

Utvecklas och förstärks ett Typ A-beteende i yrkeslivet eller utvecklas
det i ett tidigare skede före påbörjad yrkesutbildning ?

Johan Öfverman

Vt 2006

C-uppsats i psykologi

Handledare: Anna Christina Blomkvist

HÖGSKOLAN KRISTIANSTAD
Institutionen för beteendevetenskap

Sammanfattning

Denna studie syftade till att undersöka om Typ A-beteende utvecklades och förstärktes i yrkeslivet eller om det utvecklades i ett tidigare skede före personen hade påbörjat sin utbildning och bara hade vaga föreställningar om vad som skulle krävas i yrkesrollen. Typ A-beteende förkortat TAB karakteriseras av ett antal olika personlighetsdrag ett av de mer framträdande är att personen är extremt tävlingsinriktad och högpresterande. Urvalsramen omfattade tre yrkeskategorier i Västra Götalands län. Deltagarna från de tre yrkeskategorierna var 21 polismän 14 lärare och 16 ingenjörer. Deltagarna fick genomföra ett av författaren egenkomponerat test för denna undersökning. Detta test efterfrågade vilka egenskaper undersökningdeltagarna trodde skulle krävas i yrket före de påbörjade utbildningen respektive vilka egenskaper de ansåg krävas i yrket idag. Det framkom att det var kravbegreppen i nuläget som hade starkast koppling till TAB och att det inom grupperna endast var Polisernas rapporterade uttryck av kravbegreppen som hade en signifikant koppling till TAB. Inom gruppen betydde egenskaper/förmågor nu mer än egenskaper/förmågor före utbildning och sociala uttryck nu mer än sociala uttryck före utbildning vilket tyder på att denna grupp påverkats av sitt arbete. Ingenjörerna var den enda gruppen som uppvisade ett TAB. Det framkom även att sociala uttryck bland ingenjörerna ansågs betydligt mindre betydelsefulla jämfört med de andra två grupperna.

Nyckelord: Typ A-beteende, TAB värde, kravbegrepp, sociala uttryck.

Begreppet ”Typ A-beteende” förkortat TAB myntades i början av 1960-talet av två amerikanska hjärtspecialister, Meyer Friedman och Ray Rosenman, i samarbete med en biokemist vid namn Sanford Beyers (Williams,1994). De ville undersöka om det sätt på vilket en individ kände sig och tänkte hade någon effekt på utvecklingen av hjärtsjukdomar. I början av sin forskning intervjuade gruppen flera hundra personer, huvudsakligen hjärtläkare och affärsmän. Över 70 procent av de intervjuade personerna hävdade att stress kombinerad med en konkurrensinriktad personlighet tycktes befördra hjärtattacker. Friedman och Rosenman påbörjade senare ett forskningsprojekt för att undersöka förhållandet mellan känslomässig stress och hjärtsjukdomar. De upptäckte ett antal beteendemönster som tycktes vara utmärkande för personer som riskerade att drabbas av hjärtsjukdomar och kallade dessa mönster för Typ A-beteende. Typ A-beteende förkortat TAB karakteriserades enligt Williams,(1994) av följande personlighetsdrag: 1. Extremt tävlingsinriktad och högpresterande TAB-personer brukar vanligtvis vara involverade i en mängd olika föreningar och delta i konkurrensbetonade idrotter. I laboratoriestudier så är de ihärdiga, envisa och uppträder som om de trodde att de med tillräcklig prestation och ansträngning kan övervinna alla typer av hinder och frustrationer. 2. Överdriven känsla av att tiden är knapp: TAB-personer uppvisar en mycket hög otålighet och irritation vid förseningar som exempelvis vid trafikköer. 3. Aggressivitet och fientlighet: TAB-personer är generellt sett inte mer aggressiva än andra personer, men de reagerar med större aggressivitet under omständigheter som hotar deras känsla av att ha kontroll när de utför en uppgift, exempelvis när de får kritik eller under

stor tidspress. TAB-personer tenderar även att beskriva sig själva som mer impulsiva, självsäkra, lättretade och högpresterande.

TAB-personer står i skarp kontrast till Typ B-personer, som är mer avslappnade, mer överseende och inte alls upplever samma tidspress som TAB-människor (Passer & Smith, 2001). Dock skall man ha i åtanke att det inte är alla komponenter i TAB-mönstret som ökar sårbarheten för hjärt och kärlsjukdomar. Det snabba tempot, den tidspressade livsstilen och den höga ambitionen är alltså inte orsaken i sig. Snarare, den avgörande komponenten verkar vara negativa känslor. TAB-mönstret garanterar praktiskt taget att dessa människor kommer att möta många stressfulla situationer, som tidspress som uppstår p.g.a. dem själva och hinder som gör dem irriterade (Booth-Kewley & Friedman, 1987; Friedman, 1991). Ett cyniskt fiendskap markerat av misstänksamhet, förbittring, ofta förekommande ilska, misstro och antagonism verkar vara särskilt viktigt. Denna aspekt av TAB-mönstret är sannolikt den som alierar andra, orsakar konflikt och minskar den mängd socialt stöd de erhåller. Enligt Blumenthal, McKee, Haney, & Williams, (1980) så är beviset som rör hjärt och kärlsjukdomar tvivelaktigt och om det finns ett samband, så verkar de avgörande prediktorerna för hjärt och kärlsjukdomar ligga inom ramen för den fientliga aspekten av Typ A-personligheters profil (Kirkcaldy, Shephard & Furnham, 2002). Denna uppfattning stöds av Kirkcaldy's et al. (2002) undersökningsresultat som visar att en Typ A-personlighet är relaterad till högre nivåer av upplevd arbetsstress över många subskalor, vilka inkluderar det sociala förhållandet till kollegor, erkännande (i vilken utsträckning personerna upplevde att de ville få sina prestationer uppmärksammade), organisationsklimat, balansen mellan hem och arbete samt dagliga bekymmer, men det verkade inte som om de var associerade med subskalorna personligt ansvar (ta ansvar för att leda andra människor), och chefsrollen (ta ansvar för personliga handlingar och beslut). Individer med en B-personlighet rapporterade en överlägsen hälsa jämfört med Typ A-kollegorna och upplevde betydligt färre av de fysiska besvär som drabbade Typ A-individerna. De fysiska besvär som rapporterades var bl a värk och spänningar i rörelseapparaten, känsla av inte få tillräckligt med luft, brist på energi och vitalitet, svårigheter att gå upp på morgonen och sömnsvårigheter. Vad gäller den mentala hälsan så var TAB-personerna signifikant mer oroliga och svarade positivt på frågor som "När pressen tilltar på arbetet, så saknar jag energi och motivation till att ta tag i saker och ting", "När kollegor och vänner uppträder på ett avståndstagande sätt gentemot mig, så tenderar jag att oro mig över vad jag kan ha gjort för att förtjäna detta bemötande istället för att bara ignorera beteendet och gå vidare". Kirkcaldy, Furnham och Cooper (1994) framhöll även i sina forskningsresultat att en Typ A-personlighet står i starkt samband med stress, otillfredställelse och mental ohälsa.

I Kirkcaldy's et al. (2002) studie framläggs två olika skäl till varför organisationspsykologer är intresserade av Typ A-personlighetskaraktärer. "Det verkar vara arbetsklimatet i sig som framkallar ett TAB. Det råder en prestationshets i dagens företag. De anställda lär sig tidigt vikten av att prestera så mycket som möjligt på minsta möjliga tid. Detta arbetsklimat leder till att vissa individer upplever en kroniskt hög stress och utvecklar åtföljande hjärt och kärlproblem bara genom att vara på arbetet. Det här är något som organisationen inte vill ha. För det andra så verkar TAB resultera i en hög arbetsprestation. Det däremot är något som organisationen vill ha". Cassidy, 1999 hävdar att det i litteraturen har skett en sammanblandning mellan TAB och Typ A-personlighet så att begreppen ofta används som om de vore utbytbara. Vissa teoretiker menar att de observerbara beteendemönstren förutsätter ett bakomliggande stabilt personlighetsdrag medan andra som Carrol (1992) menar att de är en funktion av utlösande omständigheter. Resultaten från interventionsstudier visar att TAB går att modifiera vilket tycks stödja det situationsfokuserade synsättet vilket är ett

sätt att förklara mänskligt beteende som är inriktat på yttre händelser. Det baseras på den behaviouristiska traditionen inom psykologin och blev populärt på 1970-talet som en följd av Walter Mischels kritik mot traditionell personlighetsteori. Enligt detta synsätt orsakas och vidmakthålls beteende av den situation där det uppstår.

Enligt Ekman & Arnetz (2002) så utvecklas TAB genom ett samspel mellan krav i miljön (från familjen, arbetet, samhället etc.) och individuella egenskaper, såsom höga prestationskrav, tävlingsinriktning, behov av att bekräfta sin skicklighet, brist på tillit till omgivningen etc. Girdano, Everly och Dusek (2001) lägger fram ett liknande resonemang och menar att TAB-mönstret utvecklas från vår sociala kultur, särskilt av den press många idag lever under. Detta bidrar till att TAB överförs på nästa generation, med andra ord kan det vara socialt ärftligt. Den snabba utvecklingen i det västerländska samhället, särskilt i USA under 1960- och 70-talen, mot ökat tempo, ökad förändringstakt, ökad effektivitet och ökad konkurrens har sannolikt starkt bidragit till att detta beteendemönster har blivit allt vanligare. TAB-personer har dessutom en tendens att söka sig till arbetsmiljöer och situationer där deras beteendemönster ”utmanas”, t.ex. högt arbetstempo, tävlingssituationer och nya miljöer. Det utmärkande för TAB-personer är dessutom egenskaper som belönas i det moderna samhället, t.ex. att vara ”vinnare”, vilket gör det komplicerat att förändra beteendemönstret hos individer som ännu inte visar allvarliga tecken på ohälsa. Enligt Goldberger och Breznitz (1993) så är TAB förekomst högre i industrialiserade områden, högre bland män än bland kvinnor, högre i vita än i färgade befolkningar, högre bland tjänstemän än bland industriarbetare och mindre förekommande bland ungdomar dock ej i yrkesmiljöer och visar samband mellan utbildningsnivå, social klass, yrkesmässig status och prestation. Chew (1991) föreslår att en ökad urbanisation är en TAB-främjande social möjlighet. Det är därför inte förvånande att aktuell forskning bekräftar Greenglass och Julkunens (1990) forskningsresultat som visade på en högre TAB-poäng bland kanadensare som härrör sig till en mer omfattande urbanisering som präglade det kanadensiska samhället i högre grad än det finska.

Många framgångsrika personer uppvisar några, om inte de flesta, av de beskrivna karaktärsdragen, i synnerhet beteendet att göra flera saker samtidigt. Williams (1994) argumenterar för denna ”polyfunktionella” aktivitet som ett av de vanligaste förekommande karaktärsdragen hos TAB-personer. Många chefer och företagsledare, tillsammans med nästan samtliga styrelsemedlemmar i några av våra mest framgångsrika företag, tycks uppvisa en TAB-karaktär. Rekryterings och befordringssystem har en tendens att belöna TAB och många av dem som arbetar med rekrytering ser några av dessa drag som positiva tecken på framgång. Typ B-personer tycks kunna hantera stress bättre än dem som tillhör TAB. Detta kan bero på att de inte är fullt så konkurrensinriktade och därmed oroar sig mindre för konsekvenserna eller att de har mindre behov av framgångar. Enligt Williams, 1994 finns det inget stöd för den vitt spridda uppfattningen att TAB skulle prestera mer eller nå kvalitativt bättre resultat än Typ B. Williams, 1994 hänvisar till en studie där 355 livförsäkringsagenter ingick och den visade samma prestationsnivå för såväl TAB som Typ B. Williams (1994) menar därför att man som företagsledare inte bör sätta likhetstecken mellan TAB och hög prestationsförmåga. Kirkcaldy et al. (2002) menar med hänvisning till sina resultat att det finns få långsiktiga fördelar vare sig för individen eller för organisationen att ha en A-, i motsats till en B-personlighet. Cassidy (1999) lägger fram en motsatt ståndpunkt och menar att både TAB och Typ- B har såväl positiva som negativa effekter. Han beskriver en icke-fientlig TAB som inte har benägenhet att drabbas av sjukdom och en överkontrollerad, hämmad Typ B som kan ha lätt att känna ångest. Detta tyder på att de kan finnas vissa viktiga skillnader i TAB-mönster som speglar copingstrategier. En slutsats som man faktiskt verkar vara överens om Cassidy (1999) är att TAB speglar en benägenhet att känna stress oavsett om

den har en inre eller yttre källa, och det är denna förhöjda stressnivå som leder till de negativa konsekvenserna för hälsan.

Kirkcaldy et al. (2002) menar dock att trots de negativa stress relaterade aspekterna av TAB så har det framkommit i vissa fall att TAB-individer är effektivare fabrikschefer än individer med en B-personlighet. Detta kan som tidigare tagits upp härröra sig från Kirkcaldy's et al's. (2002) resultat som visade att subskalorna personligt ansvar (ta ansvar för att leda andra människor), och chefsrollen (ta ansvar för personliga handlingar och beslut) inte var relaterade till de högre nivåer av upplevd arbetsstress som uttrycktes av Typ A-personligheter när det handlade om förhållandet till kollegor, igenkännande, organisationklimat, balansen mellan hem och arbete samt dagliga bekymmer. Greenhaus, Callanan och Godshalh (2000) menade att TAB-personer kan vara mer produktiva än Typ B-personer då de tror mer på sin inre känsla av självtävlande, förmågan att ha många olika projekt samtidigt samt sina höga målsättningar. TAB-personer kan reducera riskerna för dålig hälsa under stressiga situationer, utan att de påverkar arbetsnivån, detta genom att minska tävlingshetsen, otåligheten och öka självmakten. Målet i rekryteringsprocessen skall vara att matcha personlighet med arbetskrav så att nivån av stress kan jobba för individen istället för mot och på så sätt optimera individens yrkesmässiga prestation. Alternativt, med hjälp av psykometriska mått avgöra vilka som är särskilt mottagliga för yrkesmässig stress, så att dessa kan delta i stresshanteringsprogram.

Huvuddelen av den forskning som har redovisats gällande TAB pekar på att det är det västerländska prestationsfokuserade arbetsklimatet mot ökat tempo, förändringstakt, ökad effektivitet och ökad konkurrens som bidrar till att de anställda lär sig att prestera så mycket som möjligt på minsta möjliga tid. TAB sägs utvecklas från vår sociala kultur till följd av den press som många anställda upplever i arbetsmiljön till följd av individuella egenskaper som höga prestationskrav, tävlingsinriktning, behov av att bekräfta sin skicklighet, brist på tillit till omgivningen etc. Det talas om att TAB är socialt ärftligt då det överförs från generation till generation. TAB präglas av egenskaper som belönas i det västerländska samhället som att vara en vinnare. Rekryterings och beföringssystem belönar TAB och ser beteendet som ett tecken på framgång. Detta bekräftas i viss utsträckning av forskningsresultat som visar att huvuddelen av cheferna i våra mest framgångsrika företag verkar uppvisa en TAB-karaktär. Vidare sägs TAB vara mest frekvent förekommande i vita än i färgade befolkningar, bland tjänstemän än bland industriarbetare, mindre frekvent förekommande bland ungdomar dock ej i yrkesmiljöer, visar ett samband mellan utbildningsnivå, social klass, yrkesmässig status, prestation och sägs vara mer frekvent förekommande bland män än bland kvinnor. Detta påstående har dock visat sig vara tvivelaktigt då senaste tidens forskning av bl.a Frankenhaeuser (1993) visade att kvinnor oberoende av arbetssituation uppvisar mer TAB än män. Det har även framkommit att kvinnor i chefspositioner har mer TAB än övriga kvinnor. Det faktum att TAB är mer frekvent bland kvinnor är en faktor som författaren har valt att ta hänsyn till och har därför huvudsakligen undersökt personer av manligt kön för att få likvärdiga jämförelser mellan yrkesgrupperna. Som tidigare framkommit så har TAB-personer en tendens att söka sig till arbetsmiljöer och situationer där deras beteendemönster utmanas som exempelvis ett högt arbetstempo, tävlingssituationer och nya miljöer. De undersökta yrkesgrupperna polisen, ingenjörerna och lärarna antas alla arbeta under en viss press som härstammar från överordnade, kunder, arbetskamrater, samhället etc. Domineras någon yrkesgrupp av TAB-individer och isåfall har dessa personer utvecklats, förstärkt TAB i yrkeslivet eller har det utvecklats i ett tidigare skede före personen påbörjade sin utbildning?

Syfte

Det primära syftet med denna undersökning var att undersöka om TAB utvecklas, förstärks i yrkeslivet eller om det utvecklas i ett tidigare skede före personen har påbörjat sin utbildning och har bara vaga föreställningar om vad som krävs i yrkesrollen. Huvudhypotesen var att personer som har ett Typ A-beteende har utvecklat, förstärkt detta i sitt yrkesliv. Hypotes nummer två var att ingenjörerna skulle uppvisa högst resultat på enkäten gällande TAB p.g.a. en mer konkurrensutsatt bransch jmf med poliserna och lärarna där mänskliga relationer värderas högre.

Metod

Undersökningsdeltagare

Urvalsramen omfattade tre yrkeskategorier i Västra Götalands län. Deltagarna från de tre yrkeskategorierna var 21 polismän 14 lärare och 16 ingenjörer från ett börsnoterat företag. Av 60 utskickade enkäter kom 51 tillbaka vilket gav en svarsfrekvens på 85 %. Av de 51 undersökningsdeltagarna var 49 män och 2 kvinnor. Polisen, hade en medelålder på 50.6 år (SD=6.2) och en genomsnittlig anställningstid på 26 år (SD=5). Lärarna hade en medelålder på 49.4 år (SD=10.9) och en genomsnittlig anställningstid på 15.6 år (SD=12.1). Ingenjörerna hade en medelålder på 42.6 år (SD=8.1) och en genomsnittlig anställningstid på 8.1 år (SD=6.9).

Material

Datinsamlingen genomfördes med hjälp av en enkät. Enkäten var indelad i tre delar. Den första delen, Del 1, bestod av 10 frågor avseende Typ A-beteende (Cronbachs alfa 0.71 sedan fråga 1 vänts) och var sammansatt av Karlberg (2000). Frågorna besvarades på en sexgradig Likertskala (jmf Trost, 2001) från 1 (instämmer inte alls) till 6 (instämmer helt). De undersökningsdeltagare som hade en poäng på 3.5 (skalmitten) eller mer klassades som Typ A medan de som hade en poäng under 3.5 klassades som Typ B. Del 2 var ett egenkomponerat test för denna undersökning. Denna del efterfrågade vilka egenskaper undersökningsdeltagarna menade sig ha trots skulle krävas i yrket före de påbörjade utbildningen respektive vilka egenskaper de ansåg krävas i yrket idag. ”Jag ber dig tänka tillbaka på tiden då du gjorde ditt yrkesval vilka egenskaper trodde du skulle krävas i yrket före du påbörjade utbildningen? (Minst 3 egenskaper, gärna många.) Därefter följde ”Jag ber dig tänka på hur det är i arbetet nu vilka egenskaper tycker du krävs idag? (Minst 3 stycken, gärna många”).

Del 3 av enkäten utgjordes av alla bakgrundvariabler: Hur länge har du arbetat i ditt nuvarande yrke? Ålder och kön?

Procedur

Under december 2004 tillfrågades genom telefonkontakt de lokala ansvariga cheferna för de tre olika yrkesgrupperna om de ville låta sina anställda medverka i undersökningen. Efter ett positivt besked skickades enkäten ut till de valda organisationerna. Frågeformuläret inleddes med en kort presentation av undersökningen och författaren till detta. Det gavs även information om att det endast var grupper som skulle komma att redovisas och även att det inte skulle kunna gå att utläsa att det rörde sig om en viss arbetsplats utan endast att svaren kom från en polisstation, skola respektive börsnoterat företag i Västra Götalands län. Deltagarna fick drygt två veckor på sig att besvara enkäten vilken sedan samlades in av ansvarig chef och skickades via post till författaren. Alla enkätsvar numrerades efter hand som de kom in för att underlätta databehandlingen.

Databearbetning

Del 2 efterfrågade vilka egenskaper undersökningsdeltagarna trodde skulle krävas i yrket före de påbörjade utbildningen respektive vilka egenskaper de ansåg krävas i yrket idag. Databearbetningens första steg var att skriva ut alla de ord undersökningsdeltagarna hade angett för att sedan räkna frekvensen på vart och ett av orden för att på så sätt kunna reflektera över förekomsten. Svaren innehöll exempel på både egenskaper och förmågor. Förmåga antogs kunna vara kopplat till TAB, då det är mer aktörsorienterat än egenskap, varför dessa svar tolkades. Nästa steg bestod i att göra upp klasser för ord med en hög frekvens. Följande tre klasser, kravbegrepp konstruerades: Egenskap gentemot förmåga, Social orientering – ingen social orientering respektive organisationsorienterad – ej organisationsorienterad. Egenskaper (något man är) kan exemplifieras med engagerad, teknikkunnig etc. Ett exempel på Förmågor (sådan som man har) är språkkunskap. Ord med social koppling var t ex social kompetens, presentationsförmåga, pondus, ansvarstagande och så inkluderades allt som hade med kommunikation att göra. I arbets- eller organisationsanknytning ingick uttryck som logiskt tänkande, teknisk kompetens, ordning och reda etc. Tillsammans med före och efter bildade dessa tre klasser sex variabler. Endast de tre första exemplen på varje fråga kodades. Hade undersökningsdeltagarna angett ord som passade i klassen gavs detta 1 poäng och hade inget ord som passade i klassen sattes en nolla. Antal klassade ord i varje klass summerades. Maximalt antal poäng i en klass blev då 3. I övrigt så användes regressionsanalyser (där inga kvinnor ingick) för att jämföra de krav som undersökningsdeltagarna uppgett att de trodde behövdes före respektive efter yrkeserfarenheten med TAB. Envägs och tvåvägs variansanalyser genomfördes för att undersöka om det förelåg några signifikanta huvud- eller interaktionseffekter av grupp och TAB. Där signifikanta skillnader förelåg utfördes multipla jämförelser med hjälp av post hoc test.

Resultat

Demografiska data

Ålder och anställningstid hos de tre yrkesgrupperna framgår av Tabell 1. Grupperna skiljde sig åt i ålder, $F(2,47)=4.595$, $p < .02$. Ingenjörerna var signifikant yngre än poliserna, $p=0.017$, enligt post hoc test.

Alla grupper skiljer sig signifikant åt i anställningstid, $F(2,47)=22.241$, $p < .001$. Poliserna hade längst anställningstid och ingenjörerna hade kortast anställningstid enligt post hoc test, $p < .05$. Se tabell 1.

Tabell 1. Medelvärde och standardavvikelse per ålder och anställningstid per grupp.

Grupp		Ålder	Anställningstid
Poliserna	Medelvärde	50,6	26
	N	21	21
	SD	6,2	5
Lärarna	Medelvärde	49,4	15,6
	N	14	14
	SD	10,9	12
Ingenjörerna	Medelvärde	42,6	8,1
	N	16	15
	SD	8	6,9
Total	Medelvärde	47,8	17,7
	N	51	50
	SD	8,8	11

Typ A-beteende, TAB

Grupperna skilde sig åt, $F(2,48)=3.39$, $p < .05$. Ingenjörerna hade högst medelvärde på TAB skalan. På andra plats kom polisen. På tredje plats hamnade kommunens manliga lärare. Se Tabell 2. De enstaka grupperna skilde sig dock inte signifikant åt sinsemellan. Det fanns skillnader mellan grupperna på TAB och den största skillnaderna låg mellan lärarna och ingenjörerna dock ej signifikant ($p=0.064$, en svag tendens). Ålder och anställningstid korrelerade ej med Typ A-beteende.

Tabell 2. Typ A-beteende bland de undersökta Yrkesgrupperna.

Grupp	Medelvärde	SD
Polisen	3.4	.56
Lärarna	3.3	.65
Ingenjörerna	3.8	.61

Medelvärdena på TAB-frågorna varierade något. Högst skattad var TAB-frågan: Jag vill få saker gjorda snabbt, med 4.3 poäng, och lägst skattad var frågan: Folk säger ofta till mig att varva ned, med 2.3 poäng.

Deltagarnas rapporterade kravbegrepp

En sammanställning av de kategoriserade kravbegreppen ses i Tabell 3. De tre grupperna skilde sig åt i sättet att beskriva egenskaper före utbildningen och i nuläget.

Poliserna. Förmåga rapporterades något mer sällan före utbildning än i nuläget. Sociala uttryck rapporterades ofta före utbildningen men lägre i nuläget. Organisationsanknutna uttryck uppgavs i lägre utsträckning före utbildning än i nuläget.

Lärarna. Förmåga rapporterades något oftare före utbildning än i nuläget. Sociala uttryck rapporterades mer sällan före utbildning men betydligt oftare i nuläget.

Organisationsanknutna uttryck rapporteras mer sällan före utbildning än i nuläget.

Ingenjörerna. Till skillnad från de andra två grupperna lägger ingenjörerna mer vikt vid förmågor, $F(2,43)=11.97$, $p<.001$, och post hoc test visar att skillnaden ligger i att ingenjörerna gav fler förmågeangivelser än båda de andra grupperna, $p < .05$. (Någon huvudeffekt av före-nu förelåg inte.) Före utbildning är detta uttryck något lägre än vad det är i nuläget. Sociala uttryck anses vara betydligt oviktigare om man jämför med de andra två grupperna. $F(2,43)=4.97$, $p<.001$ och post hoc testen visar att ingenjörerna ligger under de båda övriga grupperna, $p<.05$. Organisationsanknutna uttryck rapporteras betydligt oftare här än vad som görs i de två andra grupperna, $F(2,43)=10.14$, $p<.001$, och ingenjörerna ligger högre än båda de övriga grupperna enligt post hoc test, $p<.01$.

Tabell 3. Deltagarnas rapporterade kravbegrepp.

grupp		Egenskap/ förmåga innan utb	Egenskap/ Förmåga i nuläget	Sociala uttryck innan utb	Sociala uttryck i nuläget	Organisation sanknutna uttryck innan utb	Organisations anknutna uttryck i nuläget
poliserna	M	1,08	1,21	,63	,56	,47	,54
	S D	,14809	,32449	,35705	,38490	,34877	,37232
lärarna	M	1,39	1,31	,58	,67	,58	,59
	S D	,31248	,33242	,35176	,32026	,37939	,35030
ingenjörerna	M	1,59	1,67	,26	,33	,98	,93
	S D	,37390	,35635	,29753	,33333	,08909	,13801
Totalt	M	1,32	1,37	,51	,52	,65	,67
	S D	,35106	,38474	,37011	,36984	,37156	,35309

1.) Poliserna var 20-21 till antalet, lärarna 12-14 och ingenjörerna 14-15.

Med TAB som beroendevariabel undersöktes med hjälp av regressionsanalyser, för vart och ett av kravbegreppen, om de rapporterade uttrycken nu eller före har högst koppling till TAB. Kravvariablerna ingår parvis i regressionsanalyserna och metoden var stepwise. Beräkningsmetoden är Enter. Endast signifikanta resultat redovisas. Först provades tre modeller, en för vardera kravbegreppet med före och nu rapporteringen med TAB som beroende variabel över hela samplet. Ingen signifikant modell erhöles. Därefter gjordes analysen inom en grupp i taget.

Poliserna. Inom grupperna var det endast Polisernas rapporterade uttryck av kravbegreppen som hade en signifikant koppling till TAB. Starkaste variabeln i samband med TAB var social orientering nu dvs uttryck med social koppling som exempelvis presentationsförmåga och ansvarstagande som ansågs krävas mer än i yrket före. En signifikant modell erhöles för förmåga före tillsammans med förmåga nu, och en av de ingående komponenterna gav signifikant effekt som ses i tabell 4. Likaså erhöles en signifikant modell för social orientering, och resultatet ses i tabell 5. För organisationsengagemang erhöles ingen modell.

Tabell 4. Regression mot TAB med de oberoende variablerna förmågor före respektive förmågor nu i polisgruppen. $R^2=.14$.

Variabel	Standardiserat beta	t	p
Förmåga nu	.45	2.11	.049

Tabell 5. Regressionsanalys mot TAB med social koppling före utbildning och social koppling nu. $R^2=.16$.

Variabel	Standardiserat beta	t	p
Soc koppling nu	-.45	-2.15	,046

Lärarna. Ingen signifikant modell framkom med hjälp av regressionsanalyserna och det förelåg inte heller några korrelationer mellan TAB och egenskapskategorierna.

Ingenjörerna. Ingen signifikant modell framkom med hjälp av regressionsanalyserna. Det förelåg heller inte några korrelationer mellan egenskapskategorierna och TAB. En tendens till korrelation, $p<.07$, återfanns mellan TAB och organisationsanknutna uttryck nu.

Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka om TAB utvecklas och förstärks i yrkeslivet eller om det utvecklas i ett tidigare skede före personen har påbörjat sin utbildning och har bara vaga föreställningar om vad som krävs i yrkesrollen. Huvudhypotesen var att personer har utvecklat och förstärkt Typ A-beteendet i sitt yrkesliv. Hypotes nummer två var att ingenjörerna skulle uppvisa högst TAB värde p.g.a. en mer resultatnriktad bransch jämfört med poliserna och lärarna där mänskliga relationer värderas högre.

Det framkom att det var kravbegreppen i nuläget som hade starkast koppling till TAB och att det inom grupperna endast var Polisernas rapporterade uttryck av kravbegreppen som hade en signifikant koppling till TAB. Inom gruppen betydde egenskaper/förmågor nu mer än egenskaper/förmågor före utbildning och sociala uttryck nu mer än sociala uttryck före utbildning vilket tyder på att denna grupp påverkats av sitt arbete. Över alla grupperna betydde egenskaper/förmågor före utbildning mer än egenskaper/förmågor nu, sociala uttryck nu mer än sociala uttryck före utbildning och organisationsanknutna uttryck före utbildning mer än organisationsanknutna uttryck nu. Hypotes nummer två fick stöd då det endast var Ingenjörerna som uppvisade ett TAB enligt testet i del 1. Det framkom även att sociala uttryck bland ingenjörerna ansågs betydligt mindre betydelsefulla jämfört med de andra två grupperna dock skattas det sociala något högre i nuläget än vad det gjorde före utbildningen. Till skillnad från de andra grupperna lade ingenjörerna även mer vikt vid förmågor. Före utbildning är detta uttryck något lägre än vad det är i nuläget. Organisationsanknutna egenskaper skattas även de betydligt högre hos ingenjörerna än vad som görs i de två andra grupperna. Det faktum att ingenjörerna lade betydligt mer vikt vid organisationsanknutna

egenskaper och förmågor och betydligt mindre vikt vid sociala uttryck jämfört med lärarna och poliserna kan vara en följd av det resonemang Ekman och Arnetz (2002) för där de menar att TAB personer har en tendens att söka sig till arbetsmiljöer och situationer där deras beteendemönster "utmanas", t.ex. högt arbetstempo, tävlingssituationer och nya miljöer. Vidare så är det utmärkande för TAB-personer egenskaper som belönas i det moderna samhället, t.ex. att vara "vinnare", vilket gör det komplicerat att förändra beteendemönstret hos individer som ännu inte visar allvarliga tecken på ohälsa. Kirkcaldy et al's (2002) undersökningsresultat pekar på att en Typ A-personlighet är relaterad till högre nivåer av upplevd arbetsstress över många subskalor, vilka inkluderar det sociala förhållandet till kollegor, erkännande (i vilken utsträckning personerna upplevde att de ville få sina prestationer uppmärksammade), organisationsklimat, balansen mellan hem och arbete samt dagliga bekymmer, men det verkade inte som om de var associerade med subskalorna personligt ansvar (ta ansvar för att leda andra människor), och chefsrollen (ta ansvar för personliga handlingar och beslut). Det faktum att de undersökta grupperna hade så olika långt yrkesliv är en sak som kan ha sänkt studiens validitet. Det finns en möjlighet att poliserna som hade den längsta anställningstiden kan ha haft svårt att minnas vad de tänkte för 26 år sedan innan de påbörjade sin yrkeskarriär.

Studiens reliabilitet

Undersökningen baserades på en kvantitativ metod med kvalitativa inslag. Del 1 av enkäten bestod av 10 frågor avseende Typ A-beteende och var sammansatt av Karlberg (2000). För att kontrollera reliabiliteten i mätinstrumentet gjordes analyser med Cronbach's alpha. Analyserna visade på en relativt god reliabilitet Cronbach's alpha 0.71. Del 2 var ett egenkomponerat test för denna undersökning. Denna del efterfrågade vilka egenskaper undersökningsdeltagarna trodde skulle krävas i yrket före de påbörjade utbildningen respektive vilka egenskaper de ansåg krävas i yrket idag. När det gäller reliabiliteten på del 2 så gjordes inga analyser med Cronbach's alpha varför det är svårt att uttala sig procentuellt om hur god reliabilitet del 2 hade. Trots detta faktum är testet uppbyggt på ett sådant sätt att det skall ge en indikation på om undersökningsdeltagarnas lämnade ord pekar på ett TAB och uppfyller därför en viss pålitlighet. Beträffande validiteten så har författaren i möjligaste mån utformat del 2 av enkäten på ett sådant sätt att det skall mäta det som är relevant i sammanhanget alltså TAB. Detta har genomförts genom att skriva ut, räkna, reflektera, klassificera och analysera de av undersökningsdeltagarna lämnade orden och jämföra dessa med kriterierna för TAB.

Del 3 av enkäten utgjordes av bakgrundsvariabler som: Hur länge har du arbetat i ditt nuvarande yrke? Ålder och kön. Svarefrekvensen i studien uppgick till hela 85% vilket får betraktas som en bra siffra och en konsekvens av en bra och kontinuerlig kontakt med kontaktpersonerna.

Referenser

- Cassidy, T. (1999). Stress, kognition och hälsa Stress, Cognition and Health published by Routledge, a member of the Taylor & Francis Group. Översättning: Gun Zetterström. Lund: Studentlitteratur.
- Frankenhaeuser, M. (1993). Kvinnligt, manligt, stressigt. Lund: Brombergs bokförlag AB.
- Girdano, D.A., Everly, G.S., & Dusek, D.E. (2001). Controlling stress and tension (6th ed). Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Goldberger, L., & Breznitz. (1993) Handbook of stress theoretical and clinical aspects second edition. New York: The Free Press A Division of Macmillan.
- Greenglass, E. (1990). Components of Type A behaviour in women and in men in R. Takens (Ed). European Perspectives in Psychology. Amsterdam: Wiley.
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A., & Godshalh V.M. (2000). Career Management (3th ed). Harcourt: Harcourt College Publishers.
- Irene, K., & Chew, H. (1991). Type A Behaviour Pattern of Faculty Choice Among Males and Females in Singapore. Department of Organizational Behaviour, National University of Singapore, Singapore.
- Karlberg, L. (2000). Type A behavior in primary health care. Studies on the diagnosis and Intervention of behavior and on it's association with car accident. Doctor Dissertation Stockholm: Karolinska institutet.
- Kirkcaldy, B., Furnham, A., & Cooper, C. (1994). Police personality, job satisfaction and health. Ruhr-Universität Bochum, Fakulteten för idrottsvetenskap.
- Kirkcaldy, B., Shephard, R., & Furnham, A. (2002). The influence of type A behaviour and locus of control upon job satisfaction and occupational health. London: International Centre for the Study of Occupational & Mental Health.

Mischel, W .(1999). Introduction to personality. Sixth edition. Fort Worth, Texas: Harcourt Brace.

Passer, E., & Smith, E. (2001). Psychology: Frontiers and applications: New York: McGRAW - HILL.

Trost, J. (2001). Enkätboken. Lund: Studentlitteratur AB.

Williams, S .(1994). Press utan stress ger maximal prestation.Malmö: Richters Förlag AB.