

HIERARQUIA E ANSIEDADE DE STATUS NAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

SATUS HIERARCHY AND ANXIETY IN TIC'S

NUNO HENRIQUE SANTOS DA SILVA, MsC, Instituto Superior de Gestão,
nhssilva@gmail.com

CASIMIRO FRANCISCO RAMOS, PhD, Instituto Superior de Gestão, casimiro.ramos@ispo.pt

RESUMO:

A ocidentalidade vem forjando, desde há duzentos anos, a mais drástica melhoria nos padrões de vida na história da humanidade, marcada recentemente pelo acelerado desenvolvimento da globalização. Contudo permanece-lhe latente como que um medo da privação denominado ansiedade de status. Neste contexto o presente artigo pretende caracterizar e correlacionar a hierarquia e a ansiedade de status em profissionais do sector das tecnologias de informação e comunicação (TIC). Com uma consistência de $\alpha = 0,688$, um grau de confiança de 95%, e uma margem de erro de 7,4%, verificou-se que os colaboradores TIC inquiridos são jovens masculinos com ensino superior; são ambiciosos, desejam o sucesso e dão importância às realizações profissionais; ambicionam prestígio, honra e poder e fazem comparações de sucessos profissionais; a remuneração é tida como consequência desse sucesso, e não desejam enriquecer dessa maneira; sentir-se-iam frustrados e humilhados se não fossem bem-sucedidos, e desejam subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Ansiedade de status, gestão, hierarquia de status, status, TIC.

ABSTRACT:

Since 200 years ago the west has experienced the most drastic improvement in living standards in human history, recently marked by the fast development of globalization. However remains a latent fear of deprivation called status anxiety. In this context the aim of this paper is to characterize and correlate the status hierarchy and anxiety in the sector of information and communication technologies (ICT). With a consistency of $\alpha = 0,688$, a confidence level of 95%, and a margin of error of 7,4%, it was found that ICT employees respondents are young men with higher education; they are ambitious, wish success and give importance to professional achievements; they covet prestige, honor and power and compare professional successes; for them compensation is as a result of that success, and don't want to enrich that way; they would feel frustrated and humiliated if they were not successful, and they wish to move up in the status order of their workplace.

KEYWORDS: ICT, management, status, status anxiety, status hierarchy.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos duzentos anos, e sobretudo na segunda metade do século XX, a ocidentalidade assistiu à mais rápida e dramática melhoria nos padrões de vida na história da humanidade, marcada pelo acelerado desenvolvimento do fenómeno da globalização (De Botton, 2004a: 14-19; Walker, 2007; Deaconu & Rasca, 2008: 38; Cruz, 2009: 17-22).

Esta nova realidade tem trazido profundas e constantes transformações para a sociedade, nomeadamente no que respeita a constrangimentos na vida e no trabalho dos indivíduos (Cooper, 2000: 2; Cunha *et al.*, 2007: 257 e 274; Deaconu & Rasca, 2008: 38; Cruz, 2009: 17-22), e naturalmente no seu status social (Balkin, 1997: 2322-2326; Owens *et al.*, 2000: 4; Gould, 2002: 1143-1144; Kahan *et al.*, 2005: 3; Robbins, 2008: 148).

Contudo, a verdade é que nunca a ocidentalidade foi tão rica, teve tanto acesso a alimentação, a cuidados de saúde e a bens de consumo, produziu tanto conhecimento científico, nunca produziu tanta segurança e bem-estar, e nunca a esperança de vida foi tão elevada (De Botton, 2004a: 25).

Apesar disso, contudo, permanece latente como que um medo da privação, uma ansiedade social a que Alain de Botton designa de ansiedade de status, *i.e.*, a preocupação de que estamos em perigo de falhar para com os nossos ideais de sucesso transcritos na sociedade ou grupo em que estamos inseridos, correndo o risco de se perder a dignidade e o respeito e cair na humilhação e na vergonha (De Botton, 2004a: vii, viii e 25; De Botton, 2004b: parte 1, 00h23-00h40): nós “[...] *estamos ansiosos sobre o lugar que ocupamos no mundo*” (De Botton, 2004a: 10).

Neste contexto o presente artigo pretende perceber a caracterização da hierarquia de status e do nível de ansiedade de status, bem como a sua correlação, em profissionais das TIC, geralmente associadas a processos de investigação e desenvolvimento, e caracterizadas por equipas de trabalho multidisciplinares e hierarquias organizacionais planas (Owens, 2000: 56-57; Robbins, 2008: 148).

Especificamente, pretende-se averiguar de que forma se estrutura a hierarquia de status nas TIC, que níveis possui e que características têm os indivíduos pertencentes a cada um deles (Hollingshead, 1975: 22-23; Gusfield, 1986: 14; Balkin, 1997: 2321-2326; Richardson, 1998: 595; Owens, 2000: 56-57; Owens *et al.*, 2000: 4; Gould, 2002: 1143-1144; Barratt, 2006; Robbins, 2008: 148; Tambyah *et al.*, 2009: 176; Berendsen *et al.*, 2011: 8).

Por outro lado é nosso objectivo, tendo por base a análise bibliográfica a realizar, perceber os elementos propiciadores de ansiedade de status, nomeadamente a ambição, o sucesso e as expectativas elevadas (De Botton, 2004a: 35-36; De Botton, 2004b: Parte 2, 03:25-03:50, 07:15-09:10 e Parte 3, 01:19-02:18; Brûlé, 2008: 00:22-00:40), o prestígio, a honra e o poder (Donnenwerth & Foa, 1974: 786; Balkin, 1997: 2322-2323 e 2326; Tambyah *et al.*, 2009: 175-

176), a riqueza (De Botton, 2004b: Parte 3, 07:54-08:10 e Parte 4, 00:10-02:48; Brûlé, 2008: 00:22-00:40; Kahn, 2011: 02:36-03:20 e 03:50-03:55; Berendsen *et al.*, 2011: 5), a comparação na igualdade (Balkin, 1997: 2323; De Botton, 2004a: 27, 35-36 e 42-44; De Botton, 2004b: Parte 1, 01:15-02:50; Chiou & Pan, 2008: 490; De Botton, 2009: 02:30-02:57 e 03:20-04:25), o medo do fracasso e da humilhação (De Botton, 2004a: 25; De Botton, 2004b: Parte 3, 02:22-02:33 e 04:20-05:30; De Botton, 2009: 05:54-07:40, 09:07-09:12 e 12:25-14:25).

Por fim pretende-se perscrutar que padrões de correspondência existem entre a posição de status ocupada e o nível de ansiedade de status individual, (Gusfield, 1986: 57-59; Balkin, 1997: 2324; Owens, 2000: 5-6 e 59-62; Owens *et al.*, 2000: 4-5; Gould, 2002: 1143-1146 e 1150; De Botton, 2004a: vii e 47; Kahan *et al.*, 2005: 4).

Com estes objectivos em mente, e apesar do status social ter vindo a ser negligenciado enquanto tópico de pesquisa sobre o comportamento organizacional (Owens, 1998: 1), proceder-se-á num primeiro momento ao enquadramento teórico da temática em estudo através da abordagem e comparação de estudos realizados referentes ao stress e ansiedade, e sobretudo ao status; de seguida será explicitado o trabalho de investigação realizado, nomeadamente a construção das hipóteses e a metodologia utilizada (dados secundários, dados primários e caracterização da amostra); no ponto nº4 será explicitada a análise aos resultados obtidos; seguida da explicitação das conclusões finais do trabalho.

2. REVISÃO TEÓRICA

A bibliografia existente sobre a hierarquia e a ansiedade de status, *stricto sensu*, não é extensa, mas existe um conjunto de áreas do conhecimento que inferem conteúdo a esta temática.

As tensões e o stress fazem cada vez mais parte do quotidiano organizacional através da existência de hierarquias, conflitos, incertezas, objectivos irrealistas, climas adversos e mudanças estruturais, que quando deficientemente geridas promovem ausências, quebras de produtividade e negligências na segurança, entre outros (La Rosa, 1998; Muschalla & Linden, 2009: 592).

Presentemente, e apesar da investigação ainda não ter operacionalizado adequadamente o construto de ansiedade (Hunt, 1999: 509-510; Santos, 2007: 9; Owens, 1998: 1), a definição de ansiedade pressupõe a de stress, num duplo sentido (Humara, 1999: 2).

Por um lado, na teoria sistemática ou biológica do stress a ansiedade é uma reacção de alarme de um organismo em resistência a um stressor, normalmente associado a um conjunto de sinais fisiológicos denominados de *arousal*, que demonstram a entrada de um indivíduo no

short-term stress, característico da primeira fase da síndrome de adaptação geral apresentado por Hans Selye (Selye, 1956: 55, 64 e 369; French *et al.*, 1985: 707; Humara, 1999: 2; Krohne, 2002: 2-3; Fink, 2000: 417-418; Sonnentag & Frese, 2002: 6; Pafaro & Martino, 2004: 155; Colligan & Higgins, 2005: 90; Cunha *et al.*, 2007: 255; Deaconu & Rasca, 2008: 34-36).

Num outro sentido, complementar ao primeiro, a visão transaccional da ansiedade encara-a como um processo de interacção pessoa / situação, e baseia-se na perspectiva transaccional ou cognitiva do stress (teoria psicológica), explicitada por Lazarus & Folkman (1984: 141; ver também Arnold & Feldman, 1986: 459; Williams & Huber, 1986: 243; Spector, 2000: 154-157; Krohne, 2002: 3-5).

Aqui a ansiedade é encarada como um mecanismo de adaptação humana a acontecimentos não controláveis e/ou imprevisíveis, sendo que a finalidade dos mecanismos de *strain* e de *coping* está associada à tentativa de lidar com uma situação que, por ser stressora, produz dúvidas quanto à capacidade individual de a conseguir controlar (Lazarus & Folkman, 1986: 63; Humara, 1999: 2; Sonnentag & Frese, 2002: 6 e 8; Zvolensky *et al.*, 2002: 223-224; Cunha *et al.*, 2007: 256; Santos, 2007: 28).

Neste sentido, numa definição parcimoniosa, a ansiedade é um “[e]stado emocional desconfortável sem razão aparente” (Putwain, 2008: 143, citando Reber, 1995). Apurando o conceito, contudo, a ansiedade “[...] é uma experiência emocional em função da previsão de situações futuras ou em presença de situações consideradas como desagradáveis para o indivíduo” (Cruz *et al.*, 2010: 225), tratando-se de “[...] uma condição psíquica altamente sensível à percepção de ameaças, riscos ou perigos” (Hunt, 1999: 509).

No que ao status diz respeito, genericamente entendemos que já não é tão importante para a explicação da realidade actual como o foi anteriormente (Pakulski & Waters, 2001: 866; Robbins, 2008: 148), mas a verdade é que continuamos a viver numa sociedade composta por estratos, e essa realidade é visível mesmo em organizações associadas às novas tecnologias, tradicionalmente adversas a formalismos e hierarquias, e privilegiando o *self-management*, mas onde acabam por existir mecanismos espontâneos para a criação de diferenças de status (Owens, 2000: 55 e 59-62; Owens & Sutton, 2002: 3; Magee & Galinsky, 2008: 3; Robbins, 2008: 148).

Aquela diferenciação aparece naturalmente da interacção entre indivíduos, e nesse sentido é importante que as organizações tomem o seu pulso, na medida em que a diferença de status tanto pode motivar os colaboradores, facilitar o acesso a informação diferenciada, criar sinergias e promover a cumplicidade e uma comunicação efectiva, como pode também gerar problemas e frustrações quando os indivíduos se apercebem de injustiças, ampliando o *turnover*, criando conflitos funcionais e disputas por influência, e consequentemente influenciando negativamente na performance organizacional, no alinhamento relacional dos colaboradores e

no clima organizacional (Owens, Mannix & Neal, 1998: 18; Owens & Neale, 2000: 5-6; Robbins, 2008: 149).

O conceito de classe sempre foi contencioso (Pakulski & Waters, 2001: 866). Contudo a concepção sociológica de status avançada por Max Weber na obra “Wirtschaft und Gesellschaft” permanece actual, referindo-se aos julgamentos de posição social relativa e diferenças de estilo de vida (Breen & Rottman, 1995: 27-28; Scott, 1996: 1-3).

O status é, neste contexto, entendido como multidimensional, podendo ser definido parcimoniosamente como “[a] *posição de cada um na sociedade [...]*” (De Botton, 2004a: vii), ou, de outra forma, “[u]ma *expressão de julgamento avaliativo que confere prestígio, consideração e estima elevados ou reduzidos [...]*” (Donnenwerth & Foa, 1974: 786), baseada em factores avaliativos contextuais a normas grupais e sociais, como a distribuição de aprovação, honra, respeito, admiração, deferência, riqueza relativa, poder e/ou outras qualidades, positivas ou negativas conforme o status seja elevado ou reduzido, imputadas ou não a um indivíduo ou grupo em função de factores de status como características, competências, técnicas, posições formais (profissionais e familiares) ou reputação valorizadas e necessárias socialmente (Malewski, 1966: 303; Donnenwerth & Foa, 1974: 786; Hollingshead, 1975: 22-23; Gusfield, 1986: 14; Balkin, 1997: 2321-2322; Owens, 1998: 2 e 2-7; Owens, 2000: 56-57; Owens, Neale & Sutton, 2000: 4; Pakulski & Waters, 2001: 867; Gould, 2002: 1147; Owens & Sutton, 2002: 3; Kahan *et al.*, 2005: 3; Magee & Galinsky, 2008: 14 e 33; Robbins, 2008: 149; Anderson & Kilduff, 2009: 295-297).

O conceito de status está, portanto, associado à estima, honra e dignidade individuais em termos de privilégios positivos e negativos, *i.e.*, à posição ocupada por um indivíduo na medida em que este possui um determinado estilo de vida, uma educação formal, prestígio hereditário e ocupacional, e riqueza (Aguiar, 1974: 45-46; Weber, 1978: 305-306; Scott, 1996: 14; Balkin, 1997: 2321; Cruz, 2001: 729-734).

Facilmente se percebe, de tudo o que se disse, que o status está actualmente associado a recompensas físicas e influência social, pelo que as consequências de um status elevado são boas (recursos, liberdade, conforto, sentimento de pertença e de valor, deferência, esperança de vida, *etc.*), e, inversamente, ocupar uma posição baixa na hierarquia social não é agradável (Owens, 1998: 28; Owens, 2000: 57; Owens & Sutton, 2002: 3; De Botton, 2004a: 47 e 55; Anderson & Kilduff, 2009: 295).

Na continuidade do que foi até aqui explicitado, as diferenças e desigualdades, e consequentes tensões, entre indivíduos e grupos existem espontânea e naturalmente nas sociedades democráticas contemporâneas (Turner, 1989: 67-70; Balkin, 1997: 2321; Meyer, 2001: 884-885; Gould, 2002: 1143-1144; Aron, 2004: 246-247).

Aquela desigualdade representa diferentes aptidões tidas por indivíduos e grupos, e de recontros políticos em que alguns indivíduos ou grupos asseguraram acesso exclusivo a recursos valiosos, em detrimento de outros indivíduos ou grupos mais fracos, e onde cada um se preocupa não somente com as suas necessidades materiais ou atributos particulares, mas sobretudo com o seu status social (Gusfield, 1986: 14; Balkin, 1997: 2321; Cruz, 2001: 745-747; Gould, 2002: 1143-1145).

É sabido que as hierarquias são fundamentais para se perceber as relações grupais ou societais, e desempenham papéis sociais e organizacionais importantes, nomeadamente no estabelecimento de ordem social, ao facilitar a coordenação social, e ao providenciar incentivo aos indivíduos (Magee & Galinsky, 2008: 3 e 8-10), e contextualizada desta forma uma hierarquia social é entendida como uma “[...] *ordenação implícita ou explícita de indivíduos ou grupos respeitando uma dimensão social valorizada* [...]” (Magee & Galinsky, 2008: 5-7).

É, pois, do contexto da diferenciação social e consequente tensão entre indivíduos e/ou grupos com valores, características, identidades, estilos de vida e objectivos distintos e distintamente valorizados que emerge uma ordenação de posições, estratos ou camadas sociais, que devidamente estratificadas se sobrepõem, formando uma hierarquia de status, que inicialmente é subjectiva, apesar de tender para um elevado grau de consenso (Aguiar, 1974: 13-14; Gusfield, 1986: 14; Turner, 1989: 14; Scott, 1996: 1, 93 e 106; Balkin, 1997: 2323; Magee & Galinsky, 2008: 12-13).

Neste sentido, e num contexto organizacional, o modelo das dinâmicas de status apresentado por David Owens (Owens, 2000: 58-62 e Owens, Neale & Sutton, 2000: 5-28) defende que “[...] *a ordenação de status emerge de onde o trabalho é realizado, e emerge em resposta a esse trabalho*” (Owens, 2000: 62), sendo que propõe que o tipo de comportamentos que os indivíduos usam para a gestão do seu status está associado ao nível de status que ocupam num determinado grupo – baixo, médio ou elevado (Owens, 2000: 58; Owens, Neale & Sutton, 2000: 5; Owens & Sutton, 2002: 3).

Segundo esta linha de pensamento, o status está associado à posse de determinadas competências, características, objectivos e comportamentos, tidos como valiosos no contexto de cada grupo particular, e é perpetuamente contestado entre os subgrupos, nomeadamente por aqueles que pretendem ascender à posição dos seus rivais (Owens, 1998: 5-6; Owens, Neale & Sutton, 2000: 6; Kahan *et al.*, 2005: 3).

Desta feita, os indivíduos de status elevado tendem a ser mais similares uns aos outros que indivíduos de status baixo, e na medida em que possuem características mais valorizadas e atrativos têm mais oportunidades de participar, de avaliar o grupo, e têm mais influência nas decisões tomadas, sendo caracterizados por atitudes de dominação, e trabalhando por forma a conservar a ordem de status existente, com o objectivo de manter a sua posição inabalável

(Gusfield, 1986: 57-59; Owens, 1998: 28; Owens, Mannix & Neal, 1998: 17-18; Owens, 2000: 59-62; Owens, Neale & Sutton, 2000: 5-28; Kahan *et al.*, 2005: 4).

Os indivíduos de status médio, por sua vez, são caracterizados por adquirirem comportamentos desafiadores e de contestação, por forma a ameaçar e contestar constantemente a ordem estabelecida, e conseguirem dessa forma subir na ordem de status organizacional (Owens, 2000: 59-62; Owens, Neale & Sutton, 2000: 5-28).

Por fim, os indivíduos de baixo status, à semelhança dos de status elevado, têm como objectivo conservar a ordem de status existente, desta feita promovendo a integração e a coesão do grupo, pretendendo assegurar dessa forma a sua própria integração no mesmo, desenvolvendo um sentimento compensatório de estima pela sua forma de vida (Balkin, 1997: 2324; Owens, 2000: 59-62; Owens, Neale & Sutton, 2000: 5-28).

É precisamente neste encadeamento de ordenação de status que trabalham as alterações provocadas pelo desenvolvimento económico e movimentos de igualitarismo social, cujas consequências têm sido também frustração, ressentimento e como que um medo da privação nos cidadãos ocidentais, e este fenómeno acontece porque comparamos a nossa condição em referência ao grupo onde nos inserimos (Turner, 1989: 15; Meyer, 2001: 884-885; Aron, 2004: 246-247; De Botton, 2004a: 14, 19 e 25; De Botton, 2004b: Parte 1, 00:23-00:40; Kahan *et al.*, 2005: 7).

Na verdade hoje, mais que nunca, é difícil à ocidentalidade viver sem ansiedade, na medida em que somos ambiciosos quanto à importância das nossas posses e realizações pessoais e profissionais (De Botton, 2004b: Parte 1, 00:23-00:40; Brûlé, 2008: 00:22-00:40; De Botton, 2009: 00:46-00:56; Tambyah, Mai & Jung, 2009: 175-176).

O que influencia esse sentimento são as expectativas que criamos sobre nós próprios, e desta feita, “[...] *estamos ansiosos sobre o lugar que ocupamos no mundo*” (De Botton, 2004a: 10) porque a génese das sociedades ocidentais defende que toda a gente pode atingir tudo num espírito de igualdade e justiça onde não há hierarquias (De Botton, 2009: 00:12-01:50 e 03:20-04:25).

O problema desta mundividência é que, associado ao sentimento de igualdade está a ideia de comparação, e assim sendo acabamos naturalmente por invejar os que a nós são iguais (De Botton, 2004b: Parte 1, 01:15-02:50; De Botton, 2009: 00:12-01:50 e 03:20-04:25; Tambyah, Mai & Jung, 2009: 175-176).

Neste sentido, invejando aqueles que desejamos ser, quanto maior o número de pessoas que tomamos como iguais, e com quem consequentemente nos comparamos, tanto mais serão esses aqueles que invejamos, e esta realidade faz com que a ideia de sucesso seja relativa a essa comparação de realizações (De Botton, 2004a: 27; De Botton, 2004b: Parte 1, 01:15-01:35; Jordan, *et al.*, 2011: 11 e 122).

Esta é a razão pela qual nos preocupamos tanto com as nossas carreiras, com o nosso conceito social e com os bens materiais: não é a sua posse, *per se*, que interessam, mas os símbolos de status a eles associados (orientação de status), e a crença de que ao se obterem atinge-se um status social desejado (De Botton, 2009: 02:30-02:57; Tambyah, Mai & Jung, 2009: 176 e 181-182).

Na verdade não é somente a comparação com os outros que promove aquele sentimento de insatisfação, mas também o que desejamos de nós próprios: todos desejamos o sucesso, *i.e.*, fazer bem feito à imagem da concepção de perfeição, e esta ideia moderna e ocidental é simultaneamente excitante e punitiva, no sentido em que o que um indivíduo faz o define verdadeiramente enquanto ser humano (De Botton, 2004b: Parte 2, 03:25-03:50; Kahn, 2011: 01:45-03:55).

Existe, de facto, a ideia de que a sociedade tem a possibilidade de ser perfeita através do sucesso, que significa ter-se aquilo que se deseja, a nível profissional, familiar, *etc.*, e neste sentido, de forma perniciosa, a sociedade diz-nos que somos livres para fazer qualquer coisa, desde que o façamos tendo em vista o sucesso (De Botton, 2004b: Parte 2, 07:15-09:10; Kahn, 2011: 15:00-16:34).

Este pressuposto está ainda balizado por um outro princípio, o de meritocracia, que define que numa sociedade onde todos têm as mesmas hipóteses, quem se esforça, tem talento, energia e aptidões, atinge com mérito o topo; mas define também que quem não o é fica sempre merecidamente diminuído: o status vai depender do que se atingir, e a instabilidade promove a ansiedade de se chegar a um status melhor. (De Botton, 2004b: Parte 3, 04:20-05:30 e Parte 4, 00:10-02:48; De Botton, 2009: 05:54-07:40).

Neste sentido a ameaça do fracasso e o medo de se falhar não significam apenas perda de riqueza ou de status, mas sobretudo o julgamento dos iguais e a humilhação em que nos colocamos perante eles, que pode ser terrivelmente esmagadora (De Botton, 2004b: Parte 3, 02:22-02:33; De Botton, 2009: 05:54-07:40, 09:07-09:12 e 12:25-14:25).

Desta feita, a ansiedade de status, ou o pânico de status, é a ponderação de tudo isto, *i.e.*, é a preocupação de que estamos em perigo de fracassar para com os nossos ideais de sucesso transcritos da sociedade onde estamos inseridos, correndo o risco de perder a dignidade e o respeito, caindo-se na humilhação e na vergonha (Turner, 1989: 15; De Botton, 2004a: vii-viii).

3. MODELO DE HIPÓTESES E METODOLGIA DE INVESTIGAÇÃO

A bibliografia existente sobre a hierarquia e a ansiedade de status, *stricto sensu*, não é extensa, mas existe um conjunto de áreas do conhecimento que inferem conteúdo a esta temática.

Tendo por base a revisão bibliográfica explicitada (Bell, 2004: 51-52; Freixo, 2010: 161), bem como as intenções demonstradas pelos objectivos da presente investigação (Hill & Hill, 2009: 21; Freixo, 2010: 164), o presente estudo pretende apurar a veracidade de um conjunto de hipóteses (Bell, 2004: 35-36; Hill & Hill, 2009: 22; Vala, 1999: 112; Freixo, 2010: 164-165) representadas na Fig. 1.

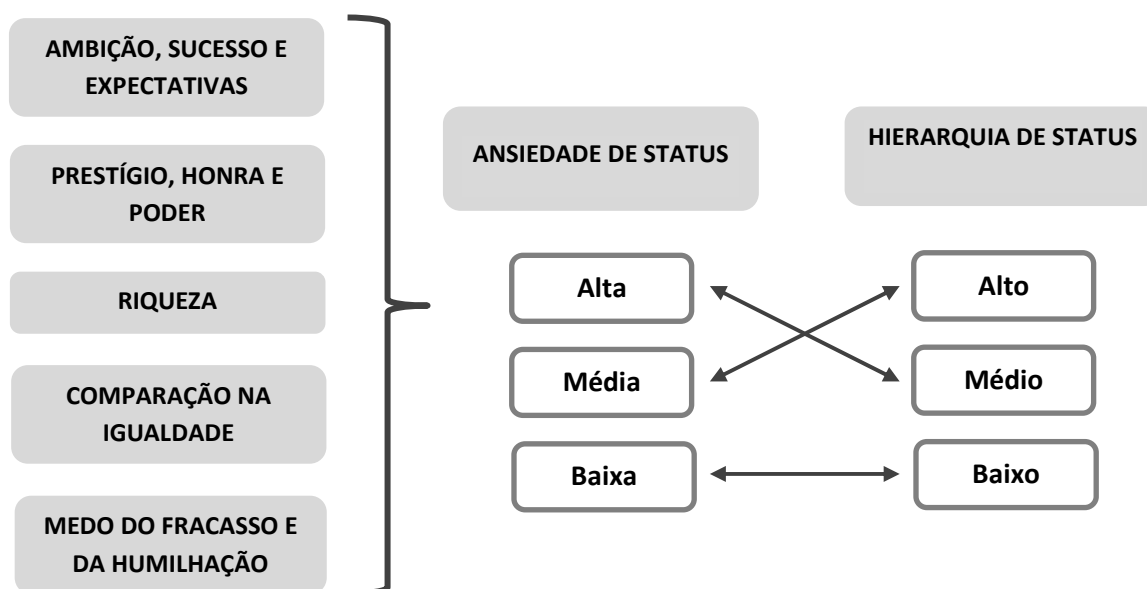


Fig. 1 – Esboço das Hipóteses em Investigação.

O Homem é por natureza ambicioso, *i.e.*, quer sempre mais coisas e melhores (Brûlé, 2008: 00:22-00:40), sendo que do ponto de vista profissional esse desejo materializa-se no facto de se querer e esperar ser bem sucedidos, ou seja, possuir aquilo que se deseja (De Botton, 2004b: Parte 2, 07:15-09:10).

Neste sentido a criação de expectativas ilimitadas e a sua pressão, realidade evidente das sociedades ocidentais (De Botton, 2004b: Parte 3, 01:19-02:18), podem fazer com que o que desejamos de nós próprios provoque a redução da auto-estima e um sentimento de insatisfação quando aquilo a que nos propomos não é alcançado, delimitando assim as

hipóteses de felicidade (De Botton, 2004a: 35-36; De Botton, 2004b: Parte 2, 03:25-03:50; De Botton, 2004b: Parte 3, 01:19-02:18).

H1 – A ambição pelo sucesso através de expectativas elevadas propicia a ansiedade de status

Por outro lado, todos os grupos organizam-se em torno de estilos comuns de vida, e sentidos comuns de honra, prestígio ou rectidão moral. É este conjunto de factores que lhes confere status, e entre diferentes grupos existem diferentes identidades ou estilos de vida, facto que promove a hierarquia de status através do desejo e busca competitiva por prestígio, honra e poder (Malewski, 1966: 303; Donnenwerth & Foa, 1974: 786; Hollingshead, 1975: 22-23; Balkin, 1997: 2322-2323 e 2326; Owens, 1998: 2 e 2-7; Owens, 2000: 56-57; Owens, Neale & Sutton, 2000: 4; Pakulski & Waters, 2001: 867; Gould, 2002: 1147; Owens & Sutton, 2002: 3; Kahan *et al.*, 2005: 3; Anderson & Kilduff, 2009: 295-297; Tambyah *et al.*, 2009: 175-176). O status, neste contexto, é entendido como “[u]ma expressão de julgamento avaliativo que confere prestígio, respeito e estima elevados ou reduzidos” (Donnenwerth & Foa, 1974: 786).

H2 – O desejo de prestígio, de honra e de poder propiciam a ansiedade de status

A posse de riqueza é entendida na ocidentalidade como uma construção pessoal originada pelo sucesso que oferece superioridade moral aos que a possuem (De Botton, 2004b: Parte 3, 07:54-08:10 e Parte 4, 00:10-02:48; Kahn, 2011: 02:36-03:20 e 03:50-03:55). Neste sentido, e sendo o Homem por natureza ambicioso, na medida em que o seu status vai depender do que atingir, a criação de riqueza é parte do desejo de sucesso da ocidentalidade, que cria a preposição de que “[...] o que nós precisamos é o que o mundo deseja de nós” (De Botton, 2004b: Parte 4, 02:46-02:48), não acautelando a instabilidade promovida pelo desejo de se chegar a um estatuto melhor (De Botton, 2004a: 43; De Botton, 2004b: Parte 4, 00:10-02:48; Brûlé, 2008: 00:22-00:40; Berendsen *et al.*, 2011: 5).

H3 – O desejo de riqueza propicia a ansiedade de status

As democracias modernas descrevem-nos a todos como iguais em termos de direitos e oportunidades. Neste contexto, a comparação que se faz entre o que temos e o que os semelhantes a nós têm é prática natural: numa sociedade de iguais a ideia de sucesso é

relativa, e está associada a essa comparação individual, e aqui é normal desejarmos os sucessos (também os profissionais) uns dos outros (Turner, 1989: 67-70; Balkin, 1997: 2323; Meyer, 2001: 884-885; Aron, 2004: 246-247; De Botton, 2004b: Parte 1, 01:15-02:50; Chiou & Pan, 2008: 490; De Botton, 2009: 02:30-02:57 e 03:20-04:25).

Na prática as expectativas que construímos por comparação fazem com que invejemos aqueles que desejamos ser, e, neste sentido, quanto maior o número de pessoas que tomamos como iguais, e com quem conseqüentemente nos comparamos, tanto mais serão esses aqueles que invejamos (De Botton, 2004a: 27; Chiou & Pan, 2008: 490; De Botton, 2009: 03:20-04:25).

H4 – A comparação na igualdade propicia a ansiedade de status

Nas democracias ocidentais existe também o pressuposto da meritocracia, que prescreve que à partida todos têm as mesmas oportunidades, e que quem tem talento, energia e aptidões, atinge o topo, *i.e.*, qualquer pessoa que se esforce pode ser bem sucedido (De Botton, 2004b: Parte 3, 04:20-05:30; De Botton, 2009: 05:54-07:40).

Aparentemente a meritocracia é uma realidade benéfica, e as pessoas defendem-na, mas encerra em si um pressuposto pernicioso: quem está no topo merece lá estar, e quem não é bem sucedido também ocupa um lugar merecido. Aqui a ideia de fracasso é terrivelmente esmagadora e humilhante (De Botton, 2004b: Parte 3, 04:20-05:30; De Botton, 2009: 05:54-07:40).

Daqui nasce como que um medo da privação, e isto acontece porque comparamos a nossa condição em referência ao grupo onde nos inserimos. Neste contexto quando pensamos no fracasso e no medo de falhar não pensamos apenas na perda de dinheiro ou de status, mas sobretudo no julgamento e na humilhação a que nos sujeitamos perante os outros (De Botton, 2004a: 25; De Botton, 2009: 09:07-09:12).

H5 – O medo do fracasso e da humilhação propiciam a ansiedade de status

As diferenças e desigualdades entre pessoas e grupos existem naturalmente, e são o resultado de competências e aptidões que, contextualizados pelo poder, proporcionam a alguns assegurar acesso exclusivo a recursos valiosos em detrimento de outros indivíduos ou grupos mais fracos (Gould, 2002: 1143-1145).

Este processo de amplificação existe por forma a que os indivíduos criem referências da sua actuação através de influências sociais, criando desta forma assimetria social, *i.e.*, a distância entre posições sociais disponíveis e posições sociais desejadas (Hunt, 1999: 513; Gould, 2002: 1145-1146 e 1150). Desta feita, e em contexto profissional, “[...] *a ordenação de status emerge de onde o trabalho é realizado, e emerge em resposta a esse trabalho*” (Owens, 2000: 62. Ver também Owens & Sutton, 2002: 3).

É nesta perspectiva que David Owens (Owens *et al.*, 2000: 4-5 e 58-60; Owens, Neale & Sutton, 2000: 5; Owens & Sutton, 2002: 3) afirma, através do modelo de dinâmicas de status, que o tipo de comportamentos que os indivíduos usam para a gestão do seu status está associado ao seu nível de status, seja ele baixo, médio ou elevado.

Neste sentido, tradicionalmente, indivíduos de status elevado tendem a ser mais similares uns aos outros que indivíduos de status baixo, e na medida em que possuem características mais valorizadas e atrativos têm mais oportunidades de participar, de avaliar o grupo, e têm mais influência nas decisões tomadas, sendo caracterizados por atitudes de dominação, e trabalhando por forma a conservar a ordem de status existente, com o objectivo de manter a sua posição inabalável (Gusfield, 1986: 57-59; Owens, 1998: 28; Owens, Mannix & Neal, 1998: 17-18; Owens, 2000: 59-62; Owens, Neale & Sutton, 2000: 5-28; Kahan *et al.*, 2005: 4).

H6 – A posição de status elevado corresponde ao nível de ansiedade de status médio

Na lógica de assimetria anteriormente explicitada se o desconforto entre a posição disponível e a posição desejada for reduzido o indivíduo vai atender à posição desejada (Gould, 2002: 1150), e isto significa que indivíduos de status intermédio, por sua vez, desafiam e contestam constantemente a ordem estabelecida e o *status quo* por forma a conseguirem subir na ordem de status (Owens, 2000: 59-60 e 62; Owens *et al.*, 2000: 5-28).

H7 – A posição de status média corresponde ao nível de ansiedade de status elevado

Por fim, se a assimetria entre posição disponível e posição desejada for demasiado dolorosa o indivíduo quebra o laço com a posição desejada e procura a igualdade, ou seja, prefere direccionar-se para posições menos atractivas (Gould, 2002: 1150).

Na prática, indivíduos de status baixo, apesar de ocuparem uma posição que não é agradável, actuam por forma a conservar a ordem de status existente, e promover a integração e coesão do grupo, assegurando a sua própria integração no mesmo, e desenvolvendo um sentimento

compensatório de estima pela sua forma de vida (Balkin, 1997: 2324; Owens, 2000: 59-60 e 62; Owens *et al.*, 2000: 5 ; De Botton, 2004a: 47).

H8 – A posição de status baixa corresponde ao nível de ansiedade de status baixo

Fazendo uso do método dedutivo (Hill & Hill, 2009: 26; Freixo, 2010: 77 e 98-99), a metodologia utilizada (Greenwood, 1965: 324; Neuman, 2003: 68; Freixo, 2010: 76-77) foi dividida em dois momentos (Bell, 2004: 91; Hill & Hill, 2009: 74).

Primeiramente procedeu-se à exploração de dados secundários através da tradução e adaptação para a realidade portuguesa do inventário *Barratt Simplified Measure of Social Status* (Barratt, 2006) e da criação de um questionário (Bell, 2004: 106; Hill & Hill, 2009: 70-74 e 84-87) para avaliar a ansiedade de status enquanto variável latente da investigação (Hill & Hill, 2009: 135-137), tendo em vista a preparação dos dados primários.

A segunda fase (dados primários) consistiu na aplicação do instrumento metodológico (questionário) de análise qualitativa e quantitativa (Almeida & Pinto, 1975: 400; Ghiglione & Matalon, 2005: 105-115; Amaro, Silvestre & Fernandes, 2009: 15-46; Hill & Hill, 2009: 85; Freixo, 2010: 197), designado Ansiedade de Status Organizacional – ASO (Almeida & Pinto, 1975: 400; Neuman, 2003: 264-267; Ghiglione & Matalon, 2005: 105-115; Hill & Hill, 2009: 70-73 e 84-140; Moreira, 2009: 115; Vala, 1999: 107; Freixo, 2010: 197), a uma amostra de conveniência (Reis, *et al.*, 1999: 19, 23, 26, 29 e 39; Oliveira, 2001; Ghiglione & Matalon, 2005: 26 e 31; Hill & Hill, 2009: 42, 45 e 49; For Point, 2009: 2 Freixo, 2010: 182-183) de colaboradores de empresas associadas às TIC, através da disponibilização de um *link* para o preenchimento electrónico do questionário.

Depois de recolhidos os dados procedeu-se ao registo, análise e interpretação dos dados (Bell, 2004: 160; Ghiglione & Matalon, 2005: 295), através do *SPSS 20* o que teve que ver com a descrição de frequências, cruzamento de dados, e a regressão linear das cinco primeiras hipóteses em estudo, e recorrendo ao *Statistica 10* para analisar a regressão linear das H6, H7 e H8 (Pereira, 2008; Amaro, Silvestre & Fernandes, 2009; Freixo, 2010: 173; Amaro, 2012), por forma a conseguir produzir conclusões.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para o presente estudo obteve-se um tamanho da amostra de 175 respondentes, e uma margem de erro estatístico de 7,4% com um grau de confiança de 95%. As suas características psicométricas foram determinadas pelo cálculo do alfa de *Cronbach* para a totalidade do

questionário, cujo valor ($\alpha = 0,688$) comprova que o instrumento possui uma consistência interna aceitável.

Os colaboradores das empresas associadas às TIC são tendencialmente masculinos e jovens, e com um nível de formação elevado.

No que diz respeito à estrutura da hierarquia de status, a maioria da população inquirida ocupa maioritariamente uma posição intermédia de status (54,9%), sendo que a posição hierárquica mais baixa é ocupada pela população mais envelhecida (54,55% tem mais que 53 anos), e com menos educação (75,76% não possui formação superior).

Quanto à caracterização do primeiro dos cinco conjuntos de elementos propiciadores de ansiedade de status, “ambição, sucesso e expectativas elevadas”, a maioria dos respondentes (67,4%) diz ser “muito” ou “bastante” ambicioso quanto à importância das suas posses e realizações pessoais e profissionais, quanto maior a posição de status e os níveis de ansiedade de status, maior essa ambição.

Por outro lado, a maioria dos respondentes diz ambicionar muito” ou “bastante” ter sucesso profissional, sendo que quanto maior a posição de status e os níveis de ansiedade de status maior essa ambição.

No mesmo sentido, a maioria dos inquiridos (49,7%) acredita que o que faz profissionalmente o define “muito” ou “bastante” enquanto ser humano, e aqui quanto mais ansiedade de status, mais se percebe que o que se faz profissionalmente o define enquanto ser humano.

Num outro tópico, 47,4% dos inquiridos acredita que o seu status social vai depender “muito” ou “bastante” do que atingir profissionalmente, sendo que esta evidência é predominante (85%) em quem ocupa uma posição de status reduzida.

Por fim, a grande maioria dos respondentes (78,8%) diz-se insatisfeito ou insatisfeita quando não alcança aquilo que deseja a nível profissional, sendo que quanto mais ansiedade de status, mais se sente essa insatisfação.

Desta feita, no que diz respeito à H1 existe uma correlação relativamente forte entre as variáveis concorrentes ($R = 0,574$), sendo que a ansiedade de status é explicada em 32,9% pelo factor ambição, sucesso e expectativas elevadas ($R^2 = 0,329$), possuindo ainda uma consistência interna aceitável ($\alpha = 0,677$), pelo que a H1 se verifica: A ambição pelo sucesso através de expectativas elevadas propicia a ansiedade de status (Tabela 1).

Quanto à caracterização do segundo dos cinco conjuntos de elementos propiciadores de ansiedade de status, “prestígio, honra e poder”, cerca de metade dos colaboradores de empresas associadas às TIC respondentes (49,1%) acredita existir “muita” ou “bastante” disputa por prestígio, honra e poder no seu ambiente de trabalho, sendo que quão maior a

posição de status e o nível de ansiedade de status, maior a percepção de disputa por prestígio, honra e poder.

Por outro lado, os colaboradores de empresas associadas às TIC inquiridos ambicionam possuir moderadamente prestígio, honra e poder, sendo que quão menor for a posição de status e o nível de ansiedade de status menos se ambiciona possuir aqueles atributos.

Neste contexto, no que diz respeito à H2 existe uma correlação relativamente forte entre as variáveis concorrentes ($R = 0,565$), sendo que a ansiedade de status é explicada em 31,9% pelo factor prestígio, honra e poder ($R^2 = 0,319$), possuindo ainda uma consistência interna razoável ($\alpha = 0,596$), pelo que a H2 se verifica: O desejo de prestígio, de honra e de poder propiciam a ansiedade de status (Tabela 1).

Relativamente à caracterização do terceiro dos cinco conjuntos de elementos propiciadores de ansiedade de status, “riqueza”, mais de metade dos inquiridos (54,3%) acredita que a remuneração auferida é uma consequência do sucesso profissional, sendo que quão mais baixa a posição na hierarquia de status mais se entende que a remuneração é uma consequência do sucesso profissional, apesar de quão mais elevado o nível de ansiedade de status, mais se percepção essa consequência.

Noutro sentido, acredita-se maioritariamente que o valor profissional das pessoas reflete-se “muito pouco” ou “pouco” na remuneração que auferem (64,5%), sendo que quão mais elevado o nível de ansiedade de status, mais se entende que o valor profissional das pessoas se reflecte na remuneração que auferem.

Por fim, genericamente os inquiridos não desejam enriquecer através do sucesso profissional, sendo que, dentro deste contexto, sendo que esta realidade é mais visível em quem possui um nível reduzido de ansiedade de status (75%).

Desta feita, no que diz respeito à H3 existe uma correlação relativamente forte entre as variáveis concorrentes ($R = 0,562$), sendo que a ansiedade de status é explicada em 31,6% pelo factor riqueza ($R^2 = 0,316$), possuindo ainda uma consistência interna aceitável ($\alpha = 0,684$), pelo que a H3 se verifica: O desejo de riqueza propicia a ansiedade de status (Tabela 1).

No que respeita à caracterização do quarto elemento propiciadores de ansiedade de status, “comparação na igualdade”, a maioria dos respondentes confessa comparar razoavelmente, ainda que de forma inconsciente, os seus sucessos profissionais com os dos seus colegas de trabalho, sendo que quão mais elevado o nível de ansiedade de status mais se procede àquela comparação (22,9% respondeu “pouco”, 26,9% respondeu “médio”, e 35,4% respondeu “muito”).

Num outro aspecto em análise, a maioria dos inquiridos (57,2%) inveja “muito pouco” ou “pouco”, ainda que de forma inconsciente, os sucessos profissionais dos seus colegas de

trabalho, e também aqui quanto mais elevada a posição na hierarquia de status e o nível de ansiedade de status mais se inveja a posição de status dos respectivos colegas de trabalho.

Por outro lado, a maioria dos profissionais das TIC inquiridos (63,4%) diz que o reconhecimento do seu sucesso profissional está “muito pouco” ou “pouco” dependente da comparação entre sucessos profissionais, sendo que quanto maior a posição de status menos esta percepção existe, facto inverso ao dos níveis de ansiedade de status, que quão mais elevados mais se acredita que o reconhecimento profissional próprio está dependente da comparação em questão.

Finalmente, a maioria dos inquiridos (70,9%) acredita que o seu status social está “muito pouco” ou “pouco” dependente dessa comparação entre sucesso profissional do próprio e dos respectivos colegas de trabalho, sendo que esta crença é sobremaneira relevante de entre os que possuem um nível de ansiedade intermédio (78,23%).

Neste contexto, no que diz respeito à H4 existe uma correlação forte entre as variáveis concorrentes à H4 ($R = 0,642$), sendo que a ansiedade de status é explicada em 41,2% pelo factor riqueza ($R^2 = 0,412$), possuindo ainda uma consistência interna razoável ($\alpha = 0,777$), pelo que a H4 se verifica: A comparação na igualdade propicia a ansiedade de status (Tabela 1).

No que respeita à caracterização do quinto e último elemento propiciador de ansiedade de status, “medo do fracasso e da humilhação”, mais de metade (51,4%) dos respondentes sentir-se-ia “muito” ou “bastante” frustrado e humilhado se não fosse profissionalmente bem-sucedido, sendo que esta tendência dilui-se nos diferentes estratos da hierarquia de status, cujas maiorias responderam “muito” ou “bastante”: 60,61% na baixa, 48,96% na média, e 56,41% na alta, mas relativamente aos níveis de ansiedade de status quão mais se repercutiriam aquelas consequências.

Por outro lado a grande maioria (95%) dos respondentes com ansiedade de status reduzida acredita que se não fosse profissionalmente bem sucedido o julgamento dos seus colegas seria “muito pouco” ou “pouco” constrangedor, sendo que isto é tão mais verdade para quem possui reduzidos níveis de ansiedade de status.

Relativamente a outro aspecto em análise, a maioria (51,4%) dos inquiridos deseja “muito” ou “bastante” subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho, e quão mais elevado o nível de ansiedade de status mais se deseja subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho.

Por fim, os colaboradores das empresas associadas às TIC inquiridos não agem, na sua interacção diária com os seus colegas de trabalho, por forma a melhorar a sua posição de status (42,3%), sendo que quão mais elevado o nível de ansiedade de status mais se actua por forma a melhorar a sua posição de status.

Neste contexto, no que diz respeito à H5 existe uma correlação muito forte entre as variáveis concorrentes à H5 ($R = 0,755$), sendo que a ansiedade de status é explicada em 57,1% pelo factor riqueza ($R^2 = 0,571$), possuindo ainda uma consistência interna razoável ($\alpha = 0,777$), pelo que a H5 se verifica: O medo do fracasso e da humilhação propiciam a ansiedade de status (Tabela 1).

Tab. 1 – Verificação de H1, H2, H3, H4 e H5.

Hipóteses	R	R ²	α	Verificação de Hipóteses
H1	,574	,329	,677	Sim
H2	,565	,319	,596	Sim
H3	,562	,316	,684	Sim
H4	,642	,412	,777	Sim
H5	,755	,571	,742	Sim

Caracterizando especificamente a estrutura da ansiedade de status a maioria da população inquirida ocupa maioritariamente uma posição intermédia de ansiedade de status (70,9%), sendo que apenas 11,4% dos colaboradores TIC inquiridos ocupam uma posição de status baixa, e 17,7% uma posição de status elevada.

Para além disso, quão mais novo se é mais ansiedade de status se tem, e genericamente os indivíduos de sexo masculino possuem níveis mais medianos de ansiedade de status (77,55%) que os indivíduos de sexo feminino (62,34%), que comparativamente os possuem em nível superior (20,78%).

No que respeita ao nível de escolaridade, mais quantidade de educação equivale a um maior índice de ansiedade de status.

Descrevendo, ainda, o cruzamento de dados entre as estruturas de hierarquia e ansiedade de status chegamos à conclusão de que a maioria dos inquiridos, nos três patamares da hierarquia de status, possui um nível de ansiedade de status maioritariamente medianio (elevado: 69,23%; médio: 76,06%; e baixo: 60,60%), sendo que quase metade da população inquirida (43,45%) encontra-se simultaneamente numa posição hierárquica de status média e possui um nível de ansiedade de status também médio.

Relevando isto está o facto de em todos os patamares de ansiedade de status existir uma tendência para que a maioria dos respondentes ocupem a posição hierárquica de status intermédia (ansiedade de status baixa / posição hierárquica média: 52,94%; ansiedade de

status média / posição hierárquica média: 60,83%; e ansiedade de status elevada / posição hierárquica média: 45,16%.

Interessante é também o facto de quão mais elevada a posição de status mais reduzida a percentagem de indivíduos com ansiedade de status reduzido (baixa: 18,19%; média: 9,38%; e elevada: 5,13%).

Toda esta análise, contudo, não descortina em que medida as variáveis hierarquia de status e ansiedade de status se reflectem, ou não, uma à outra. Portanto, especificamente, no que diz respeito à H6, existe uma correlação, ainda que débil, entre as variáveis posição de hierarquia de status elevado e nível de ansiedade de status médio ($R = 0,379$), e neste contexto a posição na hierarquia de status elevada é explicada em apenas 14,4% pelo nível de ansiedade de status médio ($R^2 = 0,144$). Contudo β é negativo ($-0,379$), e até com alguma força, pelo que a hierarquia de status elevada elevada está a reflectir-se inversamente (correlação negativa) à ansiedade de status média, e neste sentido a H6 não se verifica: A posição de status elevado não corresponde ao nível de ansiedade de status médio (Tabela 2).

Já em relação à H7 a correlação existente entre as variáveis posição de hierarquia de status média e nível de ansiedade de status elevado é fraca ($R = 0,048$, inferior a 0,3), pelo que estando a hierarquia de status média explicada em apenas 0,4% pelo nível de ansiedade de status médio ($R^2 = 0,002$, inferior a 0,1), aquela relação não é verificada. Por outro lado pela regressão linear não conseguimos explicar até que ponto o nível de hierarquia de status elevado implica o nível de ansiedade de status médio, pelo que não existe relação de causa efeito entre estas variáveis, e H7 não se verifica: A posição de status média não corresponde ao nível de ansiedade de status elevado (Tabela 2).

Por fim, no que respeito à H8 existe correlação linear positiva, e com forte intensidade, entre as variáveis posição de hierarquia de status baixa e nível de ansiedade de status baixo ($R = 0,567$), sendo que a posição na hierarquia de status baixa é explicada em 32,2% pelo nível de ansiedade de status baixo ($R^2 = 0,322$), e neste sentido a H8 verifica-se: A posição de status baixa corresponde ao nível de ansiedade de status baixo.

Tab. 2 – Verificação de H6, H7 e H8.

Hipóteses	R	R^2	β	Verificação de Hipóteses
H6	0,379837	0,144278	-0,379839	Não
H7	0,048043	0,002308	0,048043	Não
H8	0,567484	0,322038	0,567484	Sim

5. CONCLUSÕES

As transformações recentes e constantes na esfera social têm provocado ansiedade de status, consequência da comparação que fazemos da nossa condição em referência aos grupos onde nos inserimos, caracterizados estes pela percepção de ausência de barreiras hierárquicas (Turner, 1989: 15; Meyer, 2001: 884-885; Aron, 2004: 246-247; De Botton, 2004a: 14, 19 e 25; Kahan *et al.*, 2005: 7; De Botton, 2009: 03:20-04:25).

Contudo as hierarquias sociais são uma realidade, porque existem naturalmente, e são mesmo fundamentais para perceber as relações grupais ou societárias, estabelecer ordem social, facilitar a coordenação social, e providenciar incentivo aos indivíduos (Magee & Galinsky, 2008: 3 e 8-10).

Neste contexto, a presente investigação teve como objectivo perceber a caracterização da hierarquia de status e do nível de ansiedade de status, bem como a sua correlação, em profissionais das TIC, geralmente associadas a processos e hierarquias organizacionais planas (Owens, 2000: 56-57; Robbins, 2008: 148).

Para tal foram recolhidas 175 respostas ao questionário ASO, cuja análise constituiu o presente estudo, com uma consistência interna de $\alpha = 0,688$, um grau de confiança de 95%, e uma margem de erro estatístico de 7,4%.

No que respeita à caracterização da amostra, os colaboradores das empresas associadas às TIC inquiridos são maioritariamente masculinos, jovens e com formação académica (superior) concluída, em linha com o estado da arte (ver Nunes, 2004; Agência para a Sociedade do Conhecimento, 2009: 12; Mateus & Caetano, 2011: 18).

Também em linha com o anteriormente demonstrado (ver De Botton, 2004b: Parte 2, 07:15-09:10; Brûlé, 2008: 00:22-00:40) são indivíduos ambiciosos quanto à importância das suas posses e realizações pessoais e profissionais, e desejam ter sucesso na sua actividade profissional.

Para além disso a maioria dos inquiridos acredita existir disputa por prestígio, honra e poder no seu ambiente de trabalho, e eles próprios ambicionam possuir esses mesmos atributos, também em conformidade com o referencial bibliográfico (Malewski, 1966: 303; Donnenwerth & Foa, 1974: 786; Hollingshead, 1975: 22-23; Balkin, 1997: 2322-2323 e 2326; Owens, 1998: 2 e 2-7; Owens, 2000: 56-57; Owens, Neale & Sutton, 2000: 4; Pakulski & Waters, 2001: 867; Gould, 2002: 1147; Owens & Sutton, 2002: 3; Kahan *et al.*, 2005: 3; Anderson & Kilduff, 2009: 295-297; Tambyah *et al.*, 2009: 175-176), ainda que moderadamente.

No que respeita à remuneração, acreditam que representa uma consequência do sucesso profissional (conforme explicitado em De Botton, 2004a: 43; De Botton, 2004b: Parte 4, 00:10-

02:48; Brûlé, 2008: 00:22-00:40; Berendsen *et al.*, 2011: 5), apesar de o mesmo não reflectir necessariamente o valor profissional dos indivíduos, e é neste sentido que, genericamente, não desejam enriquecer através do sucesso profissional.

Neste contexto a maioria dos respondentes confessa comparar, mesmo que de forma inconsciente, os seus sucessos profissionais com os dos seus colegas de trabalho (em conformidade com o estado da arte Turner, 1989: 67-70; Balkin, 1997: 2323; Meyer, 2001: 884-885; Aron, 2004: 246-247; De Botton, 2004b: Parte 1, 01:15-02:50; Chiou & Pan, 2008: 490; De Botton, 2009: 02:30-02:57 e 03:20-04:25), ainda que invejando-os relativamente pouco, na medida em que acreditam que o reconhecimento do seu sucesso profissional e do seu status social não está dependente dessa comparação.

Por fim, a maioria dos colaboradores das empresas associadas às TIC inquiridos sentir-se-ia frustrado e humilhado se não fosse profissionalmente bem-sucedido (no sentido do explicitado em De Botton, 2004b: Parte 3, 04:20-05:30; e De Botton, 2009: 05:54-07:40), sendo que dois em cada três dos respondentes deseja subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho, apesar de confessar não agir, nas suas interações diárias, com esse objectivo explicitado.

No que respeita à hierarquia de status, não é mais que uma ordenação, implícita ou explícita, de indivíduos ou grupos com uma posição de status específica que respeita um conjunto de dimensões sociais valorizadas (Donnenwerth & Foa, 1974: 786; De Botton, 2004a: vii; Magee & Galinsky, 2008: 5).

No presente estudo a sua estruturação caracteriza-se pelo facto da maioria dos inquiridos, sem distinção de género, ocupar uma posição de status intermédia, sendo que a posição superior na hierarquia de status é sobretudo ocupada por indivíduos mais jovens, na mesma medida que quanto maior o nível de formação maior a posição de status ocupada.

Neste contexto o tipo de comportamentos dos indivíduos na gestão do seu status está dependente do seu nível de status, seja ele baixo, médio ou elevado (modelo de dinâmicas de status – Owens *et al.*, 2000: 4-5 e 58-60; Owens, Neale & Sutton, 2000: 5; Owens & Sutton, 2002: 3).

É desta forma que é possível estruturar e caracterizar a hierarquia de status em estudo. Em primeiro lugar conclui-se que quanto maior a posição na hierarquia de status ocupada mais importância se dá às realizações pessoais e profissionais individuais, e mais estas são desejadas. Da mesma maneira quão maior a posição de status maior a percepção de disputa por prestígio, honra e poder, sendo que quão menor a posição de status menos se ambiciona possuir aqueles atributos.

No que à remuneração diz respeito, quanto mais baixa a posição na hierarquia de status mais se entende que a remuneração é uma consequência do sucesso profissional, sendo que os

que ocupam uma posição hierárquica média são os que acreditam menos que o valor profissional das pessoas se reflete na remuneração que auferem.

Por fim, quanto mais elevada a posição na hierarquia de status mais se inveja a posição de status dos respectivos colegas de trabalho (apesar da maioria dizer que não faz esta comparação), e menor o entendimento de que o reconhecimento do seu sucesso profissional está de certa forma dependente dessa comparação.

Por fim, há que explicitar as principais conclusões referentes à ansiedade de status, ou o pânico de status, entendido como a preocupação, actual e constante, de que estamos em perigo de fracassar para com os nossos ideais de sucesso transcritos da sociedade ou grupos onde estamos inseridos, correndo o risco de perder a dignidade e o respeito, e de se cair na humilhação e na vergonha (Turner, 1989: 15; De Botton, 2004a: vii-viii).

No presente estudo a maioria da população ocupa um nível de ansiedade de status intermédio, sendo que quanto mais novo se é mais ansiedade de status se tem. Para além disso os homens possuem um nível de ansiedade de status mais mediano que as mulheres, e quanto maior o nível de educação, maior o nível de ansiedade de status.

No que diz respeito aos elementos propiciadores da ansiedade de status conducentes à construção da H1 (ambição, sucesso e expectativas elevadas), quanto mais elevado o nível de ansiedade de status mais se ambiciona ter sucesso profissional, mais se percebe que o que se faz profissionalmente define o indivíduo enquanto ser humano e mais se sente insatisfeito ou insatisfeita quando não alcança aquilo que deseja. Foi neste contexto que se verificou a H1: a ambição pelo sucesso através de expectativas elevadas propicia a ansiedade de status.

No referente ao “prestígio, honra e poder” enquanto elementos propiciadores da ansiedade de status conducentes à construção da H2, quanto maior o nível de ansiedade de status mais se percebe que existe disputa por prestígio, honra e poder no ambiente de trabalho, e mais se ambiciona esses atributos. A H2 foi validada neste encadeamento: o desejo de prestígio, de honra e de poder propiciam a ansiedade de status.

Já a “riqueza” enquanto elemento propiciador da ansiedade de status, conducente à construção da H2, permitiu explicitar que quanto mais elevado o nível de ansiedade de status, mais se percebe que a remuneração é uma consequência do sucesso profissional, mais se entende que o valor profissional das pessoas se reflete na remuneração que auferem, e mais se deseja enriquecer através do sucesso profissional, sendo que o desejo de riqueza propicia a ansiedade de status (H3 verificada).

O quarto elemento propiciador de ansiedade de status estudado foi a “comparação na igualdade” (conducente à H4), cujas conclusões esclarecem que quanto mais elevado o nível de ansiedade de status, mais se faz comparações entre sucessos profissionais, mais se inveja

os sucessos dos seus colegas de trabalho, e mais se acredita que o reconhecimento do seu sucesso e do seu status está dependente dessa comparação. Concluiu-se também que a H4 se verifica: a comparação na igualdade propicia a ansiedade de status.

Por fim, no que diz respeito ao elemento “medo do fracasso e da humilhação” enquanto propiciadores da ansiedade de status (H1), conclui-se que quanto mais elevado o nível de ansiedade de status mais se sente frustração caso não se seja profissionalmente bem sucedido, mais se acredita que se isso não acontecesse o julgamento dos seus colegas seria constrangedor, mais se deseja subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho, e mais se age nesse sentido na sua interação diária com os seus colegas de profissão. Neste encadeamento de ideias a H5 foi verificada: O medo do fracasso e da humilhação propiciam a ansiedade de status.

Um último conjunto de conclusões têm de ser explicitado, na medida em que relacionam analiticamente a hierarquia com a ansiedade de status.

Em primeiro lugar a maioria dos inquiridos, nos três patamares da hierarquia de status, possui um nível de ansiedade de status maioritariamente médio, sendo que, apesar disto, quanto mais elevada a posição na hierarquia de status mais reduzida a percentagem de indivíduos com ansiedade de status reduzida.

Para além disso, percepcionámos no estado da arte que, tradicionalmente, indivíduos de status elevado tendem a ser mais similares uns aos outros que indivíduos de status baixo (Gusfield, 1986: 57-59; Owens, 1998: 28; Owens, Mannix & Neal, 1998: 17-18; Owens, 2000: 59-62; Owens, Neale & Sutton, 2000: 5-28; Kahan *et al.*, 2005: 4). Contudo o mesmo não se verificou através da H6, concluindo-se portanto que a posição de status elevado não corresponde ao nível de ansiedade de status médio.

Vimos ainda que indivíduos de status intermédio tendem a desafiar e contestar constantemente a ordem estabelecida, por forma a conseguirem subir na ordem de status (Owens, 2000: 59-60 e 62; Owens *et al.*, 2000: 5-28). O presente estudo, todavia, conclui que a posição de status média não corresponde ao nível de ansiedade de status elevado, pelo que não se verificou a H7.

Por fim, tínhamos ainda o suporte bibliográfico de que indivíduos de status baixo actuam por forma a conservar a ordem de status existente e promover a integração e coesão do grupo, assegurando a sua própria integração no mesmo (Balkin, 1997: 2324; Owens, 2000: 59-60 e 62; Owens *et al.*, 2000: 5 ; De Botton, 2004a: 47), e isto mesmo ficou explicitado através da verificação da H8: a posição de status baixa corresponde ao nível de ansiedade de status baixo.

ISSN:1647-1989 | e-ISSN 2183-3265

- [E2%80%9Cthe%20constitution%20status%E2%80%9D%2C%20yale%20law%20journal%2C%20106%20%288%29%2C%202313%22](http://www.indstate.edu/socialclass/Barratt%20Simplified%20Measure%20of%20Social%20Status.pdf) [acedido em 07 de Abril de 2012];
- [10] Barratt, W. (2006). *The Barratt Simplified Measure of Social Status (BSMSS) Measuring SES*. Indiana State University (March 11). Internet: [http://wbarratt.indstate.edu/socialclass/Barratt Simplifed Measure of Social Status.pdf](http://wbarratt.indstate.edu/socialclass/Barratt%20Simplified%20Measure%20of%20Social%20Status.pdf) [acedido em 23 de Março de 2012];
- [11] Bell, J. (2004). *Como Realizar um Projecto de Investigação*. Lisboa: Gradiva;
- [12] Berendsen, A.; Hadlich, S.J.; Kaistra, M. & Snoek, L. (2011). *Machiavellian Intelligence and Socio-Economic Status as Predictors of Political Preference*. Unpublished Paper, Amsterdam University College. Internet: <http://www.simoncolumbus.com/wp-content/2011/04/11-11-03-Research-Report.pdf> [acedido em 24 de Março de 2012];
- [13] Breen, R. & Rottman, D.B. (1995). *Class Stratification – A Comparative Perspective*. London: Harvester Wheatsheaf;
- [14] Brûlé, T. (2008). *Alain de Botton Interview on Happiness, Ambition and Wealth*. Internet: <http://www.youtube.com/watch?v=pG2vZz7QULY> [acedido em 13 de Novembro de 2011];
- [15] Chiou, J.S. & Pan, L.Y. (2008). The Impact of Social Darwinism Perception, Status Anxiety, Perceived Trust of People, and Cultural Orientation on Consumer Ethical Beliefs. *Journal of Business Ethics*, 78, 487-502. Internet: <http://www.springerlink.com/content/u3g9373001783562/fulltext.pdf> [acedido em 24 de Março de 2012];
- [16] Colligan, T.W. & Higgins, E.M. (2005). Workplace Stress: Etiology and Consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(2), 90. Internet: <http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/ColliganHiggins2005.pdf> [acedido em 09 de Dezembro de 2011];
- [17] Cooper, C.L. (2000). Introduction. C.L. Cooper (Ed.) *Theories of Organizational Stress* (pp.1-5). New York: Oxford University Press;
- [18] Cruz, M.B. (2001). *Teorias Sociológicas – Os Fundamentos e os Clássicos (Antologia de Textos)*. I Volume (3ªEd.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian;
- [19] Cruz, C.P. (2009). *Balanced Scorecard – Concentrar uma Organização no que é Essencial*. Porto: Vida Económica;
- [20] Cruz, C.; Pinto, J.R.; Almeida, M. & Aleluia, S. (2010). Ansiedade nos Estudantes do Ensino Superior. Um Estudo com Estudantes do 4º Ano do Curso de Licenciatura em Enfermagem da Escola Superior de Saúde de Viseu. . In *RE – Centro de Estudos em*

- Educação, Tecnologia e Saúde*, 38 (Junho), 223-242. Internet:
<http://www.ipv.pt/millennium/Millennium38/15.pdf> [acedido em 24 de Março de 2012];
- [21] Cunha, M.P.; Rego, A.; Cunha, R.C. & Cardoso, C.C.C. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (6ª Ed.). Lisboa: Editora HR;
- [22] De Botton, A. (2004a). *Status Anxiety*. New York: Vintage;
- [23] De Botton, A. (2004b). *Status Anxiety*. Documentário. Neil Cromptie (Real.) (06 de Março). UK: Diverse Productions. Internet: Parte 1 –
http://www.youtube.com/watch?v=mKkdFSqAxV8&feature=BFa&list=PL07E68A404905DC50&lf=results_main; Parte 2 –
http://www.youtube.com/watch?v=XfTX2bqvkw&feature=BFa&list=PL07E68A404905DC50&lf=results_main; Parte 3 –
http://www.youtube.com/watch?v=OKXJ8PMG00A&feature=BFa&list=PL07E68A404905DC50&lf=results_main; Parte 4 -
http://www.youtube.com/watch?v=hWVgnNIAMVY&feature=BFa&list=PL07E68A404905DC50&lf=results_main; Parte 5 -
http://www.youtube.com/watch?v=oPpiAl2evIA&feature=BFa&list=PL07E68A404905DC50&lf=results_main; [acedido em 12 de Novembro de 2011];
- [24] De Botton, A. (2009). *A Kinder, Gentler Philosophy of Success*. TED Talks (28 de Julho). Oxford. Internet: <http://www.youtube.com/watch?v=MtSE4rglxbY> [acedido em 13 de Novembro de 2011];
- [25] Deaconu, A. & Rasca, L. (2008). Stress – A Risk for Organizational Performance. *Management & Marketing*, 3(1), 33-42. Internet:
<http://www.managementmarketing.ro/pdf/articole/91.pdf> [Acedido em 09 de Dezembro de 2011];
- [26] Donnenwerth, G.V. & Foa, U.G. (1974). Effect of Resource Class on Retaliation to Injustice in Interpersonal Exchange. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29(6), 785-793;
- [27] Fink, J. (2000). *Encyclopedia of Stress*. Vol. 3. Orlando, FL: Academic Press. Internet:
<http://books.google.pt/books?id=xW4tnaGEh6cC&pg=PA418&dq=Selye,+H.+%281956%29:+The+stress+of+Life,+New+York:+McGraw+Hill&hl=pt-PT&sa=X&ei=3y2pT6-WF5Cs8QOyrfCyDw&ved=0CDQQ6AEwAA#v=onepage&q=Selye%2C%20H.%20%281956%29%3A%20The%20stress%20of%20Life%2C%20New%20York%3A%20McGraw%20Hill&f=false> [acedido em 08 de Maio de 2012];
- [28] For Point (2009). Amostras II. . In *Metodologia de Selecção*, 16, (Março-Abril). Internet:
http://forpoint.grupokeypoint.pt/docs/newsletters/nl_16.pdf [acedido em 31 de Maio de 2013];

- [29] Freixo, M.J.V. (2010). *Metodologia Científica – Fundamentos, Métodos e Técnicas*. (2ªEd.). Lisboa: Instituto Piaget;
- [30] French, W.L., Kast, F.E. & Rosenzweig, J.E. (1985). *Understanding Human Behavior in Organizations*. New York: Harper & Row;
- [31] Ghiglione, R. & Matalon, B. (2005). *O Inquérito: Teoria e Prática*. (4ªEd., 1ªReimp.). Oeiras: Celta Editora;
- [32] Gould, R.V. (2002). The Origins of Status Hierarchies: A Formal Theory and Empirical Test. *American Journal of Sociology*, 107(5) (March), 1143-1178. Internet: http://www.cam.cornell.edu/~qfriend/nets/papers/gould_origin.status.heirarchies.pdf [acedido em 23 de Março de 2012];
- [33] Greenwood, E. (1965). Métodos de Investigação Empírica em Sociologia. *Análise Social*, 3(11) (Julho), 313-345. M.F.S. Nunes (Trad.). Internet: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/41007719?uid=37193&uid=3738880&uid=2&uid=3&uid=67&uid=37191&uid=62&sid=56142432003> [acedido em 05 de Maio de 2012];
- [34] Gusfield, J.R. (1986). *Symbolic Crusade: Status Politics and the American Temperance Movement* (2ªEd.). Urbana: University of Illinois Press. Internet: http://books.google.pt/books?id=ERN-wKfXyoIC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false [acedido em 07 de Abril de 2012];
- [35] Hill, M.M. & Hill, A. (2009). *Investigação por Questionário*. (2ªEd.). Lisboa: Edições Sílabo;
- [36] Hollingshead, A.B. (1975). Four Factor Index of Social Status. Unpublished Working Paper, Department of Sociology, Yale University, CT [In *Yale Journal of Sociology* (2011), 8 (Fall), 21-51]. Internet: http://www.yale.edu/sociology/yjs/yjs_fall_2011.pdf [acedido em 23 de Março de 2012];
- [37] Humara, M. (1999). The Relationship Between Anxiety and Performance: A Cognitive-Behavioral Perspective. In *Athletic Insight – The Online Journal of Sports Psychology*, 1(2) (September), 1-14. Internet: <http://www.athleticinsight.com/Vol1Iss2/CognitivePDF.pdf> [acedido em 23 de Março de 2012];
- [38] Hunt, A. (1999). Anxiety and Social Explanation: Some Anxieties about Anxiety. *Journal of Social History*, 32(3), 509-528. Internet: http://findarticles.com/p/articles/mi_m2005/is_3_32/ai_54258699/ [acedido em 07 de Abril de 2012];

- [39] Jordan, A.H., Monin, B., Dweck, C.S., Lovett, B.J., John, O.P. & Gross, J.J. (2011). Misery Has More Company Than People Think: Underestimating the Prevalence of Others' Negative Emotions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(1), 120-135. Internet: <http://timewellness.files.wordpress.com/2011/01/jordan-et-al-2011-misery-has-more-company.pdf> [acedido em 24 de Janeiro de 2013];
- [40] Kahan, D.M.; Braman, D.; Gastil, J.; Slovic, P. & Mertz, C.K. (2005). Gender, Race, and Risk Perception: The Influence of Cultural Status Anxiety. Unpublished Draft (April 7). Internet: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=723762 [acedido em 23 de Março de 2012];
- [41] Kahn, R. (2011). Alain de Botton Interview on Status Anxiety in the Age of Austerity. *Riz Kahn*, Al-Jazeera English (Abril 19). Internet: <http://www.youtube.com/watch?v=EfvX0MqHIOg> [acedido em 13 de Novembro de 2011];
- [42] Krohne, H.W. (2002). *Stress and Coping Theories*. [internet] Mainz: Johannes Gutenberg-Universität. Internet: http://userpage.fu-berlin.de/~schuez/folien/Krohne_Stress.pdf [acedido em 09 de Dezembro de 2011];
- [43] La Rosa, J. (1998). Ansiedade, Sexo, Nível Socio-econômico e Ordem de Nascimento. . In *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 11(1). Internet: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/188/18811104.pdf> [acedido em 23 de Março de 2012];
- [44] Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer. Internet: <http://books.google.pt/books?id=i-ySQQuUpr8C&printsec=frontcover&hl=pt-PT#v=onepage&q&f=false> [acedido em 09 de Dezembro de 2011];
- [45] Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1986). Cognitive theories of stress and the issue of circularity. In M.H. Appley & R. Trumbull (Eds.) *Dynamics of Stress. Physiological, Psychological, and Social Perspectives* (pp.63-80). New York: Plenum;
- [46] Magee, J.C. & Galinsky, A.D. (2008). Social Hierarchy: The Self-Reinforcing Nature of Power and Status. In *Academy of Management Annals*, 2. J.P. Walsh & A.P. Brief (Eds), 351-398. London: Taylor & Francis. Internet: <http://www.psinetwork.org/uploads/83Magee%20and%20Galinsky%20Hierarchy%20for%20PSI.pdf> [acedido em 24 de Janeiro de 2013];
- [47] Malewski, A. (1966). The Degree of Status Incongruence and its Effects. In Bendix, R. & Lipset, S.M. (Eds.), *Class, States, and Power – Social Stratification in Comparative Perspective*. (2nd Ed.) (pp.303-308). New York: The Free Press;
- [48] Mateus, A. & Caetano, G. (2011). *Produtos e Serviços TICE de Tecnologia Nacional: Diagnóstico e Estratégia*. Sociedade de Consultores Augusto Mateus & Associados, Junho. Internet: <http://www.bubok.pt/livros/4544/Mercado-das-Tecnologias-de->

- Informacao-Comunicacao-e-Electronica-TICE-em-Portugal [acedido em 23 de Fevereiro de 2013];
- [49] Meyer, J.W. (2001). The Evolution of Modern Stratification Systems. In Grusky, D.B. (Ed.). *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*. (2nd Ed.) (pp.881-880). Oxford: Westview Press;
- [50] Moreira, J.M. (2009). *Questionários: Teoria e Prática*. (2^aEd., Abril). Coimbra: Almedina;
- [51] Muschalla, B. & Linden, M. (2009). Workplace Phobia – A First Explorative Study on its Relation to Established Anxiety Disorders, Sick Leave, and Work-Directed Treatment. In *Psychology, Health & Medicine*, 14(5), 591-605. Internet: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13548500903207398> [acedido em 07 de Dezembro de 2011];
- [52] Neuman, W.L. (2003). *Social Research Methods, Qualitative and Quantitative Approaches*. (5thEd.). Boston: Allyn and Bacon;
- [53] Nunes, F. (2004). *O perfil-tipo do trabalhador TIC em Portugal*. Revista TEXTOS de la CiberSociedad, 4. Internet: <http://www.cibersociedad.net/textos/articulo.php?art=62> [acedido em 23 de Fevereiro de 2013];
- [54] Oliveira, T.M.V. (2001). Amostragem não Probabilística: Adequação de Situações para uso e Limitações de amostras por Conveniência, Julgamento e Quotas. In *Administração On Line*, 2(3), (julho/agosto/setembro). Internet: http://www.fecap.br/adm_online/art23/tania2.htm [acedido em 31 de Maio de 2013];
- [55] Owens, D.A. (1998). *Negotiating Order in R&D Groups – A Model of Status Dynamics in Groups and Organizations*. Tese de Doutoramento. Departamento de Engenharia Industrial e Engenharia de Gestão, Universidade de Stanford, EUA. Internet: <http://www2.owen.vanderbilt.edu/david.owens/Papers/1998%20Owens%20Status%20Con%20tests%20-%20Dissertation%20-%20Stanford%20U.PDF> [acedido em 08 de Maio de 2012];
- [56] Owens, D.A.; Mannix, E.A. & Neal, M.A. (1998). Strategic Formation of Groups: Issues in Task-Performance and Team Member Selection. *Research On Managing Groups And Teams*, 1. Internet: http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=owens%2C%20d.a.%3B%20mannix%2C%20e.a.%20%26%20neal%2C%20m.a.%20%281998%29.%20strategic%20formation%20of%20groups%3A%20issues%20in%20task-performance%20and%20team%20member%20selection&source=web&cd=1&ved=0CEQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fciteseerx.ist.psu.edu%2Fviewdoc%2Fdownload%3Fdoi%3D10.1.1.134.2159%26rep%3Drep1%26type%3Dpdf&ei=sezFT_zsO4W-

- [0QXZs5yOBg&usg=AFQjCNFEZ8t6OQhX32M_kWXwTJ4t-SJ4JQ&cad=rja](http://www2.owen.vanderbilt.edu/david.owens/Papers/2000%20Owens%20Status%20in%20Design%20Teams%20DMJ.pdf) [acedido em 08 de Maio de 2012];
- [57] Owens, D.A. (2000). "Structure and Status in Design Teams: Implications for Design Management" . In *Academic Review*, 1(1), 55-63. Internet: <http://www2.owen.vanderbilt.edu/david.owens/Papers/2000%20Owens%20Status%20in%20Design%20Teams%20DMJ.pdf> [acedido em 25 de Março de 2012];
- [58] Owens, D.A. & Neale, M.A. (2000). *The Dubious Benefit of Group Heterogeneity in Highly Uncertain Situations: Too Much of a Good Thing?* Internet: <http://www2.owen.vanderbilt.edu/david.owens/Papers/2001%20Owens%20Neale%20Dubious%20Group%20Heterogeneity.PDF> [acedido em 08 de Maio de 2012];
- [59] Owens, D.A.; Neale, M.A. & Sutton, R.I. (2000). Technologies of Status Management: Status Dynamics in Email Communications. *Research on Managing Groups and Teams*, 3, 1-37. Internet: <http://www2.owen.vanderbilt.edu/david.owens/Papers/2000%20Owens%20Neale%20Sutton%20-%20Status%20in%20Email%20-%20JAI.PDF> [acedido em 24 de Março de 2012];
- [60] Owens, D.A. & Sutton, R.I. (2002). Status Contests in Meetings: Negotiating the Informal Order. In M.E. Turner (Ed.), *Groups at Work: Advances in Theory and Research* (pp.25-35). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum and Associates. Internet: <http://www2.owen.vanderbilt.edu/david.owens/Papers/2000%20Owens%20Sutton%20-%20Meetings%20as%20Status%20Contests%20-%20Chpt.PDF> [acedido em 08 de Maio de 2012];
- [61] Pafaro, R.C. & Martino, M.M.F. (2004). Estudo do estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas. *Revista da Escola de Enfermagem* (Universidade de São Paulo), 38(2): 152-60. Internet: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v38n2/05.pdf> [acedido em 09 de Junho de 2012];
- [62] Pakulski, J. & Waters, M. (2001). The Death of Class. In Grusky, D.B. (Ed.). *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*. (2nd Ed.) (pp.866-874). Oxford: Westview Press;
- [63] Pereira, A. (2008). Guia Prático de Utilização do SPSS – Análise de Dados para Ciências Sociais e Psicologia. (7ªEd.). Lisboa: Edições Sílabo;
- [64] Putwain, D.W. (2008). Deconstructing Test Anxiety. *Emotional and Behavioural Difficulties*, 13(2), 141-155. Internet: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13632750802027713> [acedido em 07 de Dezembro de 2011];

- [65] Reis, E., Melo, P., Andrade, R. & Calapez, T. (1999). *Estatística Aplicada*. Vol. 2 (3ªEd. - Revista). Lisboa: Edições Sílabo;
- [66] Richardson, J.T.E. (1998). Socio-Economic Status, Social Class and Memory Performance: A Critical Response to Herrmann and Guadagno (1997). In *Applied Cognitive Psychology*, 12, 593-609. Internet:
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/%28SICI%291099-0720%281998120%2912:6%3C593::AID-ACP579%3E3.0.CO;2-P/pdf> [acedido em 24 de Março de 2012];
- [67] Robbins, S.P. (2008). *O Segredo na Gestão de Pessoas*. (Abril) Lisboa: Centro Atlântico;
- [68] Santos, A. (2007). *Ansiedade face aos Testes, Género e Rendimento Académico: Um Estudo no Ensino Básico*. Tese de Mestrado. Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho, Portugal. Internet:
http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/7675/2/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Mestrado_Andreia%20Santos.pdf [acedido em 12 de Abril de 2012];
- [69] Scott, J. (1996). *Stratification and Power – Structures of Class, Status and Command*. Oxford: Polity Press;
- [70] Selye, H. (1956). *The stress of Life*. New York: McGraw Hill;
- [71] Sonnentag, S. & Frese, M. (2002). Stress in Organizations. In W.C. Borman, D.R. Ilgen, & R.J. Klimoski (Eds.) *Comprehensive Handbook of Psychology*. vol. 12: Industrial and Organizational Psychology. New York: Wiley. Internet:
<http://www.bschoool.nus.edu.sg/Departments/ManagementNOrganization/publication/MichaelFreseJournal/sonnentag%20frese%20stress%20handbook%2003.pdf> [acedido em 09 de Dezembro de 2011];
- [72] Spector, P.E. (2000). A Control Theory of the Job Stress Process. In G.L. Cooper (Ed.) *Theories of Organizational Stress* (pp.153-169). New York: Oxford University Press;
- [73] Tambyah, S.K.; Mai, N.T.T. & Jung, K. (2009). Measuring Status Orientations: Scale Development and Validation in the Context of an Asian Transition Economy. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 17(2) (Spring), 175-187. Internet:
<http://web.ebscohost.com/bsi/pdfviewer/pdfviewer?sid=3409656e-5848-4550-9b3d-c8623152e9e9%40sessionmgr113&vid=2&hid=110> [acedido em 24 de Março de 2012];
- [74] Turner, B.S. (1989). *Status*. Lisboa: Editorial Estampa;
- [75] Vala, J. (1999). A Análise de Conteúdo. In A.S. Silva & J.M. Pinto (Org.) *Metodologia das Ciências Sociais* (9ªEd., Capítulo IV, 100-128). Porto: Afrontamento;
- [76] Walker, M. (2007). *Globalization 3.0*. In The Wilson Quarterly [internet], Woodrow Wilson International Center for Scholars (Autumn). Internet:

<http://www.wilsonquarterly.com/article.cfm?AID =1071> [Acedido em 20 de Novembro de 2011];

- [77] Weber, M. (1978). *Economy and Society*. Berkeley: University of California Press.
Internet:
<http://books.google.pt/books?id=pSdaNulaUUEC&printsec=frontcover&dq=max+weber,+society+and+economy&hl=pt-PT&sa=X&ei=BbGnT6SHHMalhQeD2LWqAg&ved=0CDgQ6AEwAA#v=onepage&q=max%20weber%2C%20society%20and%20economy&f=false> [acedido em 09 de Maio de 2012];
- [78] Williams, J.C. & Huber, G.P. (1986). *Human Behavior in Organizations*. Cincinnati, OH: South-Western Publishing;
- [79] Zvolensky, M.J.; Goodie, J.L.; Ruggiero, K.J.; Black, A.L.; Larkin, K.T. & Taylor, B.K. (2002). Perceived Stress and Anxiety Sensitivity in the Prediction of Anxiety-Related Responding: A Multichallenge Evaluation. In *Anxiety, Stress & Coping*, 15(3), 211-229. Internet: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1061580021000020699> [acedido em 07 de Dezembro de 2011].