

EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN PERSONAS CON PATRÓN DE CONDUCTA TIPO A

J. Miguel Ángel García Martínez y M. Pilar Berrios Martos*

Universidad de Granada y * Universidad de Jaén

El presente estudio tiene como principal objetivo comprobar si se da una variación interindividual en el significado del trabajo dependiendo del patrón de conducta que manifiesten los sujetos. Para ello, se han evaluado el patrón de conducta tipo A (PCTA) y las cuatro variables básicas que configuran el significado del trabajo: centralidad, normas sociales, valores y metas del trabajo, en una muestra de jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y 29 años. Los resultados obtenidos confirman gran parte de las hipótesis planteadas, poniendo de manifiesto que, a diferencia de los sujetos tipo B, los individuos con estilo de comportamiento tipo A se identifican más con el trabajo como obligación, valoran la posición-prestigio e ingresos que proporciona y dan menos importancia a las relaciones interpersonales y el trabajo en sí mismo. Además, estos sujetos tienen como principales metas ascender, ganar un buen sueldo y tener un trabajo variado.

The meaning of work in persons with type-a behavior pattern. The present study has as objective principal to prove if is given a variation in the meaning of the work depending on the behavior pattern that express the subjects. For this, they have been evaluated the type A behavior pattern (PCTA) and the four of the basic variables that configure the meaning of the work: work centrality, social procedures, values and goals of the work, in a youths sample with ages between 16 and 29 years. The obtained results confirm large part of the outlined hypothesis. Thus, as opposed to the subject type B, the individuals with behavior style type A are identified more with the work as obligation, value the position - prestige and income that provides and give less importance to the interpersonal relationships and the in itself same work. Furthermore, these subjects have as principal goals to ascend, to earn a good salary and to have an assorted work.

El trabajo es una realidad social que ha cambiado a lo largo de la historia y cuya importancia para la vida de las personas y para el desarrollo de las sociedades es incuestio-

nable. Puede considerarse un referente muy importante, ante el cual los sujetos adoptan una postura incluso antes de que tengan que desempeñarlo (Peiró, 1993), cuyo significado se adquiere a través de las experiencias laborales reales y de la observación de modelos culturales. Como resultado de esos conocimientos, creencias y valores aprendidos, se configuran distintos significados del trabajo que van cambiando acordes al momen-

Correspondencia: J. Miguel Ángel García Martínez
Facultad de Psicología
Universidad de Granada
18071 Granada (Spain)
E-mail: jmagarci@platon.ugr.es

to histórico en el que nos situemos, a los modelos culturales, y a las variables individuales, y que influyen en la manera de percibir y afrontar las experiencias laborales. No obstante, dentro de un mismo momento histórico, existen diferencias en la socialización laboral de los individuos dependiendo de la interacción entre variables situacionales (clase social, situación del mercado laboral, ciudad y región, redes de apoyo social...) y variables personales (estilo de comportamiento, habilidades y capacidades, valores y actitudes...). Si nos centramos en estas variables personales, el patrón de conducta puede ser determinante en la postura que el sujeto adopte ante el trabajo.

El patrón de conducta tipo A (PCTA) es un constructo teórico que se utiliza para denominar a un conjunto de respuestas conductuales, fisiológicas, cognitivas y emocionales que se manifiestan sobre todo en situaciones desafiantes. Así pues, se trata de un concepto multidimensional constituido por componentes de distinta naturaleza como: *componentes de forma de expresión* (voz alta, habla rápida, gestos enfáticos y otros manierismos); *actitudes y emociones* (hostilidad, impaciencia e implicación en el trabajo); *aspectos motivacionales* (motivación de logro, competitividad, orientación al éxito y ambición); *conductas manifiestas* (urgencia en el tiempo, velocidad e hiperactividad) y *aspectos cognitivos* (necesidad de control, estilo atribucional específico y criterios de evaluación ambiguos) (Friedman y Rosenman, 1974). A pesar de que este estilo de comportamiento pueda estar constituido por todos y cada uno de los factores descritos, es difícil que en un individuo se presenten todos juntos. En cuanto a las diferencias individuales, si consideramos que el PCTA es cuantificable y se puede medir, puede ser representado en un continuo con un polo tipo B y otro tipo A, a lo largo del cual se situarían las personas de acuerdo con el comportamiento que manifiestan.

El Patrón de conducta tipo A en el contexto laboral

En relación a las consecuencias del PCTA para los sujetos que lo manifiestan, se sabe que algunos de sus componentes, por ejemplo los motivacionales, pueden tener repercusiones positivas para la vida laboral del individuo. Sin embargo, otros, como la hostilidad e impaciencia, pueden repercutir negativamente en su bienestar biopsicosocial. Así, diferentes investigaciones han puesto de manifiesto, por una parte, la relación positiva entre la motivación de logro y el desempeño, y por otra, la relación entre la impaciencia-irritabilidad y los problemas de salud mental, como ansiedad y depresión (Barling y Boswell, 1995), y física como la elevada probabilidad de padecer trastornos coronarios (Dembroski et al. 1985; Bryant y Yarnold, 1991).

El análisis del estilo de comportamiento tipo A ha sido abordado principalmente desde dos perspectivas: la psicofisiológica y la centrada en los factores ambientales y culturales vinculados a él. Dentro de esta última, se han realizado diversos estudios sobre las manifestaciones de los sujetos tipo A en el ámbito laboral fundamentalmente por dos razones: la primera es la evidencia empírica, desprendida de los trabajos de numerosos autores, de que este patrón de comportamiento se manifiesta y refuerza con mayor frecuencia e intensidad en el entorno organizacional, ya que se trata de un entorno en el que las presiones de tiempo y la competitividad surgen con mucha frecuencia (Chesney, 1983). La segunda es que, teniendo en cuenta que su orientación psicológica hacia el trabajo se pone de manifiesto en la implicación laboral, la preocupación por el rendimiento, y su deseo competitivo de éxito y reconocimiento... se espera que estos individuos obtengan mayores logros reales (Glass 1977). En esta misma línea, otros autores han vinculado una alta categoría pro-

fesional al PCTA, así, Byrne y Reinhart (1995), relacionan la conducta tipo A con determinados perfiles profesionales, concretamente, los de mayor responsabilidad y estatus más alto.

Otro de los factores estudiados en relación con el PCTA, ha sido el estrés laboral. Así, entre otros, Kivimaki, Kalimo y Julkunen (1996) han examinado la influencia de la ambición-energía y la impaciencia-irritabilidad, componentes del comportamiento tipo A, en el estrés-tensión en el trabajo. De sus conclusiones cabe destacar que el factor impaciencia-irritabilidad afecta al estrés incrementando el número de síntomas psicológicos y fisiológicos independientemente de los estresores percibidos. Sin embargo, la ambición-energía es activada cuando se cree que existen muchas posibilidades de desarrollo de carrera, de forma que se produce una disminución de los niveles de síntomas psicológicos y fisiológicos percibidos.

En resumen, el PCTA ha suscitado numerosas investigaciones en el entorno organizacional, de las cuales sólo se han mencionado algunas de las más recientes. Estos estudios parten de la conceptualización del sujeto como agente activo en su proceso de socialización laboral, y han tenido como principal objetivo analizar cómo las características personales (entre las que destaca el estilo de personalidad tipo A), influyen en el rendimiento en el trabajo.

El estudio del significado del trabajo desde una perspectiva psicosocial

Por ser una realidad social construida, el trabajo ha de ser estudiado desde una perspectiva psicosocial que permita considerarlo como un fenómeno insertado en un marco cultural que, a su vez, influye y condiciona la vida humana y las conductas de las personas (Peiró, Prieto y Roe, 1996).

El significado psicológico del trabajo es un constructo multidimensional compuesto

por cinco factores interdependientes: centralidad del trabajo, normas sociales sobre el trabajo, valoración de los resultados del trabajo, metas laborales e identificación con el rol de trabajo. El grupo Meaning of Working (MOW), que ha realizado el estudio más extenso e importante sobre el significado del trabajo que existe hasta la fecha, señala que las dimensiones que más información aportan son las cuatro primeras, de manera que nos centraremos en ellas:

1. La centralidad del trabajo: se han identificado dos componentes teóricos. El primero, implica la creencia del trabajo como un rol de vida, y se refiere a la centralidad del trabajo en la identidad personal. Es un valor general hacia el «trabajar» en términos absolutos, no al trabajo específico que se realiza; es la centralidad del *Work* más que del *Job*. El segundo componente, implica una decisión sobre esferas preferidas de la vida, es más situacional, y según Kanungo (1991) sería la centralidad de la actividad laboral en el momento presente de la vida y en relación a otras actividades o aspectos también importantes como la familia, tiempo libre, los amigos...

2. Las normas sociales sobre el trabajo: son creencias de las que la gente parte cuando realiza evaluaciones normativas sobre el trabajo y reflejan valores culturales. Existen dos dimensiones respecto a los principios normativos: la orientación normativa hacia el trabajo como obligación y la orientación normativa hacia el trabajo como derecho. La primera hace referencia a las obligaciones o deberes del individuo hacia sus empleadores y hacia la sociedad, contiene un elemento de «deber», en base al cual la persona «debe» contribuir a la sociedad a través de su trabajo y «debe» velar por su seguridad futura. Este constructo se ha asociado con la «ética protestante del trabajo» (Lagrou, de Witte y Van Rensbergen, 1984) ya que en ésta, el trabajo es visto como una

obligación social más que como una elección personal. Por otra parte, la orientación normativa hacia el trabajo como derecho, hace referencia a las declaraciones acerca de los derechos individuales que subyacen al trabajo, y a las responsabilidades de las organizaciones laborales y de la sociedad en general, con respecto a las personas.

3. Los valores laborales o resultados valorados del trabajo, cabe señalar que tradicionalmente han sido considerados como motivadores de la conducta humana (Salanova y otros, 1993) y se definen como un conjunto de resultados que la persona busca del «trabajar» junto a la importancia relativa dada a los mismos.

4. Las metas laborales están relacionadas con los valores laborales, pero son conceptos diferentes claramente delimitados. Las primeras hacen referencia a lo que los sujetos prefieren encontrar en su trabajo, y los valores identifican la razones básicas de por qué la gente trabaja.

Como puede verse, el significado del trabajo es un concepto complejo y dinámico determinado por los cambios y experiencias del individuo y por su contexto social, que se desarrolla a través de un complejo y múltiple proceso de socialización para responder a la pregunta: ¿por qué trabajamos? Esta cuestión ha sido abordada por el equipo MOW (1981, 1987) y por autores como, Andriessen (1991) y Drenth (1991), entre otros, cuyos estudios han sido realizados desde una perspectiva interaccionista, de forma que para explicar los comportamientos de las personas ante la realidad laboral, consideran que tanto las características situacionales como las personales inciden en el sentido y el valor que el trabajo tiene para el individuo. Muchos de los resultados obtenidos apoyan estos postulados, ya que han encontrado diferencias en el significado del trabajo entre naciones, grupos ocupacionales, niveles educativos, la edad y el sexo de los sujetos.

Sin embargo, desde la perspectiva interaccionista, son muy escasos los estudios que abordan las diferencias en este constructo en función de características individuales como el estilo de personalidad del sujeto y llegan a resultados concluyentes. Por este motivo, el presente estudio tiene como principal objetivo comprobar si para los sujetos con PCTA el trabajo tiene un significado distinto al que tiene para los sujetos con PCTB.

Significado del trabajo y estilo de personalidad: hipótesis del estudio

Como se ha puesto de manifiesto, el componente motivacional del PCTA es diferente al del PCTB. En el primer caso, se orienta hacia la consecución de objetivos ambiciosos que conducen al éxito, y en el segundo hacia la satisfacción de necesidades sin la excesiva preocupación por el logro de metas exigentes. Sobre la base de este planteamiento, estas diferencias pueden concretarse como sigue: los sujetos con PCTA van a estar preocupados y motivados por un desarrollo ascendente de su carrera que les proporcione éxito y reconocimiento social. Por lo tanto, considerarán al trabajo como una actividad central en sus vidas ya que, a través del mismo, podrán ver cumplidas todas sus aspiraciones y ambiciones. Sin embargo, los sujetos tipo B estarán preocupados por aspectos más humanos del trabajo, se interesarán más por las relaciones interpersonales y por unas buenas condiciones de trabajo. La actividad laboral no será tan importante para ellos porque se sienten menos presionados por las cosas y menos preocupados por los retos. Concretamente, teniendo en cuenta las dimensiones que configuran el significado del trabajo, se han planteado las siguientes hipótesis en relación a cada una de ellas:

1. Centralidad del trabajo: se espera que el trabajo sea más importante para los tipo A que para los tipo B, tanto en términos abso-

lutos (importancia del trabajo en el conjunto de la vida), como relativos (comparándolo con otras áreas importantes de la vida).

2. Normas sociales sobre el trabajo: los sujetos con PCTA estarán orientados en mayor medida que los tipo B hacia la creencia de que el trabajo es una obligación, y más de acuerdo con los planteamientos que subyacen a la ética protestante del trabajo.

3. Valoración de los resultados del trabajo: los individuos tipo A valorarán el trabajo más que los tipo B en términos de posición/prestigio e ingresos, mientras que estos últimos lo valorarán más en términos de relaciones con otras personas.

4. Metas laborales: los sujetos tipo A tendrán como meta fundamental ascender en su carrera y tener un buen sueldo, por tanto, se prevé una relación positiva entre el PCTA y estas variables. Los tipo B aspirarán más que los tipo A a tener un trabajo cuyas condiciones físicas y relaciones interpersonales sean satisfactorias.

Metodología

Sujetos

Para realizar la investigación, se ha trabajado con una muestra compuesta por 248 sujetos de los que 110 son hombres y 138 mujeres, con edades comprendidas entre los 16 y 29 años. De esta muestra, 55 eran alumnos de tercer curso de Universidad de las licenciaturas de Económicas y Empresariales y Filosofía y Letras, 75 de FP, 63 de COU, 27 licenciados universitarios que acababan de terminar distintas carreras, y 28 jóvenes inscritos en alguna de las Oficinas de Empleo de Granada que se encontraban realizando un curso organizado por el INEM.

Variables

Patrón de conducta tipo A: para evaluar el PCTA, se ha utilizado el Jenkins Activity

Survey en su versión para estudiantes (JASE) (Krantz, Glass and Snyder, 1974). En la adaptación al castellano de Bermúdez y otros (1991) presenta un índice de fiabilidad de .88 y un coeficiente alfa de .87, y está constituido por 27 ítems, cada uno de los cuales contiene un formato de respuesta tipo Likert de seis puntos. El sujeto debe elegir el valor que indique el grado en el que el contenido del ítem le es aplicable. Así, el valor uno significa que el contenido del ítem no le es nada aplicable, y el seis que le es totalmente aplicable.

Centralidad del trabajo: la evaluación de esta variable se ha realizado mediante la traducción y adaptación que el Equipo de Investigación «Patrones de Transición de la Escuela al Trabajo» (TETRA) (García, 1995) hizo del cuestionario «Work Centrality» del MOW (1987, págs 332-333). En el cuestionario se utilizan dos procedimientos de medida. Con uno de ellos se mide la centralidad absoluta, para ello se pregunta ¿Cuál es la importancia y significación que el trabajo tiene en el conjunto de tu vida?; la respuesta ha de realizarse a través de una escala tipo Likert de 7 puntos. Con el otro, se mide la centralidad relativa, para lo que se plantean 5 ítems que deben ser valorados distribuyendo 100 puntos de forma ponderada según el grado de acuerdo con cada uno de ellos.

Normas sociales sobre el trabajo: la medida de las normas sociales sobre el trabajo se ha realizado mediante la traducción y adaptación del Grupo TETRA del «Societal Norms About Work» del MOW (1987, págs 346-347). En este cuestionario, la dimensión del trabajo como derecho está configurada por los ítems 1, 3, 5, 7 y 9, y la dimensión del trabajo como obligación o deber queda recogida en los ítems 2, 4, 6, 8, y 10. La valoración de cada uno de ellos se realiza a través de una escala tipo Likert de 5 puntos. Debido a que la «orientación normativa del trabajo como deber» ha sido vin-

culada a la «ética protestante del trabajo», también se ha evaluado esta última variable a través de la traducción y adaptación del cuestionario de Ética Protestante de Blood (1969) que consta de 8 ítems cada uno de los cuales es valorado a través de una escala tipo Likert de 5 puntos.

Valores laborales: han sido evaluados a partir de la traducción y adaptación del Grupo TETRA del «Valued Working Outcomes» del MOW (1987, pág 332), que está constituido por 6 cuestiones que los sujetos han de valorar distribuyendo 100 puntos de forma ponderada en función del grado de acuerdo con cada uno de ellas.

Metas laborales: esta variable se ha medido a partir de la adaptación de García, Padilla y Zarco (1993) del «Works Goals» del MOW (1987, pág. 333), que está constituido por 11 cuestiones con una escala tipo Likert de 5 puntos para cada una de ellas.

Diseño y Procedimiento

Tal como se ha dicho con anterioridad, el patrón de conducta puede representarse como un continuo con dos polos, uno tipo A y otro tipo B. A lo largo de este continuo se situarían las personas según el comportamiento que hayan manifestado.

Sobre esta base, para poner a prueba las dos primeras hipótesis con el fin de trabajar con los individuos con estilos más definidos de personalidad, TIPO A o TIPO B, se seleccionaron únicamente aquellos que habían obtenido puntuaciones extremas en el JASE.

El procedimiento seguido fue el siguiente: en el primer grupo (PCTA) sólo se incluyeron los sujetos cuya puntuación en el JASE se situó por encima del percentil 75 de la distribución obtenida (n=60). De forma similar, el grupo segundo (PCTB) quedó formado por los sujetos que, en el citado cuestionario, habían obtenido puntuaciones inferiores a la correspondiente al percentil 25 de la distribución (n= 62).

Para poner a prueba las hipótesis 3 y 4 se han incluido todos los sujetos de la muestra con el fin de ver el grado de covariación entre los valores de las variables incluidas en estas hipótesis, cuya significación estadística se determinó utilizando el estadístico de Magnusson, a un nivel de confianza del 95%.

Resultados

En relación a la centralidad del trabajo (hipótesis 1), como puede observarse en la tabla 1, no aparecen diferencias estadísticamente significativas ni en la importancia otorgada al «trabajar» en términos absolutos, ni en la importancia otorgada al trabajo comparándolo con otras esferas de la vida como la familia, el tiempo libre, la religión, los amigos... (centralidad relativa).

Centralidad del trabajo	PCTA	PCTB	Probabilidad
Importancia del trabajo en el conjunto de tu vida	5.283	5.112	0.368
Importancia del tiempo libre	30.033	25.838	0.088
Importancia de la comunidad	6.950	6.854	0.916
Importancia del trabajo	23.500	26.241	0.150
Importancia de la familia	33.316	32.693	0.769
Importancia de la religión	6.833	8.858	0.208

En cuanto a los resultados obtenidos en las normas sociales, cuando se ha analizado cada uno de los ítems del cuestionario no aparecen diferencias significativas entre sujetos con distinto patrón de conducta. Ahora bien, cuando los agrupamos en los dos factores que se miden: trabajo entendido como derecho y trabajo entendido como obligación, observamos que no hay diferencias significativas entre los sujetos tipo A y los tipo B en cuanto al trabajo como derecho. Sin embargo, tal y como se planteaba en la

hipótesis 2, los individuos con PCTA creen en mayor medida que los tipo B, que el trabajo es una obligación ($p \leq 0.02$), con lo cual, se cumplen las predicciones realizadas (véase tabla 2). Además, aparecen diferencias significativas en la ética protestante del trabajo ($p \leq 0.04$), siendo los individuos tipo A los que más se identifican con ella, de forma que, como se preveía, los individuos que más se identifican con el trabajo como obligación, también lo hacen con la ética protestante del trabajo.

Tabla 2
Diferencia de medias en las normas sociales sobre el trabajo según el patrón de conducta

Normas sociales sobre el trabajo	PCTA	PCTB	Probabilidad
Factor 1: Trabajo como derecho	22.532	22.343	0.633
Factor 2: Trabajo como obligación	17.806	16.562	0.022

En relación a la valoración de los resultados del trabajo, se observa una correlación positiva entre el PCTA y dos de los valores laborales medidos. De manera que a mayor puntuación en el estilo de comportamiento tipo A, más valoración de la posición-prestigio y los ingresos que el trabajo proporciona. Por otra parte, aparece una correlación negativa entre este patrón de conducta y la valoración del trabajo en términos de relaciones interpersonales. Por tanto, son los sujetos que menos puntúan en el JASE (los más tipo B) los que valoran en mayor medida las relaciones con los compañeros de trabajo. Así pues, podemos decir que se confirma la hipótesis planteada para esta variable (tabla 3).

Sobre las metas laborales, los resultados vuelven a confirmar las hipótesis establecidas para los sujetos tipo A, pero no para los tipo B. Así, de acuerdo con las previsiones, las posibilidades de ascenso y de ganar un buen sueldo, son aspectos que correlacionan positivamente con el PCTA. Respecto a la segunda hipótesis para esta variable, no se

cumplen las predicciones, ya que no obtenemos que las preferencias de tener un trabajo con buenas relaciones con los compañeros, jefes... y buenas condiciones ambientales sean aspectos prioritarios para los sujetos tipo B. No obstante, se pone de manifiesto una relación positiva entre el PCTA y poder tener un trabajo variado, lo cual es un dato muy interesante debido a las implicaciones que puede tener de cara a la selección de personal, cuyo objetivo es conseguir el ajuste persona-puesto (tabla 4).

Tabla 3
Coeficientes de correlación de Pearson entre PCTA y valores laborales

Valoración de los resultados del trabajo	PCTA
Posición y prestigio	0.253*
Proporciona ingresos que la gente necesita	0.132*
Te mantiene ocupado	-0.071
Permite relaciones sociales interesantes	-0.167*
Trabajar es una manera de ser útil a la sociedad	-0.068
El trabajo en sí es interesante y satisfactorio	-0.128*

Tabla 4
Coeficientes de correlación de Pearson entre PCTA y metas laborales

Metas laborales	PCTA
Oportunidades para aprender cosas nuevas	0.028
Buenas relaciones con los compañeros, jefes...	-0.084
Posibilidades de ascenso	0.258*
Horario de trabajo adecuado	0.103
Un trabajo variado	0.120*
Un trabajo interesante	0.048
Seguridad en el puesto de trabajo	-0.005
Que los requisitos del trabajo y tu capacidad coincidan	0.097
Buen sueldo	0.173*
Buenas condiciones ambientales (temperatura, ruido...)	-0.053
Independencia en el trabajo	-0.018

Discusión

Los resultados obtenidos confirman que ciertas características (sobre todo las motivacionales) del PCTA, se relacionan de alguna manera con el significado que adquie-

re el trabajo para los sujetos que lo manifiestan, que a su vez, es distinto al significado que tiene para los sujetos tipo B. No obstante, estas diferencias no se manifiestan en todas las dimensiones del significado del trabajo.

Así, tanto los sujetos tipo A como los tipo B hacen una valoración muy similar del trabajo, considerándolo un aspecto central en sus vidas. A pesar de que, como luego veremos, los individuos con PCTA tengan metas laborales distintas a las de los tipo B, cabe interpretar que estos resultados no son inconsistentes si se tiene en cuenta que, independientemente de los fines que cada grupo pretenda conseguir mediante el trabajo, para poder lograrlos, lo fundamental es tener un empleo que cubra las necesidades y expectativas del trabajador, sobre todo en momentos como el actual en los que el trabajo es visto como un bien escaso dadas las altas tasas de desempleo. A pesar de ello, no pueden establecerse conclusiones definitivas ya que, aunque la centralidad del trabajo se ha estudiado en relación a distintas variables, son muy escasas las investigaciones que lo relacionan con el estilo de personalidad del sujeto.

Respecto a las normas sociales sobre el trabajo, se observa que los sujetos con PCTA están más orientados a la creencia normativa del trabajo como obligación y se identifican más con la ética protestante del trabajo que los tipo B. En este sentido, parece que los sujetos con este patrón de conducta valoran a las personas en función del trabajo que realizan, insistiendo así en la necesidad de trabajar y no malgastar el tiempo en otras actividades, ya que todo ciudadano debe contribuir a la sociedad a través de su trabajo y debe velar por su seguridad futura. Estos resultados coinciden con los de autores como Furnham (1984) y Mudrack (1993) quienes ya habían señalado una relación positiva entre el estilo de comportamiento tipo A y la ética del trabajo de la ideología protestante.

Por otra parte, las personas tipo A valoran más que las tipo B la posición/prestigio y los ingresos que proporciona el trabajo, lo que puede explicarse por el elevado deseo competitivo de logro y el reconocimiento y la tendencia a medir el éxito a través de la cantidad de beneficios obtenidos, que caracteriza al PCTA. Otro de los resultados obtenidos en la escala de valoración de los resultados del trabajo pone de manifiesto que los individuos tipo B valoran más las relaciones interpersonales en el ámbito laboral. Esto era de esperar, ya que, por un lado, sabemos que la conducta tipo A está relacionada con largas horas de trabajo y relaciones insoportables con los compañeros (Sorensen et al. 1987) y que estos sujetos, debido a su necesidad de control, tienen especial dificultad para delegar funciones, prefiriendo trabajar solos con mucha más frecuencia que los tipo B (Strube y Werner, 1985). Así pues, como señalan De Gregorio y Carver (1980), el PCTA es mucho menos funcional en el campo de las relaciones sociales que el PCTB. Por otro lado, según Thomas (1986) los sujetos tipo B se sienten menos presionados por las cosas, de forma que no experimentan urgencia temporal para conseguir sus objetivos, esto les lleva a disfrutar más de aspectos extralaborales como las relaciones con sus amigos, compañeros de trabajo, familiares...

En cuanto a las metas en el trabajo, los individuos con estilo de personalidad tipo A tienen aspiraciones de ascenso y consideran que es muy importante ganar un buen sueldo. Al igual que en el caso de los valores laborales, estos resultados podrían ser explicados por la elevada motivación de logro, la necesidad de reto y la tendencia a medir el éxito por la cantidad de beneficios obtenidos que tienen los sujetos tipo A. Además, estos individuos tienden a dar importancia al hecho de tener un trabajo variado, lo que podría entenderse como una confirmación de los planteamientos del modelo de Ivan-

cevich y Matteson (1984) que postula la importancia del ajuste persona-entorno, de forma que, un ambiente congruente con la personalidad tipo A sería aquel que fuera controlable para el sujeto, notablemente competitivo y poco rutinario. Por el contrario, el ambiente de trabajo óptimo para los sujetos tipo B sería aquel que proporcionara una rutina confortable, con un ritmo y desafío moderado. Todo esto apoya la teoría de que los individuos prefieren situaciones que sean consistentes con sus características de personalidad. Respecto a las metas de los sujetos tipo B, cabe comentar que aunque dichos individuos valoran más que los tipo A las relaciones con otras personas en su trabajo, esto no constituye una de sus preferencias fundamentales.

Por último, a pesar de que, como se ha dicho, son pocos los estudios realizados sobre la influencia del patrón de conducta en el proceso de socialización laboral, basándonos en los datos de ésta y otras investigaciones, en cuanto a las repercusiones que es-

tos estilos de comportamiento pueden tener en el entorno laboral, puede señalarse lo siguiente: si las metas organizacionales se consiguen gracias a las habilidades y energías de los individuos, y éstos, a su vez, cubren sus necesidades y objetivos gracias a los recursos organizacionales (Porter, Lawler y Hackman, 1975), según los resultados obtenidos, se puede pensar que, teniendo en cuenta el significado del trabajo en los sujetos tipo A, éstos pueden aportar al contexto laboral una serie de actitudes cuyas repercusiones en el desempeño serían positivas y deseables para la organización y para el individuo. No obstante, si las características que lo definen se presentan en grado extremo, o prevalecen los componentes relacionados con los problemas de salud, aumentará la probabilidad de que el sujeto experimente incrementos en los niveles de estrés, trastornos coronarios y otros efectos nocivos para el bienestar biopsicosocial con las consiguientes repercusiones negativas en la organización.

Referencias

- Andriessen, J. H. E. (1991). Mediated communication and new organizational forms. En C. L. Cooper y I. T. C. Robinson (eds.): *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley and Sons: Nueva York.
- Barling, J. y Boswell, R. (1995). Work performance and the achievement-strivings and impatience-irritability dimensions of Type A behaviour. *Applied Psychology an International Review*, 44 (2), 143-153.
- Bermúdez, J.; Sánchez-Elvira, A y Pérez, A. (1991). Medidas del patrón de conducta tipo A en muestras españolas: datos psicométricos del JAS para estudiantes. *Boletín de Psicología*, nº 31, 41-77.
- Blood, M. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 53, 456-459.
- Bryant, F. B. y Yarnold, P. R. (1991). The impact of type A behavior on subjective life quality: Bad for the heart, good for the soul? En M. J. Strube (ed.). *Type A Behavior* (pp. 339-374). Londres: Sage.
- Byrne, D. G. y Reinhart, M. I. (1995). Type A behavior in the Australian working population. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 29 (2), 270-277.
- Chesney, M. A. (1983). Occupational Setting and coronary-prone behavior in men and women. En T. M. Dembroski y cols. (eds.). *Biobehavioral bases of coronary heart disease*. Basel: Karger.
- Dembroski, T. M.; Macdougall, J. M.; Willians, R. B.; Haney, T. L. y Blumenthal, J. A. (1985). Components of type A, hostility and anger-in: Relationship to angiographic findings. *Psychosomatic Medicine*, 47, 219-223.
- Drenth, P. J. D. (1991). Work Meanings: A Conceptual, Semantic and Developmental Ap-

proach. *European Work and Organizational Psychologist*, 1, 125-133.

Friedman, M. y Rosenman, R.H.(1974). *Type A behavior and your heart*. New York: Knopf.

Furnham, A. (1984). The protestant work ethic. *European Journal of Social Psychology*, 14, 87-104.

García, J. M. A. (1995). Procesos de transición de la escuela al trabajo: un estudio longitudinal. En L. González; A. De la Torre y J. De Elena (Comps.): *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*. Eudema. Salamanca, pp. 415-420.

García, J. M. A.; Padilla, J. L. y Zarco, V. (1993). Validez de la escala «Importancia de las metas del trabajo» en un formato de respuesta tipo Likert. En L. Munduate y M. Barón (comp.) *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Sevilla: Eudema, pp. 167-173.

Glass, D.C.(1977). *Behavior patterns, stress and coronary disease*. Hillsdale, NJ:LAE.

Gregorio, E. de y Carver, C. S. (1980). Type A behavior pattern, sex role orientation, and psychological adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 286- 293.

Ivancevich, J.M. y Matteson, M.T. (1984). A Type A-B Person-Work Environment International Model for examining Occupational stress and consequences. *Human Relations*, 37 (7), 491-513.

Kanungo, R. N. (1991). Making Meaning Out of MOW Research: A Discussion. *European Work and Organizational Psychologist*, 1 (2/3), 161-166.

Kimivaki, M.; Kalimo, R. y Julkunen, J. (1996). Components of Type A behavior pattern and occupational stressor-strain relationship: Testing different models in a sample of industrial managers. *Behavioral Medicine*, 22 (2), 67-76.

Krantz, D.S., Glass, D.C. y Snyder, M.L. (1974). Helplessness, stress level, and the coronary-prone behavior pattern. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10 (3), 284-300.

Lagrou, L.; de Withe, H. y Van Rensbergen, J. (1984). The Obligation to Work and the Right to Work as Determinants of the Attitude towards the Unemployed. En A. M. Koopman-Iwema and R. A. Roe (eds.), *Work and Organizational Psychology: European Perspectives*. Netherlands

Instituut van Psychologen, Amsterdam Swets y Zeitlinger B. V., Lisse.

Mow International Research Team (1981). The Meaning of Working. En G. Douglas y K. Weiermair (Eds.), *Management under differing value systems: Political, Social and Economic Perspectives in Changing World*. Walter de Gruyter y Co.: Berlin-New York.

—(1987). *The Meaning of Working: An international view*. Academic Press: London.

Mudrack, P. E. (1993). The Protestant work ethic and Type A behaviour: Overlap or orthogonality? *Personality and Individual Differences*, 14 (1), 261-263.

Peiró, J. M (1993). Los jóvenes ante el trabajo. En J. M. Peiró, F. Prieto, M. J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova, *Los jóvenes ante el primer empleo: El significado del trabajo y su medida*. Valencia: NAU llibres, pp. 11-20.

Peiró, J. M.; Prieto, F. y Roe, R. A. (1996). El trabajo como fenómeno psicosocial. En J. M. Peiró y F. Prieto (eds.): *Tratado de Psicología del Trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo*, vol. II. Síntesis: Madrid.

Porter, L. W.; Lawler, E. E. y Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill Book Co.

Salanova, M.; Bravo, M. J.; Hontangas, P.; Rodríguez, I.; Peiró, J. M.; Gracia, F. J. y Galdí, C. (1993). Centralidad del trabajo. En J. M. Peiró, F. Prieto, M. J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova, *Los jóvenes ante el primer empleo: El significado del trabajo y su medida*. Valencia: NAU llibres, pp. 55-68.

Sorensen, G.; Jacobs, D. R.; Pirie, P. y Folsom, A. (1987). Relationships among type A behavior, employment experiences, and gender: The Minnesota Heart Survey. *Journal of Behavioral Medicine*, 10 (4), 323-336.

Strube, M. J. y Werner, C. (1985). Relinquishment of control and the type A behavior pattern. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48 (3), 688-701.

Thomas, S. P. (1986). A descriptive profile of Type B personality. *Image Journal of Nursing Scholarship*, 18 (1), 4-7.

Acceptedo el 27 de julio de 1998