariada e curtose univariada dos 26 itens. Posteriormente, a validade de constructo foi avaliada através da análise fatorial exploratória (AFE), análise fatorial confirmatória (AFC) e consistência interna.

A AFE foi realizada através da análise de componentes principais com rotação varimax. A adequabilidade da amostra foi testada através do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) cujos valores deverão ser iguais ou superiores a .70 (Kaiser et al., 1974). O teste de esfericidade de Bartlett foi utilizado para comparar os valores das matrizes de identidade e de correlação, sendo expectáveis valores inferiores ou iguais a .05. O número de fatores a extrair serão os que mostrarem *eigenvalues* inferiores a 1 (Kaiser & Rice, 1974).

Para a análise fatorial confirmatória (AFC), a base foi verificada e todas as respostas em branco foram substituídas pela média do item [Teste Little's MCAR: $\chi^2(55) = 60.92$; $df = 55$; $p = 0.271$]. Foram consideradas as matrizes de variância-covariância como entrada, adotando-se o estimador de máxima verossimilhança (ML), que assume a normalidade dos dados, uma vez que é um estimador robusto quando este pressuposto não é cumprido. Com base nas recomendações de Byrne (2001), o modelo foi avaliado quanto ao seu ajustamento com base nos indicadores apresentados na Tabela 4.1.

Tabela 4. 1*Medidas de Ajuste*

Indicadores	Objetivo	Valores de referência
χ^2 - Qui quadrado	Teste de significância da função de discrepância minimizada durante o ajuste do modelo	Quanto menor o valor, melhor o ajuste
CMIN/DF	Corresponde à probabilidade de ajuste dos dados ao modelo teórico	os valores devem variar entre 2 e 5
CFI - Índice de Ajuste Comparativo	Avalia o ajuste do modelo comparado com um modelo “nulo”	Variam entre 0 e 1 valores >.90 indicam bom ajuste
NFI - Índice de Ajuste Normado	Avalia o ajuste do modelo comparado com um modelo “nulo”	Variam entre 0 e 1 valores >.90 indicam bom ajuste
Índice de Tucker-Lewis (TLI)	preferível para amostras menores	Deve ser > .90
GFI- Goodness of Fit Index (Índice de Bondade de Ajuste)	A proporção de variância contabilizada pela covariância populacional estimada	Deve ser > .95
(RMSEA) o erro quadrático médio de aproximação	Avalia se o modelo se ajusta razoavelmente bem à população	O valor ideal está entre 0.05 e 0.08, com valores até 0.10 considerados aceitáveis.

Fonte: Adaptado de Bentler e Bonett (1980) e Marôco (2018)

Por fim, foi testada a confiabilidade dos fatores considerados através do indicador de consistência interna, utilizando o coeficiente alfa de *Cronbach* (α). Este indicador varia de 0 a 1, admitindo-se como aceitáveis valores a partir de .70 (Nunnally et al., 1994).

4.2. Resultados

4.2.1. Análise descritiva dos itens

Relativamente às médias observadas, observa-se que na 1ª dimensão “**Valor Pessoal**” o item com a média mais elevada ($M = 5.66$) é o item 4 (“Tenho um conjunto claro de objetivos que procuro alcançar na vida”) e com a média mais baixa é o item 5 (“Não alcancei muitas coisas na vida sobre as quais possa falar”). Na globalidade em relação as outras dimensões é talvez a dimensão que tem os valores mais frequentes e altos.

Na dimensão **Significado** a mais alta e no que observamos o item 14 “É importante para mim ser reconhecido(a) como membro da minha religião (Cristão, Judeu, Muçulmano, Budista, etc.)” tem a média mais baixa.

Na 3ª dimensão **Validação Social** o item 18 tem a média mais alta e o item 17 é o que tem a média mais baixa.

Ao observarmos o **Fator 4** é o que tem as médias mais baixas, o item 24 tem a média mais baixa de todos os itens nesta dimensão. O item com a média mais elevada é o 22 (“Às vezes, sinto que não sou a pessoa que realmente deveria ser”). No **Fator 5** as médias são muito próximas.

Como conclusão a nível de médias destaca-se a mais elevada a do item 18 “Tenho muito orgulho da minha família” ($M = 6.08$) que se encontra na dimensão da validação social, enquanto a média mais baixa ($M = 2.15$) é a do item 24 “Acho que as pessoas que são importantes para mim estão dececionadas comigo”, que se encontra na dimensão do fator 4.

Os valores de assimetria e kurtose mostram que os itens da escala seguem uma distribuição normal. Os valores de assimetria situam-se entre -1.33 (item 18) e 0.93 (item 21) e os valores de curtose encontram-se entre -1.12 (item 22) e 1.68 (item 18), valores estes próximos de zero e dentro de um intervalo de] -0.5; +0.5[(Marôco, 2011).

4.2.2. Análise fatorial exploratória

Foi realizada uma análise fatorial exploratória com o objetivo de observar a estrutura do inventário. Os itens do inventário foram submetidos a uma análise de componentes principais com rotação varimax. O índice KMO apresentou um valor de

0.876, e o teste de esfericidade de Bartlett 5017.405; $gl = 325$; $p = .000$) mostra a existência de correlação entre os itens em estudo. A análise das componentes principais, considerando o critério de *eigenvalues* superiores a 1 para a determinação dos fatores a reter, permitiu observar 5 fatores, os quais explicam 65.076 % da variância dos resultados obtidos.

O primeiro fator é constituído pelos itens 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8 e explica 29.52% da variância dos resultados. O segundo fator explica 16.97% e é constituído pelos itens 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15. O terceiro fator é constituído pelos itens 5, 20, 21, 22, 23 e 24 (8.2%). O quarto fator é composto pelos itens 16, 17, 18 e 19, explicando 6.23% da variância. O quinto fator é constituído pelos itens 25 e 26, sendo responsável pela explicação de 4.16% da variância dos resultados.

Em relação às comunalidades, todas se apresentam acima dos .40, com exceção do item 5 (.357). Face à divisão original do inventário, todas as cinco dimensões foram observadas: significado (9, 10, 11, 12, 13, 14 e 15), valor (itens 1, 2, 3, 4, 6, 7 e 8), validação social (itens 16, 17, 18 e 19), fator 4 (itens 5, 20, 21, 22, 23 e 24) e fator 5 (itens 25 e 26). Salienta-se que na versão original o item 5 pertence à dimensão valor, embora tenha apresentado uma carga fatorial negativa. Neste estudo, o fator 5, apresenta a carga fatorial mais baixa (.486) e surge como pertencente à dimensão fator 4.

Tabela 4.2

Indicadores estatísticos dos itens

<i>Itens</i>	M	DP	Assimetria	Curtose	Alfa	Correlação de item total corrigida
					se item excluído	
					Valor Pessoal	
<i>TGT</i> <i>item1</i>	5.08	1.457	-0.816	0.189	0.751	0.343
<i>TGT</i> <i>item2</i>	5.26	1.480	-0.889	0.382	0.751	0.371
<i>TGT</i> <i>item3</i>	5.18	1.429	-0.775	0.26	0.755	0.425
<i>TGT</i> <i>item4</i>	5.66	1.347	-0.978	0.562	0.778	0.340
<i>TGT</i> <i>item5</i>	3.52	1.718	0.325	-0.893	0.900	0.060
<i>TGT</i> <i>item6</i>	4.78	1.482	-0.604	-0.174	0.750	0.462
<i>TGT</i> <i>item7</i>	4.80	1.351	-0.468	-0.065	0.766	0.360
<i>TGT</i> <i>item8</i>	4.96	1.435	-0.536	-0.172	0.762	0.329
					Significado	
<i>TGT</i> <i>item9</i>	4.69	2.027	-0.469	-1.001	0.882	0.602
<i>TGT</i> <i>item10</i>	5.14	1.924	-0.761	-0.579	0.881	0.612
<i>TGT</i> <i>item11</i>	4.61	2.047	-0.455	-1.03	0.886	0.616
<i>TGT</i> <i>item12</i>	4.78	1.968	-0.499	-0.927	0.881	0.645
<i>TGT</i> <i>item13</i>	4.39	1.989	-0.324	-1.08	0.886	0.607
<i>TGT</i> <i>item14</i>	2.63	1.891	0.849	-0.537	0.922	0.485
<i>TGT</i> <i>item15</i>	5,18	1.793	-0.787	-0.405	0.890	0.586
					Validação Social	
<i>TGT</i> <i>item16</i>	5.74	1.428	-1.167	0.844	0.680	0.253
<i>TGT</i> <i>item17</i>	2.38	1.826	1.177	0.104	0.727	0.007
<i>TGT</i> <i>item18</i>	6.08	1.151	-1.338	1.685	0.783	0.236
<i>TGT</i> <i>item19</i>	5.74	1.354	-1.27	1.624	0.831	0.289
					Fator 4	
<i>TGT</i> <i>item20</i>	3.07	1.977	0.62	-0.903	0.796	-0.041
<i>TGT</i> <i>item21</i>	2.71	1.898	0.934	-0.334	0.801	0.071
<i>TGT</i> <i>item22</i>	3.35	1.977	0.36	-1.122	0.798	0.065

<i>TGT</i> <i>item23</i>	3.08	1.831	0.55	-0.816	0.829	0.009
<i>TGT</i> <i>item24</i>	2.15	1.638	1.503	1.289	0.820	0.095
					<i>Fator 5</i>	
<i>TGT</i> <i>item25</i>	5.55	1.520	-1.091	0.647		0.203
<i>TGT</i> <i>item26</i>	5.84	1.236	-1.193	1.31		0.274

Tabela 4. 3*Matriz Rotativa e Comunalidades*

Matriz de componente rotativa^a							
Itens	Componente					Comunalidades	
	1	2	3	4	5	Inicial	Extração
TGT item1		0.774				1.000	.713
TGT item2		0.797				1.000	.744
TGT item3		0.750				1.000	.672
TGT item4		0.407				1.000	.427
TGT item5			0.486			1.000	.357
TGT item6		0.742				1.000	.696
TGT item7		0.771				1.000	.632
TGT item8		0.700				1.000	.690
TGT item9	0.886					1.000	.781
TGT item10	0.862					1.000	.778
TGT item11	0.751					1.000	.671
TGT item12	0.855					1.000	.746
TGT item13	0.829					1.000	.688
TGT item14	0.513					1.000	.401
TGT item15	0.796					1.000	.668
TGT item16				0.798		1.000	.809
TGT17INV				0,634		1.000	.640
TGT item18				0.799		1.000	.751
TGT item19				0.659		1.000	.670
TGT item20			0.707			1.000	.636
TGT item21			0.765			1.000	.631
TGT item22			0.760			1.000	.635
TGT item23			0.680			1.000	.506
TGT item24			0.586			1.000	.566
TGT item25					0.732	1.000	.698
TGT item26					0.687	1.000	.714

Método de Extração: análise de Componente Principal.
Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.
a. Rotação convergida em 6 iterações.

Método de Extração: análise de Componente Principal.

4.2.3. Análise fatorial confirmatória

Para a realização da análise fatorial confirmatória foram testados 2 modelos (Tabela 3). No primeiro modelo, que testa a escala original obteve-se um CMIN/DF de 7.203, sendo este valor aceitável (Byrne, 2001). Os valores de TLI (.631), CFI (.627) e NFI (.596) são valores abaixo do recomendado, revelando um ajustamento fraco. O mesmo sucede com o valor de RMSEA que excede os .06 e é superior a .10, sendo considerado um ajuste sofrível (Hu et al., 1999; Ullman, 2006). O segundo modelo (Figura 1, testa o ajustamento com o item 5 na dimensão fator 4, apresentando índices mais ajustados. Pelo que este modelo parece ser uma versão mais adequada para uso.

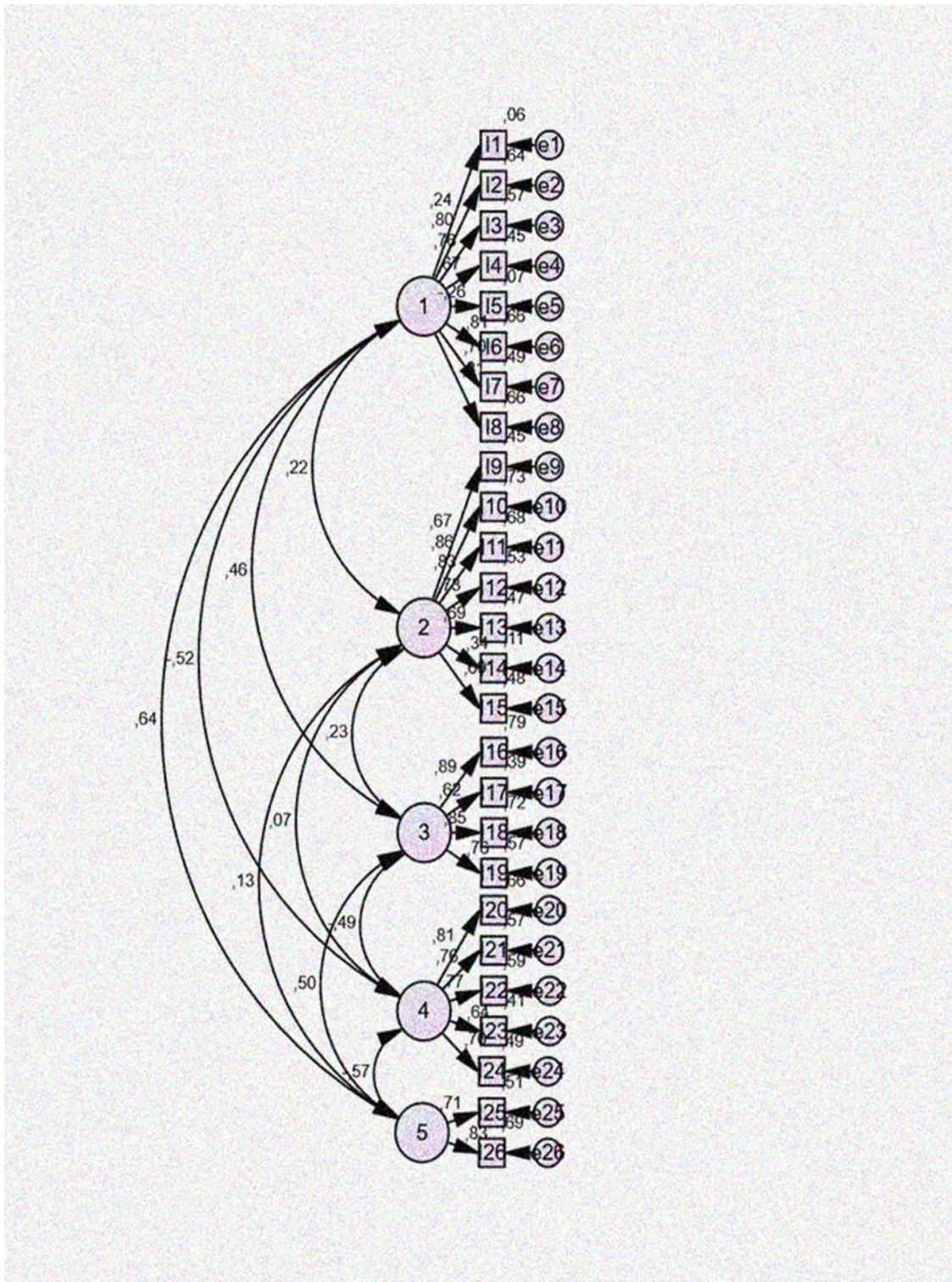
Tabela 4.4.

Índices de ajustamento

	Cmin	df	CMIN/df	TLI	CFI	NFI	RMSEA
Modelo Original	2103.152	292	7.203	.631	.627	.596	.138
Item 5 na dimensão fator 4	1161.132	299	3.99	.784	.821	.777	.096

Figura 4.1

Modelo AFC do Inventario (Threat Buffer Inventory)



4.2.4. Valor(es) de consistência interna

Relativamente à consistência interna dos fatores, o primeiro fator (dimensão significado) apresenta um alfa de .90; o segundo fator (dimensão valor) um alfa de .88; o terceiro fator (dimensão fator 4) um alfa de .81; o quarto fator (validação social) apresenta um alfa de .77, e o último fator obtido na análise fatorial exploratória (fator 5) conta com uma alfa de *Cronbach* de .64. Na tabela 5 é possível observar os valores de consistência interna obtidos pelos autores originais do inventário e os valores obtidos no presente estudo.

Tabela 4.5

Valores de consistência interna

	α Significado	α Valor	α Fator 4	α Validação Social	α Fator 5
Estudo original	.85	.86	?	.79	----
Presente estudo	.90	.88	.81	.77	.64

4.3. Discussão Estudo 1

Este primeiro estudo teve como objetivo adaptar e validar para a população portuguesa o Inventário da Teoria da Gestão do Terror. Para a sua concretização foi realizada uma análise fatorial exploratória, com o objetivo de observar a estrutura do inventário, sendo que a mesma mostra a existência de correlação entre os itens em estudo.

O inventário adaptado à população portuguesa apresentou bons valores de consistência interna em todos os fatores. Contudo, nas dimensões fator 4 e fator 5 não é possível comparar os valores de consistência interna, já que estes não estão presentes no estudo original. A média da dimensão validação social foi a mais elevada, o que significa que existe uma forte ligação a nível familiar. Salienta-se que na versão original o item 5 pertence à dimensão valor, embora tenha apresentado uma carga fatorial negativa. Neste

estudo, o fator 5, apresenta a carga fatorial mais baixa (.486) e surge como pertencente à dimensão fator 4. No que toca à análise fatorial confirmatória, foram testados 2 modelos.

O modelo que testou o ajustamento com o item 5 na dimensão fator 4, apresentou índices mais ajustados, comparativamente ao modelo original. Apesar das importantes contribuições deste estudo, várias limitações sugerem caminhos para pesquisas futuras.

Em primeiro lugar, os índices de ajustamento obtidos, nomeadamente o RMSEA, não são totalmente satisfatórios. As recomendações para os pontos de corte do RMSEA foram reduzidas consideravelmente nos últimos anos, pois até o início da década de 1990, um RMSEA entre 0.05 a 0.10 era considerado um indicativo de ajuste justo e valores acima de 0.10 indicavam um ajuste inadequado (Hooper et al., 2008). Atualmente, um $RMSEA \leq 0.08$ é considerado aceitável. Porém, segundo Kenny et al. (2015) há um erro amostral maior para modelos com poucos graus de liberdade e amostras pequenas, o que pode levar a valores artificialmente grandes do RMSEA. Assim, novos testes da escala com uma amostra mais representativa devem ser considerados no futuro. Outros estudos de avaliação psicométrica podem ser realizados, nomeadamente, a sua invariância métrica em termos de género, idade e nível de religiosidade.

5. Estudo 2

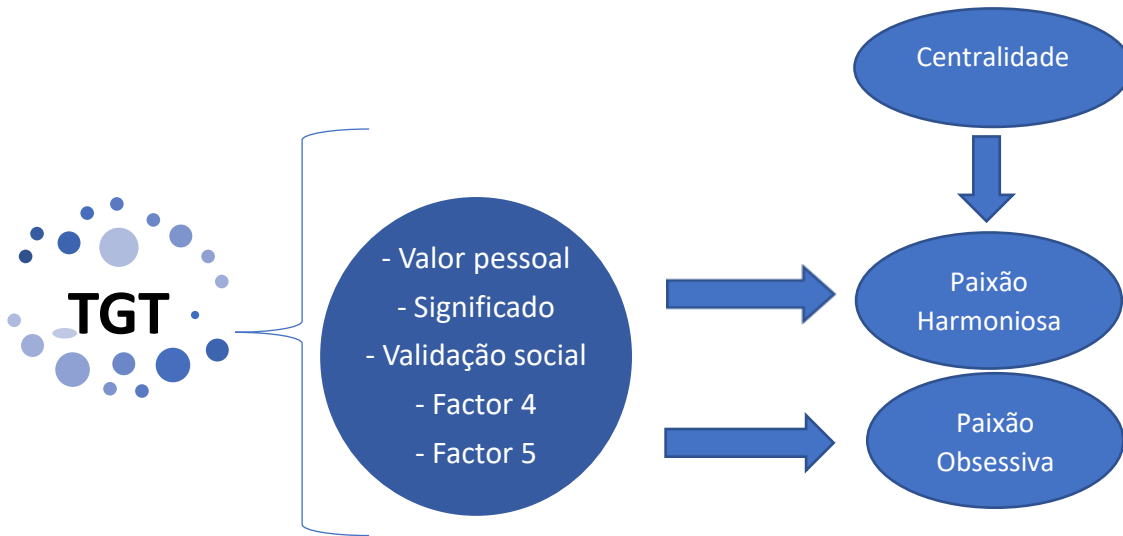
Neste segundo estudo com recurso à Teoria de Gestão do Terror (TGT), analisamos em que medida a ansiedade face à morte prediz a paixão pelo trabalho moderada pela centralidade do trabalho, analisando as várias hipóteses.

Hipóteses:

- ✓ H1: A TGT prediz a paixão harmoniosa pelo trabalho
- ✓ H2: A TGT prediz a paixão obsessiva pelo trabalho
- ✓ H3: A relação entre TGT e paixão harmoniosa é moderada pela centralidade no trabalho
- ✓ H4: A relação entre a TGT e paixão obsessiva é moderada pela centralidade no trabalho

Figura 5.1

Modelo de investigação proposto



5.1.1. Amostra

No presente estudo participaram 326 indivíduos, dos quais 67.9% são do género feminino e 32.1% do género masculino. As idades dos inquiridos variam entre 19 e os 67 anos de idade. Relativamente ao estado civil, os participantes na sua grande maioria são casados ou vivem em união de fato (49.7%), sendo que divorciados ou viúvos apresentam a menor percentagem (10.7%), o solteiro encontra-se a meio da tabela com (39.6%). Estes são profissionais ativos na sua maioria de nacionalidade portuguesa (94.2%), sendo que 1.8% é de outras nacionalidades entre as quais Cuba, Angola e Brasil.

Quanto às habilitações literárias incluem todos os níveis de ensino, desde o ensino básico (3.4%) ao doutoramento (4.0%), sendo a licenciatura a que apresenta maior percentagem (48.2%), seguido do ensino secundário (29.8%) e o mestrado (14.7%)

5.1.2. Instrumentos

Escala da Paixão pelo trabalho (Vallerand et al., 2003): Versão adaptada por Gonçalves et al. (2014), tendo esta 14 itens, Esta escala é composta por duas subescalas de 7 itens: paixão harmoniosa (1-7) (item 1: "Esta atividade permite-me viver uma variedade de experiências"; item 5: "Esta atividade está em harmonia com as outras atividades da minha vida") e paixão obsessiva (e.g., item 10: "Tenho dificuldade em imaginar a minha vida sem esta atividade"; item 13: "Tenho quase um sentimento obsessivo por esta atividade"). A escala pode ser adaptada a todos os tipos de atividade.

Escala da Centralidade pelo trabalho tem 3 itens, foi abreviada da medida de Hirschfeld e Feild (2000) e baseada na medida de Lodahl e Kejner (1965); Item 1 "A maior satisfação da minha vida vem do meu trabalho."; Item 2: "As coisas mais importantes que me acontecem envolvem o meu trabalho."; Item 3. "Tenho outras atividades mais importantes do que o meu trabalho."

O questionário conta também com dados sociodemográficos, que inclui idade, género, estrutura familiar, situação profissional, número de filhos, habilitações literárias, área da licenciatura, função que desempenha, tipo de contrato, setor de atividade, tipo horário, se faleceu alguém muito próximo há pouco tempo.

Nesta última questão foram introduzidos valores de 1 a 9, sendo que no 1 colocamos Pai e Mãe; no 2- Tios, sobrinhos e primos; no 3 avós e bisavós; 4 outros, sendo que neste valor inserimos animais de estimação, colegas, amigos, padrinhos, sogros, etc.; 5 irmãos; 6 filhos(as); 7 ninguém; 8 mais que uma família e no valor 9 Esposo.

Em relação à consistência interna dos instrumentos, na escala de paixão o alfa varia entre 0.905 (paixão obsessiva) e 0.921 na paixão harmoniosa. Referente à escala da Ansiedade face a morte podemos referir que o alfa varia entre 0.593 e 0.910. Na centralidade o alfa é de 0.67.

5.1.3. Procedimentos

O questionário foi construído no Google Forms. O link para a realização deste foi partilhado em redes sociais e reencaminhado através de email para o máximo de indivíduos. A maior parte do número de questionários recolhidos proveio desta forma

de recolha, sendo que este também foi disponibilizado em papel para preenchimento presencial.

Este começa com uma pequena introdução com a apresentação da investigação, âmbito, objetivo, esclarecimento tanto sobre a confidencialidade, como a utilização dos dados recolhidos. Simultaneamente neste questionário colocou-se consentimento informado de forma a prestar toda a informação necessária à participação do estudo.

5.2. Resultados

5.2.1. Estatística descritiva

Tabela 5. 1

Médias e desvio padrão das dimensões

Dimensões	Valor Próprio	Significado	Validação Social	Fator 4	Fator 5
Média	4.90	4.49	5.80	2.87	5.69
Desvio Padrão	.96	1.56	1.16	1.46	1.21

Conforme tabela 5.2 a dimensão com maior valor é a validação social (M = 5.80) e menor valor o Fator 4 (M= 2.87). Conforme observado no teste T para amostra emparelhadas, todas as diferenças são significativas ($p < .01$) com exceção da diferença entre validação social (M = 5.80) e fator 5 (M =2.87).

Tabela 5. 2

Médias e desvio padrão da paixão harmoniosa, obsessiva e da centralidade

	Paixão Harmoniosa	Paixão Obsessiva	Centralidade
Média	5.20	3.20	3.10
Desvio Padrão	1.24	1.42	1.24

A tabela 5.3 mostra que os participantes têm uma média de paixão harmoniosa ($M = 5.20$) significativamente superior ($p < .01$) à média apresentada na dimensão paixão obsessiva ($M = 3.20$). Considerando que a medida de centralidade é de 1 a 7, significa que a centralidade é inferior ao ponto médio da escala. Pelo que, os participantes consideram que o trabalho é menos central que a família.

Tabela 5.3

Médias e Desvio Padrão da Paixão Harmoniosa, obsessiva e da Centralidade

	Paixão Harmoniosa	Paixão Obsessiva	Centralidade
Média	5.20	3.20	3.10
Desvio Padrão	1.24	1.42	1.24

5.2.2. Análise correlacional Correlações

Tabela 5. 4

Correlações das variáveis

MValorProprio	MSignificado	MValidaSocial	MFator4	MFator5	MPHarm	MPObce	MCentTra	
MValorProprio	1							
MSignificado	.291**	1						
MValidaSocial	.392**	.158**	1					
MFator4	-.353**	.037	-.454**	1				
MFator5	.474**	.182**	.358**	-.405**	1			
MPHarm	.571**	.250**	.208**	-.141*	.213**	1		
MPObce	.314**	.216**	-.057	.220**	.098	.490**	1	
MCentTra	.125*	.053	-.139*	.112*	.004	.279**	.428**	1

*Nota: * p < 0,05; ** p < 0,01. Legenda: MValorProprio= Média da dimensão Valor Próprio; MSignificado: Média da dimensão Significado; MValidação Social = Média da dimensão Validação Social; MFator 4= Média da dimensão Fator 4; MFator5= Média dimensão Fator5; MPHarm= Média da Paixão Harmoniosa; MPObce= Média da Paixão Obsessiva*

Na tabela 5.4, podemos verificar que a correlação entre a paixão harmoniosa e o valor próprio é elevada e significativa. A paixão harmoniosa e a centralidade têm um valor de correlação pouco elevado, quanto ao Fator 4 existe uma correlação negativa.

Relativamente à paixão obsessiva podemos salientar que com o Fator 4 não existe correlação, sendo que com o Valor Próprio e centralidade tem uma correlação significativa.

5.2.3. Análise de regressão e mediação

A tabela mostra os resultados da análise de regressão das 5 dimensões do inventário sobre a centralidade e sobre a paixão harmoniosa, e os resultados da análise de mediação. Os resultados mostram que a dimensão valor prediz cerca de 16% da centralidade ($\beta = .16$, 95% IC [1.59 – 3.00], $t_{(324)} = 2.26$, $p = .024$). Em relação à predição da paixão harmoniosa, a dimensão valor (70%) e a centralidade (21%) são preditores significativos. Aproximadamente 37% ($R^2 = 0.369$) da variação nos níveis de *paixão harmoniosa* são explicados pelos preditores. O efeito da mediação (efeito indireto) da variável centralidade foi significativo ($\beta = .0263$, 95% BCa CI = .0038 – .0729), porque zero não está contido no intervalo de confiança *bootstrap bias-corrected* a 95% (Hayes, 2018). A variável centralidade mediou aproximadamente cerca de 2.6% da relação entre a dimensão valor e paixão harmoniosa.

A dimensão significado não apresenta efeito estatisticamente significativo sobre a centralidade ($p = .338$). Em relação à predição da paixão harmoniosa, esta dimensão (18%) é um preditor significativo. Aproximadamente 13.3% ($R^2 = 0.133$) da variação nos níveis de paixão harmoniosa é explicada pelos preditores. Contudo, o efeito da mediação (efeito indireto) da variável centralidade não foi estatisticamente significativo ($\beta = .0113$, 95% BCa CI = -.010 – .034), porque zero está contido no intervalo de confiança *bootstrap bias-corrected* a 95% (Hayes, 2018).

A dimensão validação social apresenta um efeito negativo sobre a centralidade ($\beta = -.14$, 95% IC [-.265 – -.032], $t_{(324)} = -2.52$, $p = .012$). Em relação à predição da paixão harmoniosa, a dimensão valor social (26%) é preditora significativa. Aproximadamente 14% ($R^2 = .140$) da variação nos níveis de paixão harmoniosa é explicada pelos preditores. O efeito da mediação (efeito indireto) da variável centralidade foi significativo e negativo

($\beta = -.0436$, 95% BCa CI = $-.092 - -.052$), porque zero não está contido no intervalo de confiança *bootstrap bias-corrected* a 95% (Hayes, 2018).

Em relação à dimensão fator 4 explica apenas 9% da centralidade. Esta dimensão apresenta um efeito negativo sobre a paixão harmoniosa ($\beta = -.14$, 95% IC [$-.236 - -.0599$], $t_{(323)} = -3.30$, $p < .001$). Aproximadamente 11% ($R^2 = .108$) da variação nos níveis de paixão harmoniosa é explicada pelos preditores. O efeito da mediação (efeito indireto) da variável centralidade não foi estatisticamente significativo.

O fator 5 não apresenta efeito estatisticamente significativo sobre a centralidade ($p = .947$). Em relação à predição da paixão harmoniosa, esta dimensão (21%) é um preditor significativo. Aproximadamente 12.2% ($R^2 = 0.122$) da variação nos níveis de paixão harmoniosa é explicada pelos preditores. Contudo, o efeito da mediação (efeito indireto) da variável centralidade não foi estatisticamente significativo porque zero está contido no intervalo de confiança *bootstrap bias-corrected* a 95% (Hayes, 2018).

Tabela 5. 5

Modelo de coeficientes para a paixão harmoniosa

Antecedente		Consequente						
		M (Centralidade)			Y (Paixão Harmoniosa)			
		Coef	EP	p	Coef	EP	p	
X (Valor)	<i>a</i>	.16	.07	.024	<i>c`</i>	.70	.057	< .001
M (Centralidade)		-----	-----	-----	<i>b</i>	.21	.044	< .001
		$R^2 = .0155$ $F (1,324) = 5.11, p = .024$				$R^2 = .369$ $F (2,323) = 94.71, p < .001$		
X (Significado)	<i>a</i>	.04	.04	.338	<i>c`</i>	.18	.04	< .001
M (Centralidade)		-----	-----	-----		-----	-----	-----
		$R^2 = .002$ $F (1,324) = 0.919, p = .338$				$R^2 = .133$ $F (2,323) = 24.90, p < .001$		
X (VSocial)	<i>a</i>	-.14	.05	.012	<i>c`</i>	.26	.05	< .001
M (Centralidade)		-----	-----	-----		-----	-----	-----
		$R^2 = .019$ $F (1,324) = 6.36, p = .012$				$R^2 = .140$ $F (2,323) = 26.31, p < .001$		
X (Fator4)	<i>a</i>	.09	.04	.043	<i>c`</i>	-.14	.04	< .001
M (Centralidade)		-----	-----	-----		-----	-----	-----
		$R^2 = .012$ $F (1,324) = 4.09, p = .043$				$R^2 = .108$ $F (2,323) = 19.57, p < .001$		
X (Fator5)	<i>a</i>	.003	.05	.947	<i>c`</i>	.21	.05	< .001
M (Centralidade)		-----	-----	-----		-----	-----	-----
		$R^2 = .000$ $F (1,324) = .004, p = .947$				$R^2 = .122$ $F (2,323) = 22.60, p < .001$		

Na tabela 5.5 é possível observar os resultados da análise de regressão das 5 dimensões do inventário sobre a paixão obsessiva, e os resultados da análise de mediação. A dimensão valor ($\beta = .39$, 95% IC [.251– .535], $t_{(322)} = 5.45$, $p < .001$) e a centralidade ($\beta = .45$, 95% IC [.341– .559], $t_{(32)} = 8.12$, $p < .001$) são preditores significativos da paixão obsessiva. Aproximadamente 25.2% ($R^2 = .252$) da variação nos níveis de paixão obsessiva é explicada pelos preditores. O efeito da mediação (efeito indireto) da variável centralidade foi significativo ($\beta = .073$, 95% BCa CI = .0071 – .187), porque zero não está contido no intervalo de confiança *bootstrap bias-corrected* a 95% (Hayes, 2018). A variável centralidade mediou aproximadamente cerca de 7.3% da relação entre a dimensão valor profissional e paixão obsessiva.

A dimensão significada prediz cerca de 17% da paixão obsessiva. Cerca de 22% ($R^2 = .220$) da variação nos níveis de paixão obsessiva é explicada pelos preditores. O efeito da mediação (efeito indireto) da variável centralidade foi estatisticamente não significativo.

A dimensão validação social não apresenta poder preditivo sobre a paixão obsessiva ($p = .959$). Aproximadamente 18.3% ($R^2 = .183$) da variação nos níveis de paixão obsessiva é explicada pelos preditores. O efeito da mediação (efeito indireto) da variável centralidade foi significativo e negativo ($\beta = -.0728$, 95% BCa CI = -.137 – -.007), porque zero não está contido no intervalo de confiança *bootstrap bias-corrected* a 95% (Hayes, 2018).

A dimensão fator 4 explica 16% da paixão obsessiva ($\beta = .16$, 95% IC [.074– .026], $t_{(322)} = 3.50$, $p < .001$). O efeito da mediação (efeito indireto) da variável centralidade não foi estatisticamente significativo.

Por último o fator 5 não apresenta poder preditivo sobre a paixão obsessiva ($p > .05$) e o efeito da mediação da centralidade foi estatisticamente não significativo ($\beta = .0025$, 95% BCa CI = -.053 – .060), porque zero está contido no intervalo de confiança *bootstrap bias-corrected* a 95% (Hayes, 2018).

Tabela 5. 6*Modelo de coeficientes para a paixão obsessiva*

Antecedente		Consequente		
		Y (Paixão Obsessiva)		
		Coef	EP	p
X (Valor)	c'	.39	.07	< .001
M (Centralidade)	b	.45	.05	< .001
		$R^2 = .252$ $F (2,322) = 54.26, p < .001$		
X (Significado)	c'	.17	.04	< .001
M (Centralidade)		-----	-----	-----
		$R^2 = .220$ $F (2,322) = 45.59, p < .001$		
X (VSocial)	c'	.003	.06	.959
M (Centralidade)		-----	-----	-----
		$R^2 = .183$ $F (2,322) = 36.08, p < .001$		
X (Fator4)	c'	.16	.04	< .001
M (Centralidade)		-----	-----	-----
		$R^2 = .213$ $F (2,322) = 43.61, p < .001$		
X (Fator5)	c'	.11	.05	.056
M (Centralidade)		-----	-----	-----
		$R^2 = .192$ $F (2,322) = 38.31, p < .001$		

5.3. Discussão do Estudo 2

O segundo estudo teve como objetivo observar em que medida a ansiedade face à morte é preditora da paixão pelo trabalho, com moderação da centralidade. Assim iremos fazer uma reflexão das hipóteses formuladas:

Hipótese 1: TGT prediz a paixão harmoniosa pelo trabalho, podemos referir que esta hipótese foi confirmada porque apresentou uma correlação bastante positiva. Apenas na dimensão do Fator 4, foi negativa. Na paixão harmoniosa podemos evidenciar que as pessoas vão se envolvendo em diversas atividades, valorizando-as, sendo assim possível que comecem a executar essas atividades e desenvolverem nelas uma paixão (Vallerand et al., 2003), onde o trabalho se insere nessas atividades. O Fator 4 apresenta um efeito negativo sobre a paixão harmoniosa pelo que esta mostra a falta de valorização pessoal, o indivíduo não se sente bem em lado nenhum, tem uma baixa autoestima, e pensa que é rejeitado (Vallerand et al., 2003). O que assim nos faz sentido ser negativa a correlação nesta dimensão.

Hipótese 2: TGT prediz a paixão obsessiva pelo trabalho, podemos evidenciar que obtivemos valores mais baixos, no entanto também é possível confirmar a mesma. É negativa na dimensão validação social porque no trabalho existem pressões Intra e/ou interpessoais relacionadas a fatores como sentimentos de autoestima ou aceitação social, ou simplesmente porque o nível de exaltação gerada pela atividade se torna incontrolável (Vallerand et al., 2003), ou seja, os indivíduos podem gostar da atividade realizada, mas sentem-se forçados a envolverem-se na mesma devido a estes fatores internos, o que faz com que o envolvimento esteja fora do controlo da pessoa (Vallerand et al., 2003).

Hipótese 3: A relação entre TGT e a paixão harmoniosa é moderada pela centralidade no trabalho, podemos salientar que a paixão harmoniosa prediz uma percentagem reduzida da centralidade, sendo as variações nos níveis de paixão harmoniosa explicadas pelos seus preditores. A paixão harmoniosa relaciona-se, de forma positiva no envolvimento da tarefa, tendo flexibilidade, vitalidade, realização, com o *engagement*, uma vez que esta apoia a satisfação no trabalho e um estado positivo de energia emocional (Fernández et al., 2019). A paixão pelo trabalho evidencia que qualquer trabalhador que seja apaixonado pela sua atividade profissional acaba por ultrapassar aqueles que não o são, mostrando assim níveis mais elevados de satisfação e, por consequência, maior bem-estar (Crawford et al., 2021; Vallerand et al., 2014).

A Hipótese 4: A relação entre a TGT e paixão obsessiva é moderada pela centralidade no trabalho. Quanto à paixão obsessiva, relativamente à dimensão Valor do inventário e à centralidade são significativamente preditores da mesma. Assim, podemos afirmar que a paixão obsessiva é moderada pela centralidade no trabalho, não estando relacionada ao *engagement* devido à tensão que recai sobre o trabalhador e que o impede de desfrutar inteiramente da sua atividade laboral (Fernández et al., 2019). No caso desta amostra a Paixão Harmoniosa obtém, em média, resultados superiores à Paixão Obsessiva, o que constitui um resultado muito positivo. Na paixão harmoniosa, a pessoa *quer* envolver-se na atividade, enquanto na paixão obsessiva a pessoa *tem* de se envolver na atividade (Vallerand et al., 2003). A variação nos níveis de paixão obsessiva é explicada pelos preditores, sendo que o efeito da mediação da variável centralidade mediou uma pequena percentagem da relação entre a dimensão Valor e paixão obsessiva. Assim, podemos evidenciar que a hipótese de a centralidade afetar a paixão harmoniosa, bem como a obsessiva foi confirmada, nos resultados, principalmente na primeira dimensão do inventário “Valor”.

A análise estatística descritiva realizada para as variáveis em estudo permite-nos perceber que os indivíduos têm uma paixão harmoniosa e que esta incide na centralidade do seu trabalho surgindo como mediadora. O trabalho desenvolvido pelo indivíduo, no desempenho dos seus vários papéis ao longo da sua vida, ajuda a explicar a posição que este tem na sociedade, definindo a sua identidade, bem como possibilitando o enriquecimento das suas relações sociais (Bryson et.al, 2009).

A dimensão Significado prediz uma percentagem notável da paixão obsessiva, sendo que os Indivíduos apaixonados obcessivamente sentem-se obrigados a continuar a atividade, de tal forma que, ela acaba por os controlar numa quantidade disforme da sua identidade, levando aos indivíduos a experienciarem sensações mais negativas, como por exemplo, mais ansiedade quando estão a desempenhar essas tarefas, e inclusive mesmo quando não a estão a desempenhar. A paixão obsessiva conduz a atitudes de trabalho menos positivas, tal como a baixa satisfação no mesmo (Vallerand et al., 2003).

A dimensão validação social apresenta um efeito negativo sobre a centralidade, como se observou, sendo que o efeito da mediação da variável centralidade foi significativo e negativo. A validação social não apresenta poder preditivo sobre a paixão obsessiva. A variável centralidade mediou uma percentagem reduzida da relação entre a dimensão valor profissional e paixão obsessiva. A dimensão validação social não

apresenta poder preditivo sobre a paixão, provavelmente porque esta dimensão é uma conexão referente à família e o valor que o indivíduo tem para esta. O fator 5 não apresenta efeito estatisticamente significativo sobre a centralidade.

A centralidade do trabalho, reflete-se na vida dos indivíduos, na dimensão em que o trabalho assume uma posição central resultante de diversos fatores tais como envolvimento, identificação, compromisso, escolha, etc. (Diefendorff, et al, 2002). A variável centralidade mediou uma reduzidíssima percentagem da relação entre a dimensão valor e paixão harmoniosa, uma vez que se considera que na centralidade as pessoas percebem que o trabalho é um componente principal da sua vida (Diefendorff, et al, 2002). O resultado da mediação da variável centralidade foi estatisticamente não considerável, sendo que o valor do trabalho na vida das pessoas, a sua motivação e a satisfação pelo mesmo e o sentido que uma pessoa encontra na função que por si é exercida, transmite o sentimento de responsabilidade que ela experiencia em relação aos resultados conseguidos e o conhecimento do seu desempenho no mesmo (Morin, 2001).

Em suma o trabalho chega a ser considerado a principal forma de integração e definição da organização social, um simplificador de integração na comunidade e um marcador de identidade individual. Este constitui um marcador essencial da posição, estrutura e função social (Morin, 2001). A atividade laboral tem vindo a demonstrar que contribui para a saúde psíquica, pois a ausência desta, pode ser representada através do desemprego ou pela reforma que levam algumas consequências negativas (Esteves, 2017). Os dados obtidos podem ser úteis para subsidiar a implementação de políticas e práticas de Recursos Humanos. Por exemplo, recentemente tem havido debates em torno da lei do trabalho, especialmente no que diz respeito aos dias de luto concedidos em caso de falecimento de um cônjuge, os quais foram aumentados, bem como o surgimento de um aumento nos dias de luto por um filho. Seria igualmente relevante considerar também o aumento dos dias de luto por falecimento de pais e irmãos, assim como de outros familiares diretos.

Ao falarmos em limitações do estudo podemos referir que a pergunta do questionário: Se a pessoa estaria de luto? e há quanto tempo? não foi analisada o que nos poderia dar uma ideia diferente no sentido da morte.

A morte de alguém próximo implica um período de luto. Período esse que a pessoa lida mais tempo e regularmente com a expectativa da morte. Pelo que, analisar em função

do período de luto pode contribuir para compreender melhor esta problemática. Por exemplo, a perda de alguém próximo ou íntimo, pode afetar a ansiedade da morte e diminuir a paixão pelo trabalho na medida em que prioriza outros aspetos da vida que não o trabalho (ou vice-versa).

Outra limitação pertinente seria que os questionários poderiam ser direcionados a grupos focais, a fim de proporcionar maior clareza e esclarecimento em relação aos resultados obtidos, como por exemplo para compreender de maneira diferente o tema, investigando a perspetiva dos profissionais de saúde.

Para o futuro, uma mais-valia para o uso da escala seria o uso do instrumento que incidisse na variável luto uma vez que conseguimos verificar se as pessoas se encontram de luto. Este é determinado como um conjunto de reações emocionantes, sendo estas comportamentais e sociais que surgem como refutação a uma perda de alguém importante e cada indivíduo vive de forma diferente o seu luto (Gonçalves,2021). Outra variável importante que permitiria explorar e aprofundar a conexão entre o trabalho e a escala de inclusão do outro no eu, adaptada da escala "*Inclusion the Other in Self*" (Aron et al., 1991).

O estudo deveria ser longitudinal para que se pudesse verificar o sentido da relação entre as variáveis e acrescentar mais relações entre as mesmas, como por exemplo constatar se os inquiridos estariam de luto e nomeadamente se isso evidenciaria a paixão harmoniosa ou obsessiva pelo trabalho, se a ansiedade face à morte afetaria as pessoas que tivesse há mais tempo de luto, se o facto da profissão influenciaria ou não a AFM. Se a paixão pelo trabalho reflete a profissão ou não, entre outras.

Considerações Finais

A presente investigação incidiu na realização de dois estudos de carácter quantitativo tendo como finalidade adaptar e validar para a população portuguesa o Inventário da Teoria da Gestão do Terror e analisar em que medida a ansiedade face à morte prediz a paixão pelo trabalho recorrendo à Teoria da Gestão do Terror. O primeiro estudo de investigação permitiu-nos analisar as características psicométricas do inventário “Threat Buffer Inventory” e no segundo estudo com recurso à Teoria de Gestão do Terror (TGT), analisar em que medida a ansiedade face à morte prediz a paixão pelo trabalho moderada pela centralidade do trabalho. Embora sejam conhecidos alguns estudos referentes a esta teoria, mas com o objetivo de a explorar referente ao trabalho, não temos qualquer conhecimento o que lhe confere um carácter pioneiro.

Em síntese, este estudo permite uma melhor compreensão do comportamento humano, fornecendo insights sobre as motivações e emoções que influenciam o comportamento das pessoas no contexto do trabalho. A gestão do terror e a ansiedade em relação à morte estão relacionadas à forma como lidamos com a finitude da vida e podem afetar as nossas escolhas, motivações e atitudes no ambiente de trabalho. Por outro lado, a paixão pelo trabalho está relacionada à motivação intrínseca e ao *engagement* impactando diretamente no desempenho e a satisfação profissional. Assim, através do conhecimento das implicações destes constructos na vida dos colaboradores, as organizações podem desenvolver estratégias eficazes de gestão de pessoas. Isto porque, a gestão do terror e a ansiedade em relação à morte podem influenciar as perceções dos colaboradores sobre segurança, risco e estabilidade no trabalho. Por sua vez, a paixão pelo trabalho pode impulsionar o desempenho, a criatividade e a inovação nas organizações. Compreender esses fenómenos pode contribuir para criar ambientes de trabalho mais saudáveis, motivadores e produtivos. Além disso, a gestão do terror e a ansiedade face à morte estão ligadas ao bem-estar psicológico e emocional dos indivíduos, pelo que o seu estudo pode ajudar a identificar estratégias de enfrentamento e resiliência que promovam um maior equilíbrio e qualidade de vida. Além disso, compreender a paixão pelo trabalho pode levar a uma melhor compreensão de como criar ambientes de trabalho que promovam o sentido de propósito e realização pessoal, resultando em maior satisfação e felicidade no trabalho.

Referências Bibliográficas

- Arndt, J. & Vess, M. (2008). Tales from existential oceans: Terror Management Theory and how the awareness of our mortality affects us all. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(2), 909-928. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00079.x>
- Amaro, R. (2012). *Avaliação da discriminação social de pessoas idosas na sub-região cova da beira* (Dissertação de Mestrado) em Psicologia Clínica e da Saúde (2º ciclo de estudos). Universidade da Beira Interior
- Beers, M. H., Fletcher, A. J., Jones, T. V., Porter, & Berkwits, M. (2008). *The merck manual of medical information* (2ª ed). Library Binding
- Bryson, A., & Freeman, R. (2009). Work and well-being: Introduction. *National Institute Economic Review*, 209, 70-71. DOI: 10.1177/0027950109345232
- Burke, B.L., Martens, A., & Faucher, E. H. (2010). Two decades of Terror Management Theory: A meta-analysis of mortality salience research. *Personality and Social Psychology Review*, 14(2), 155–195. DOI: <https://doi.org/10.1177/1088868309352321>
- Caputo, F. (2008). O Homem e suas representações sobre a morte e o morrer: Um percurso histórico. *Revista Multidisciplinar da UNIESP: Saber Acadêmico*, 6,73-80. https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20180403124306.pdf
- Carneiro, R. (2013). *Ansiedade perante a morte e imortalidade simbólica: Estudo comparativo entre dois grupos* (Dissertação de Mestrado). Universidade Fernando Pessoa
- Crawford, A. C., Newmeyer, C. E., Jung, J. H., & Arnold, T. J. (2021). Frontline employee passion: A multistudy conceptualization and scale development. *Journal of Service Research*, 25(2), 194–210. <https://doi.org/10.1177/10946705211027659>
- Cicirelli, V. G. (2003). Older adult's fear and acceptance of death: A transition model. *Ageing International*, 28(1), 66-81. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12126-003-1016-6>
- Cicirelli, V. G. (2006). Fear of death in mid-old age. *The Journals of Gerontology: Psychological Sciences and Social Sciences*, 61(2), 75-81. DOI: 10.1093/geronb/61.2.p75

Cortina, J. M. (1993). O que é o coeficiente Alfa? um exame de teoria e aplicações. *Revista de Psicologia Aplicada*, 78(1), 98-104. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>

Dechesne, M., Tom, P., Jamie, A., Sean, R., Kennon, S., Ad M. Van, K., & Jacques, J. (2003). Literal and symbolic immortality: The effect of evidence of literal immortality on self-esteem striving in response to mortality salience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 722–737. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.722>

Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 1, 93-108. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.123>

Dewa, L.H., Ireland, C.A., & Ireland, J.L. (2014). Terror Management Theory: The influence of terrorism salience on anxiety and buffering of cultural worldview and self-esteem. *Psychiatry, Psychology and Law*, 21(3), 370–384. DOI: <https://doi.org/10.1080/13218719.2013.818520>

Dias, C., & Loureiro, L. (2005). Sentimento de imortalidade simbólica e ansiedade perante a morte em toxicodependentes. *População e Sociedade*, 12, 123-132. <http://repositorio.esenfc.pt/?url=SGifHA>

Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93–108. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.123>

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>.

Edwards, J. R., & Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178–199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>.

Evangelista, M. (2020). *A paixão pelo trabalho: Análise de consequentes individuais e organizacionais* (Dissertação de Mestrado). Universidade do Algarve

- Esteves, Filipa (2017). *Liderança pró-ativa e centralidade do trabalho na população portuguesa* (Dissertação de Mestrado). Universidade Católica Portuguesa
- Figueiredo, E. (1993). *Angústia ecológica e o futuro*. Gradiva.
- Ferreira, J. A., Fernandes, R., Haase, R. F., & Santos, E. R. (2009). Minnesota Satisfaction Questionnaire – short form: Estudo de adaptação e validação para a população portuguesa. *Psychologica*, *51*, 251–281. DOI: https://doi.org/10.14195/1647-8606_51_15
- Ferreira, M. (2013). *Doença oncológica em crianças, sentido da imortalidade simbólica e ansiedade perante a morte em dois grupos de pais* (Dissertação de Mestrado). Universidade Fernando Pessoa.
- Fitri, A., Asih, S. R., & Takwin, B. (2020). Social curiosity as a way to overcome death anxiety: Perspective of Terror Management Theory, *Heliyon*, *6*. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03556>.
- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, E., Dubreuil, P., & Lavigne, G. L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths use and well-being at work: Test of an intervention program. *Human Relations*, *65*(9), 1233-1252. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726711433134>.
- Floyd, F. & Widaman, K. (1995). Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments. *Psychological Assessment*, *7*, 286-299. DOI: [10.1037/1040-3590.7.3.286](https://doi.org/10.1037/1040-3590.7.3.286)
- Flury, J. M., & Ickes, W. (2007). Having a weak versus strong sense of self: The Sense of self scale. *Self and Identity*, *6*, 281-303. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/15298860601033208>
- Fransen, M. L., Arendsen, J. & Das, E. (2019). Consumer culture as worldview defense: A terror management perspective. *Handbook of terror management theory*, *20*, 485-512. DOI: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-811844-3.00020-2>
- Freitas, P. J. (2009). *Interveniência da integridade na relação entre idade e ansiedade face à morte em adultos idosos*. (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Psicologia Aplicada

Gaspar, S. (2011). *O bem-estar no trabalho: O impacto do suporte no trabalho percebido pelos trabalhadores*. (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Psicologia Aplicada

Gomes, J., & Soares, P. (2011). O Excesso de trabalho mata ou dá prazer? uma exploração dos antecedentes e consequentes do workaholism. *Psicologia*, 25(1), 51-72. <http://www.scielo.mec.pt/pdf/psi/v25n1/v25n1a03>.

Gonçalves, G., Orgambidez-Ramos, A., Ferrão, C., & Parreira, T. (2014). Adaptación y validación inicial de la escala de pasión en una muestra portuguesa / Adaptation and initial validation of the Passion Scale. *Escritos de Psicología*, 7 (2), 19-27. DOI: 10.5231/psy.writ.2014.2503

Greenberg, J., Tom, P., Sheldon, S., Abram, R, Mitchell V., Shari, K., & Deborah, L. (1990). Tales from the crypt: On the role of reath in life. *Journal of Religion & Science* , 58, 308-318. DOI: <https://doi.org/10.1111/0591-2385.1241998124>

Harmon-Jones, E, Simon, L., Greenberg, J., Pyszczynski, T., Solomon, S., & McGregor, H. (1997). Terror management theory and self-esteem: evidence that increased self-esteem reduced mortality salience effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), 24-36. DOI: <http://doi.org/10.1037//0022-3514.72.1.24>

Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60. <http://www.ejbrm.com/vol6/v6-i1/v6-i1-papers.htm>

Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *The Journal of Applied Psychology*, 90, 257–268. DOI: 10.1037/0021-9010.90.2.257

Kaiser, H., & Rice, J. (1974). Little jiffy, mark IV. *Educational and Psychological Measurement*, 34, 111-117. DOI: <https://doi.org/10.1177/001316447403400115>

Kenny, D., Kaniskan, B., & McCoach, D. (2015). The performance of RMSEA in models with small degrees of freedom. *Sociological Methods Research*, 44(3), 486–507. DOI:10.1177/0049124114543236.

Kostek, J. (2012). *Work centrality: A meta-analysis of the nomological network*. (Doctoral Dissertation). Bowling Green State University

- Kovács, M. J. (2005). Educação para a morte. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 25(3). DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932005000300012>
- Landau, M. J., Solomon, S., Pyszczynski, T., & Greenberg, J. (2007). On the compatibility of terror management theory and perspectives on human evolution. *Evolutionary Psychology*, 5(3). <https://doi.org/10.1177/147470490700500303>
- Lehto, R., & Stein, K. (2009). Death anxiety: An analysis of an evolving concept. research and theory for nursing practice. *International Journal*, 23, 23-41. DOI:10.1891/1541-6577.23.1.23
- Lifton, R. J. (1964). On death and Symbolism; The Hiroshima disaster. *Psychiatry: J. Stud Interpret*, 27, 191-210. DOI: 10.1080/00332747.1964.11023391
- Lifton, R. J. (1975). On death and continuity of life a psychohistorical perspective. *Omega*, 6(2), 143-159. DOI: <https://doi.org/10.2190/1E3D-35H3-644D-3A6K>
- Lifton, R.J., & Michell, G. (1996). *Hiroshima in America: A half century of denial*. Avon Book.
- Magalhães, C., Fernandes, A, Antão, C., & Anes, E. (2009). Congresso: “O Doente Crónico e a Saúde Comunitária.”. *ESSA/Instituto Politécnico de Bragança*. (Microsoft Word - Resumo da Comunica\347\343o - Idadismo) (ipb.pt)
- Mageau, G. A., Carpentier, J., & Vallerand, R. J. (2011). The role of self-esteem contingencies in the distinction between obsessive and harmonious passion european. *Journal of Social Psychology*, 41(6), 720–729. DOI: 10.1002/ejsp.798.
- Maheswaran, D. & Agrawal, N. (2004). Motivational and cultural variations in mortality salience effects: Contemplations on terror management theory and consumer behavior. *Journal of Consumer Psychology*, 14(3), 213-18. DOI: 10.1207/s15327663jcp1403_3
- Marques, Sibila (2011). *Discriminação da Terceira Idade*. Fundação Francisco Manuel dos Santos
- Maxfield, M., & Bevan, A. L. (2019). Envelhecimento e enfrentamento da mortalidade: Compreender atitudes sobre o envelhecimento e diferenças relacionadas à idade no enfrentamento da morte. *Manual da Teoria da Gestão do Terror*, 391-415. DOI: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-811844-3.00017-2>

- Miller, M., Woehr, D. J. & Hudspeth, N. (2001). The meaning and measurement of work ethic: Construction and Initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 1-39. DOI: 10.1006/jvbe.2001.1838
- Mohammadpour, A., Sadeghmoghadam, L., Shareinia, H., Jahani, S., & Amiri, F. (2018). Investigating the role of perception of aging and associated factors in death anxiety among the elderly. *Clinical Interventions in Aging*, 13, 405-410. DOI: 10.2147/cia.s150697
- Morgan, S. E., Arasaratnam, L. A., Layne, W., & Harrison, T. R. (2002). Threat Buffer Theory: A New Approach to Predicting Intercultural Communication Behaviors and Attitudes. Paper presented at *annual meeting of the Eastern Communication Association*
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>
- Moura, N. (2015). Suporte social, sentido de imortalidade simbólica e ansiedade perante a morte em familiares de utentes internados em unidades de cuidados continuados (Dissertação de Doutoramento). Universidade Fernando Pessoa
- Nimon, K., & Zigarmi, D. (2015). The work cognition inventory: Initial evidence of construct validity for the revised form. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 117–136. DOI:10.1177/1069072714523241.
- Oliveira, J. B., & Neto, F. (2004). Validação de um instrumento sobre diversas 44 perspetivas da morte. *Análise Psicológica*, 2, 355-387. DOI: 10.14417/ap.193
- Okoye, U. O (2005). Young children's perception of the elderly: A comparison of data from the United States and southeastern Nigeria. *Journal of Intergenerational Relationships*, 3 (3), 7- 24. DOI: 10.1300/J194v03n03_02
- Palmore, E. B. (1999). *Ageism: Negative and positive*. Springer Pub.
- Pargament, K. I. (1999). The psychology of religion and spirituality: Yes, and no. The International. *Journal for the Psychology of Religion*, 9, 3–16. DOI: 10.1207/s15327582ijpr0901_2
- Pereira, I. (2019). É a religiosidade protetora da ansiedade face à morte nos adultos na meia-idade e nos idosos? (Dissertação de mestrado). Universidade de Évora

Pinto, A. (2015). *Envelhecimento, trabalho e práticas de gestão de recursos humanos*. (Dissertação de Doutoramento). Instituto Universitário de Lisboa

Pyszczynski, T., Greenberg, J., & Solomon, S. (1999). A dual-process model of defense against conscious and unconscious death-related thoughts: An extension of terror management theory. *Psychological Review*, 106(4), 835–845. DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-295X.106.4.835>

Queiroz, B. (2016). *Um ensaio sobre a morte: Do medo do ego à imortalidade do self* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

Rahimah, A., Khalil, S., Dang, H. P., & Cheng, J. M.S. (2020). The terror of death and consumers sustainability attitudes. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 57, 102-196. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2020.102196>

Rosenblatt, P. C., Walsh, R. P., & Jackson, D. A. (1976). Grief and mourning in cross-cultural perspective. *New Haven*, 0-231. <https://hrf.yale.edu/ehc/documents/176>

Santana, C. (2014). *Imortalidade simbólica e ansiedade face à morte em idosos: Estudo comparativo de idosos institucionalizados e não institucionalizados* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Fernando Pessoa.

Santos, J.; Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa das escalas de conflito trabalho-família e família-trabalho. *Revista eletrónica de Psicologia da Educação e Saúde*, 2. <https://revistaepsi.com/wpcontent/uploads/artigos/2013/Ano3-Volume2-Artigo2.pdf>

Santos, P. (2010). A mortalidade simbólica na vida e obra de Fernando Pessoa. *Cadernos da Comunicação e Linguagem*, 2, 163-175. <https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/2954/3/163-175.pdf>

Santos, P. (2009). Imortalidade simbólica, estudo comparativo entre ter ou não ter filhos numa mostra de portugueses. *Revista de Ciências Sociais e Humanas*, 7, 484-493. rev FCHS_07.indd (ufp.pt)

Silva, A. J., & Caetano, A. (2011). Validation of the flourishing scale and scale of positive and negative experience in Portugal (adapt. Portuguesa). *Social Indicators Research*, 110, 469–478. DOI:10.1007/s11205-011-9938-y

Silva, N., & Tolfo, S. R. (2012). Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 341-354. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572012000300008&lng=pt&tlng=pt.

Silva, W., Brito, T., & Pereira, C. (2021). Anxiety associated with COVID-19 and concerns about death: Impacts on psychological well-being. *Nacional Library of Medicine*. DOI: 10.1016/j.paid.2021.110772

Soares, A.P. (2020). *As cores do luto* (Dissertação de mestrado). Faculdade de Design, Tecnologia e Comunicação da Universidade Europeia de Lisboa

Souto, R. (2017). *A discriminação dos colaboradores no âmbito laboral* (Menção em Direito Laboral). Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

Vallerand, R. J. (2008). On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living. *Canadian Psychology/Psychology Canadienne*, 49(1), 1–13. DOI: 10.1037/0708-5591.49.1.1.

Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78(1), 289-312. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x>

Vallerand, R. J. (2015). *The psychology of passion. A dualistic model*. Oxford University Press.

Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Emerging perspective on values in organizations*. *Psychology*, 6 ,(8) 175-204. DOI: 10.4236/psych.2015.68091

Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame : on obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and social Psychology*, 85(4),756-767. DOI : 10.1037/0022-3514.85.4.756.

Vallerand, R. J., Houliort, N., & Forest, J. (2014). Passion for work: Determinants and outcomes. In M. Gagné (Ed.), *The oxford handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-determination Theory*, 85-105. DOI: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199794911.001.0001>

- Vallerand, R.J. (2012). From motivation to passion: In search of the motivational Process involved in a Meaningful life. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 53(1), 42-52. DOI:10.1037/a0026377
- Weber, M. (1992). *Protestant ethics and the spirit of Capitalism*. Taylor & Francis Group
- Wong, A. E., Dirghangi, S. R., & Butner, J. (2021) Storied across time: Construction, validation, and relationships of the cinematic self-scale. *Self and Identity*, 20(3), 339-387. DOI: 10.1080/15298868.2020.1717593
- Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34, 806-838. DOI: 10.1177/0011000006288127
- Zhongqiang, Huang, & Robert S. Wyer (2015). Diverging effects of Mortality Salience on Variety Seeking: The different roles of death anxiety and semantic concept activation. *Journal of Experimental Social Psychology*, volume 58, 112-123. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2015.01.008>.
- Zhou, X., Lei, Q., Marley, S. C., & Chen, J. (2009). Existential function of babies: Babies as a buffer of death-related anxiety. *Asian Journal of Social Psychology*, 12 (1), 40–46. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2008.01268.x>
- Zhu, Y., Zhang, L., Zhou, X., Li, C., & Yang, D. (2021). The impact of social distancing during COVID-19: A conditional process model of negative emotions, alienation, affective disorders, and post-traumatic stress disorder. *Journal of Affective Disorders*, 281(4), 131–137. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.12.004>.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326. DOI: 10.1177/153448430933817

Anexo

A presente investigação decorre no âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, da Universidade do Algarve e investiga atitudes face ao trabalho. Os dados recolhidos neste questionário são utilizados somente para fins de investigação, respeitando a confidencialidade. Agradecemos, desde já, a sua participação e colaboração através da resposta ao questionário que se segue, que demora aproximadamente 10 minutos. Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião. O trabalho é supervisionado pelas Profas. Doutoras Gabriela Gonçalves e Cátia Sousa (Universidade do Algarve). A investigadora encontra-se disponível para qualquer esclarecimento acerca do estudo.

Investigadora: Ana Lúcia Morais (a47933@ualg.pt)

Declaração de Consentimento Informado

Fui informado(a) sobre os objetivos e condições de participação nesta investigação. Sinto-me esclarecido(a) e aceito participar neste estudo de forma voluntária, **autorizando a utilização dos dados** exclusivamente para fins de investigação nas condições previamente apresentadas.

Concordo _____ Discordo _____

PaScale. As seguintes afirmações referem-se à sua **atividade profissional**. Indique o grau em que concorda com as afirmações, considerando uma escala crescente de 1 (discordo totalmente: DT) a 7 (concordo totalmente: CT):

	DT							CT
1. Esta atividade permite-me viver uma variedade de experiências.	1	2	3	4	5	6	7	
2. As coisas novas que eu descubro com esta atividade permite-me apreciá-la ainda mais.	1	2	3	4	5	6	7	
3. Esta atividade permite-me viver experiências memoráveis.	1	2	3	4	5	6	7	
4. Esta atividade reflete as qualidades de que eu gosto em mim.	1	2	3	4	5	6	7	
5. Esta atividade está em harmonia com outras atividades na minha vida.	1	2	3	4	5	6	7	
6. Para mim é uma paixão, que ainda consigo controlar.	1	2	3	4	5	6	7	
7. Estou completamente envolvido(a) com esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7	
8. Não consigo viver sem esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7	

9. A ânsia é muito forte. Não consigo evitar realizar esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
10. Tenho dificuldade em imaginar a minha vida sem esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
11. Estou emocionalmente dependente desta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
12. Tenho dificuldades em controlar a minha necessidade de realizar esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
13. Tenho um sentimento quase obsessivo por esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
14. O meu estado de espírito depende da minha capacidade para realizar esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7

TGT. Leia as seguintes afirmações e indique o grau em que concorda com as afirmações, considerando uma escala crescente de 1 (discordo totalmente: DT) a 7 (concordo totalmente: CT):

	DT						CT
1. Sinto-me realizado(a) pessoalmente.	1	2	3	4	5	6	7
2. Sinto-me bem com o que estou a fazer da minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
3. Estou a deixar uma marca positiva no mundo.	1	2	3	4	5	6	7
4. Tenho um conjunto claro de objetivos que procuro alcançar na vida.	1	2	3	4	5	6	7
5. Não alcancei muitas coisas na vida sobre as quais possa falar.	1	2	3	4	5	6	7
6. Tenho uma sensação de verdadeira realização na vida.	1	2	3	4	5	6	7
7. As minhas realizações foram reconhecidas pelos outros.	1	2	3	4	5	6	7
8. Sinto-me valorizado(a) por outras pessoas na sociedade.	1	2	3	4	5	6	7
9. Eu acredito na existência da alma ou do espírito de uma pessoa, após a sua morte física.	1	2	3	4	5	6	7
10. Cada pessoa tem uma alma.	1	2	3	4	5	6	7

11. As minhas crenças espirituais dão-me força em tempos difíceis.	1	2	3	4	5	6	7
12. Eu estava destinado(a) a estar aqui, a ter nascido e a existir	1	2	3	4	5	6	7
13. Acredito que o curso dos acontecimentos na vida já esteja planeado até certo ponto.	1	2	3	4	5	6	7
14. É importante para mim ser reconhecido(a) como membro da minha religião (Cristão, Judeu, Muçulmano, Budista, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
15. Eu acredito que tudo acontece por uma razão.	1	2	3	4	5	6	7
16. Sinto-me fortemente conectado(a) à minha família.	1	2	3	4	5	6	7
17. Não sou particularmente próximo(a) da minha família.	1	2	3	4	5	6	7
18. Tenho muito orgulho da minha família.	1	2	3	4	5	6	7
19. A minha família tem muito respeito por mim.	1	2	3	4	5	6	7
20. Muitas vezes sinto que realmente não me “encaixo” em lugar nenhum.	1	2	3	4	5	6	7
21. Tenho medo de ser rejeitado(a), se mostrar quem realmente sou.	1	2	3	4	5	6	7
22. Às vezes, sinto que não sou a pessoa que realmente deveria ser.	1	2	3	4	5	6	7
23. Acho difícil acreditar fortemente em qualquer coisa.	1	2	3	4	5	6	7
24. Acho que as pessoas que são importantes para mim estão dececionadas comigo.	1	2	3	4	5	6	7
25. Tenho bons amigos que me apoiam quando enfrento dificuldades.	1	2	3	4	5	6	7
26. Sinto-me muito respeitado(a) pelas pessoas que são importantes para mim.	1	2	3	4	5	6	7

SDA. As seguintes afirmações incidem sobre como um indivíduo se pode sentir e perceber ao pensar na sua própria morte e morrer. Avalie até que ponto concorda que as seguintes afirmações estão de acordo com os seus sentimentos e reações fisiológicas à morte. A escala de resposta varia de “Discordo totalmente-DT” (1) a “Concordo totalmente-CT” (7).

	DT							CT
1. No mês passado, pensei muitas vezes na minha própria morte.	1	2	3	4	5	6	7	

2. No mês passado, não consegui lembrar-me de experiências relacionadas à morte.	1	2	3	4	5	6	7
3. No mês passado, pensei muitas vezes sobre coisas relacionadas à morte.	1	2	3	4	5	6	7
4. No último mês, evitei muitas vezes, atividades ou lugares relacionados à morte.	1	2	3	4	5	6	7
5. No mês passado, senti muitas vezes que morreria em breve.	1	2	3	4	5	6	7
6. No mês passado, evitei pensamentos ou tópicos relacionados à morte muitas vezes.	1	2	3	4	5	6	7
7. No mês passado, sonhei muitas vezes com a minha própria morte.	1	2	3	4	5	6	7
8. No mês passado, sonhei muitas vezes com coisas relacionadas à morte.	1	2	3	4	5	6	7
9. No mês passado, sempre que pensava na morte, sentia-me muitas vezes sujeito(a) à fraqueza e à fadiga.	1	2	3	4	5	6	7
10. No mês passado, sempre que pensava na morte, senti muitas vezes que a minha vida não tinha sentido.	1	2	3	4	5	6	7
11. No mês passado, senti medo da morte	1	2	3	4	5	6	7
12. No mês passado, sempre que pensei na morte, não consegui expressar os meus sentimentos às pessoas mais próximas de mim.	1	2	3	4	5	6	7
13. No último mês, sempre que pensava na morte, senti muitas vezes que o meu coração batia mais rápido.	1	2	3	4	5	6	7
14. No mês passado, sempre que pensava na morte, fiquei chateado(a) muitas vezes.	1	2	3	4	5	6	7
15. No mês passado, sempre que pensei na morte, senti-me muitas vezes estranho(a) ou alienado(a).	1	2	3	4	5	6	7
16. No mês passado, sempre que pensava na morte, sentia-me assustado(a) muitas vezes.	1	2	3	4	5	6	7
17. No mês passado, sempre que pensava na morte, senti-me muitas vezes desamparado porque não sei quando vou morrer.	1	2	3	4	5	6	7

CT. Leia as seguintes afirmações e indique o grau em que concorda com as afirmações, considerando uma escala crescente de 1 (discordo totalmente: DT) a 7 (concordo totalmente: CT):

	DT						CT
1. A maior satisfação da minha vida vem do meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
2. As coisas mais importantes que me acontecem envolvem o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
3. Tenho outras atividades mais importantes do que o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7

Dados sociodemográficos

Género	
Masculino	
Feminino	

Idade:
Nº Filhos:

Estado Civil	
Solteiro(a)	
Casado(a) / União de facto	
Divorciado(a) / Separado(a) / Viúvo(a)	

Natural do distrito de:

Habilitações Literárias:

Vínculo contratual:	
Contrato a termo	

Ensino básico		Contrato s/ termo	
Ensino secundário		Recibos Verdes/prestação serviços	
Licenciatura		Outra situação: _____	
Mestrado			
Doutoramento		Tipo Horário:	
		Full-Time	
Área licenciatura: _____		Part-Time	
Atividade Profissional: _____			
Função que desempenha:			
Direção de topo		Faleceu alguém muito próximo há pouco tempo?	
Direção de departamento		SIM _____ NÃO	
Chefia de secção		_____	
Administrativo		Quem?	
Operário/operador		Quanto tempo?	
Comercial			
Técnico			
Estagiário/aprendiz			
Outra, qual? _____			

GRATA PELA COLABORAÇÃO