

Mälardalens högskola
Akademin för hållbar samhälls- och teknikutveckling

Vad skapar arbetstillfredsställelse på ett lager?

Nio extraarbetande studenters upplevelser

Annika Sohlman

C-uppsats i psykologi, VT 2009
Handledare: Magnus L Elfström
Examinator: Per Lindström

Vad skapar arbetstillfredsställelse på ett lager? Nio extraarbetande studenters upplevelser

Annika Sohlman

Arbetstillfredsställelse kan definieras som ”en positiv (eller negativ) evaluerande värdering av arbetet eller arbetssituationen” (Kaufmann, G., & Kaufmann, A. 2005 s. 269). Denna studie fokuserar på delaktighet, arbetsinriktning, fysiska betingelser, lön, ledarskap och sociala betingelser som delar i arbetstillfredsställelse. Syftet med studien var att undersöka hur extraarbetande högskolestudenter på lager uppfattade sin arbetstillfredsställelse, därför intervjuades nio studenter varav tre kvinnor i åldern 21-33. Meningskoncentrering användes som analysmetod och undersökningen visade att studenterna hade en låg arbetstillfredsställelse men genom att få en bra kontakt med arbetskollaboratorer skapades trivsel. Studien verifierar tidigare teorier om arbetstillfredsställelse och tillför hur extraarbetande studenter kan uppleva trivsel då de arbetar på lager.

Key words: job-satisfaction, student, extra-job, storage.

Inledning

Arbetstillfredsställelse

När en medarbetare väljer att bryta sig ur en organisation kan det bero på att trivseln är låg enligt Staw (1984) som menade att *arbetstillfredsställelse* (job-satisfaction) hör samman med frånvaro och personalomsättning. Är arbetstillfredsställelsen låg i en organisation leder det ofta till att medarbetarna slutar och organisationen får rekrytera vilket innebär en kostnad som kan undvikas, därför har det forskats mycket kring fenomenet.

Arbetstillfredsställelse kan definieras som ”en positiv (eller negativ) evaluerande värdering av arbetet eller arbetssituationen” (Kaufmann & Kaufmann, 2005 s. 269). Arbetstillfredsställelse är en attityd som är ”ett psykologiskt tillstånd som vi bär med oss, men den får bara mening och relevans i förhållande till objekt i våra omgivningar” (Kaufmann & Kaufmann, 2005 s. 251) och arbetsattityder är ”relativt konsistenta tanke-, känslö- och beteendemönster i förhållande till olika sidor av arbetet” (Kaufmann & Kaufmann, 2005 s. 270). Det innebär att en persons attityd till sitt arbete består av olika komponenter, dels den kognitiva delen vilken visar hur en persons tankar rör sig kring arbetet till exempel om det upplevs som intressant och meningsfullt. Den affektiva komponenten där personen känner för arbetet uppkommer, om denne tycker om arbetet eller inte beteendemässiga komponenten som visar om personen till exempel är noggrann, tar egna initiativ men även om personen stannar eller slutar på arbetet (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

Herzberg (1959) menade att arbetstillfredsställelse hör samman med själva arbetsuppgiften och att missnöje hör samman med arbetsmiljön, hur anställda behandlas och vilka lösningar som krävdes till arbetsuppgiften. Han ansåg att bra arbetsförhållanden inte leder till trivsel, däremot leder dåliga arbetsförhållanden till missnöje. Arbetsuppgifter som intresserar den

anställda och är stimulerande ger en hög arbetstillfredsställelse men arbetsuppgifter som inte stimulerar leder inte till vantrivsel.

En annan teori som kan sammankopplas med arbetstillfredsställelse är Maslows behovshierarki (1954) som beskriver att de mänskliga behoven kan sammanfattas i fem kategorier, de fysiologiska behoven, trygghetsbehoven, sociala behoven, uppskattning och till sist självförverkligande. Grundläggande innebar dessa att det inte skulle gå att ta sig vidare förrän det lägre behovet är tillfredsställt.

Senare forskning kring arbetstillfredsställelse lägger vikt på att den är subjektiv och att den kan baseras på olika personlighetsdrag. Detta skrev Judge, Heller och Mount (2002) som fokuserade på att olika personlighetsdrag har betydelse för vår arbetstillfredsställelse. En person som är extrovert och samvetsgrann har större chans till arbetstillfredsställelse. Detta innebär att en organisation inte kan ändra på sina anställdas personligheter, men har desto större möjlighet att ge den anställda ett arbete som passar för dennes personlighet och på detta sätt kan då organisationer öka arbetstillfredsställelsen.

Ännu en studie som pekar åt att personligheten hos människan kan vara av avgörande roll vad gäller arbetstillfredsställelse är Staws och Ross (1985) som visade att den arbetstillfredsställelse som fanns vid en viss tidpunkt korrelerar med arbetstillfredsställelsen efter fem år hos samma personer. Här menades det på att olika personlighetstyper såsom typ A-beteende och stresshanteringsförmåga kan ha inverkan på trivseln. Det visar på att stabila personlighetsdrag skulle vara att föredra i arbete då dessa på ett mer stresståligt sätt kan hantera hektiska situationer.

Cooper, Faragher och Sparks (2001) behandlade välbefinnandet och hälsan på 2000-talets arbetsplats. Under de senaste 40 åren har flera stora ändringar berört arbetsplatsen, användandet av teknologi på arbetsplatsen, globaliseringen av många industrier, och arbetsplaneringen. Ofta finns en tendens till att anställa färre, men de som är kvar får arbeta mer och med en känsla av mindre säkerhet och kontroll i arbetet. Personalminskning har visat sig korrelera negativt med de anställdas arbetstillfredsställelse. Det finns en ökad upplevelse av att säkerheten på arbetet är låg och att den påverkar deras liv utanför arbetet, de anställda köper inte hus och de bildar inte familj då säkerheten om de ska få stanna kvar på sitt arbete är låg. Vad gäller arbetstimmar så ökar arbetstillfredsställelsen med flexitid och framförallt återfinns en lägre stressnivå när detta förekommer. Att få ha en egen kontroll på sitt arbete, genom att sätta upp egna mål och sätt att arbeta menade Cooper et al. är ett mänskligt behov och ger en större motivation. Detta är dock inte förekommande på de flesta industriarbeten då det ofta handlar om ett löpande bandet arbete. Vad gäller ledarstil önskade de flesta undersökningsdeltagarna att det förekom en mer humanistisk syn men att det alltför ofta inom industrin endast förekommer ett produktivitetstänkande.

Vid frågan hur organisationen eller företaget ska kunna få sin personal att stanna kvar på arbetet och inte sluta så har arbetstillfredsställelsen en stor betydelse. Mathieu och Zajoc (1990) menade att om företaget eller organisationen har en process där medarbetaren börjar känna ett engagemang men även en förpliktelse gentemot den så kommer detta leda till en större socialiseringsprocess utav medarbetaren. Den medarbetare som känner engagemang för sitt företag kommer att ta på sig fler arbetsuppgifter och stanna kvar längre på arbetet och högt engagemang pekar även på att arbetstillfredsställelsen är hög.

Mellan arbetstillfredsställelse och produktivitet har det visat sig bero på vilket arbete det handlar om. Vid ett mekaniskt arbete finns det inget samband mellan produktivitet och arbetstillfredsställelse vilket innebär att produktiviteten kan vara hög och trivseln låg. Däremot vid ett arbete där arbetsuppgifterna är varierade så uppkommer ett positivt samband mellan trivsel och produktivitet. (Rubenowitz, 2004).

Isaksson och Belaagh (2005) skrev om tillsvidareanställningar och hur studerande upplever detta. De visade att studenter ser positivt på tillsvidareanställningar men att det spelar stor roll

om personen själv valt anställningsformen eller inte. Det som minskar arbetstillfredsställelsen på ett arbete är enligt Isaksson och Belaagh upplevelsen av trygghet, är denna stor ökar välbefinnandet.

Arbetsinriktning och delaktighet

Hackman och Oldham (1980) presenterade en arbetskaraktäristisk modell som behandlar arbetsinriktning och delaktighet genom att fokusera på områdena uppgiftsvariation, uppgiftsidentitet, uppgiftsbetydelse, autonomi och återkopplingsmekanismer. Deras syfte var att utveckla ett system som kan mäta motivationspotentialen som finns i ett arbete. Genom detta vill man kunna utveckla arbetet så att den anställde kan öka sin motivation och därmed också trivas bättre. Uppgiftsvariation är huruvida arbetet kan ge den anställde möjlighet att använda sina olika förmågor denna besitter. Hackman och Oldham anser att ju fler färdigheter som får användas i ett arbete, desto mer motiverande kommer arbetet att vara. Uppgiftsidentitet innebär vad ett arbete går ut på och hur väl de anställda har möjlighet att slutföra ett arbete. Det är större uppgiftsidentitet att arbeta med något som kan ses från början till slut jämfört med ett arbete som endast är en del i en helhet. I detta fall gäller det att som anställd kunna se vilken helhet man är med och arbetar i. Uppgiftsbetydelse är hur en anställd kan se meningen i sitt arbete. Att förstå att arbetet har betydelse och mening och att förhålla det till själv som anställd. Autonomi berör de områden som arbete kan utföras på. Finns det en möjlighet att utföra arbetet på ett sätt som den anställda själv önskar eller är det ett måste att plocka med höger hand hela tiden. Det tangerar om personen upplever sig ha kontroll över sin egen arbetsituation. Med i teorin finns även feedback, i vilken grad kan den anställda få information om sina arbetsresultat. Att som anställd kunna få respons på det utförda arbetet ger inte bara motivation utan skapar även chans till att lära sig av sina erfarenheter. Viktigt att notera är att arbetskaraktäristiska modeller är subjektiva. Svaren på frågeställningarna är personers enskilda upplevelser, det en person ser som variation i arbetet ser kanske en annan som icke tillfredsställande.

Van Dick, Van Knippenberg, Kerschreiter, Hertel och Wieseke (2007) undersökte hypotesen om hög identifikation med både organisation och arbetsgruppen resulterar i en högre arbetstillfredsställelse. De undersökte fenomenet med hjälp av en enkät bestående av bland annat frågeställningen ”jag identifierar mig själv utefter att jag är medlem i den här gruppen” för att mäta identifikationen i arbetsgruppen och ”att vara medlem av den här organisationen är viktigt för reflektionen över vem jag är” vad gäller identifikationen med organisationen. Den starkaste relationen återfanns mellan arbetstillfredsställelse och identifikationen med arbetsgruppen men vilket även krävde att den anställde kunde se organisationen som en helhet.

Fysiska betingelser

Kaufmann och Kaufmann (2005) skrev om hur den fysiska miljön har betydelse för arbetstillfredsställelsen. Genom en positiv syn på luftkvalité, buller och belysning ökar trivsel men med en negativ erfarenhet av dessa minskar trivselen.

Labriola, Lund och Hermann (2006) undersökte huruvida den psykosociala och fysiska omgivningen på ett arbete kan leda till sjukdom och hur anställda uppfattar sin förmåga att kunna förhindra sjukdom. Resultatet visade sig vara att monotont arbete uppfattades som sjukdomsframkallande men även tunga lyft, och här kände inte de anställda att de kunde påverka då det ingick i arbetsuppgifterna. Men samtidigt lyftets även aspekter som rökning in

och vilket sorts liv de anställda hade utanför sitt arbete. Ett hälsosamt liv utanför arbetet gav en mindre sjukdomsgrad på arbetet, samtidigt som en bra psykosocial och fysisk miljö på arbetet gav ett värdefullare liv utanför.

Arbete som karaktäriserar av tunga lyft kan komma att skada människans kropp och därför bör arbeten med tunga lyft undvikas skrev Alfredsson och Petersson (2000). Vid tunga lyft finns risk för att personen lyfter fel vilket kan leda till arbetsrelaterade skador vilket ses som negativt för arbetstillfredsställelsen.

Ledarskap

I hög grad beror en medarbetares arbetstillfredsställelse på vilken ledarstil som existerar. Om ledarperspektivet innebär att medarbetarna behandlas hänsynsfullt och att de har en chans att medverka i de beslut som sker och i sitt arbete då ökar tillfredsställelsen. Men även synen på chefen har en del i tillfredsställelsen, uppfattas denna som skicklig, kompetent och intresserad av sina medarbetare ökar arbetstillfredsställelse (Trempe, Rigny, & Haccoun, 1985).

Det finns en mängd olika perspektiv på ledarskap. Bolman och Deal (2003) skrev om de mest kända som är; Det strukturella perspektivet, HR- (Human Resources) perspektivet, det politiska perspektivet och det symboliska perspektivet. Det strukturella perspektivet innebär att det finns ett grundläggande synsätt på ordning och om man hanterar den rätt kommer det att leda till mindre problem och ge maximal produktivitet. Perspektivet ser till klaggjorda roller och relationer, målet är att uppnå de mål som organisationen satt upp. Till sin hjälp används olika kontrollformer för att se att detta genomförs och när sämre prestationer upptäcks ska dessa åtgärdas med hjälp av omstrukturering. Ledarens uppgift inom det strukturella perspektivet är att upprätthålla ordningen i organisationen och se till att produktionen håller de mål som satts upp.

Motsatsen till det strukturella perspektivet är HR -perspektivet som förordar att det är organisationen som ska uppfylla människornas krav inte tvärtom. Det betonar vikten av att organisationer och människor behöver varandra och ser att förändringarna i en organisation bör ske på den mänskliga sidan med utbildning, arbetsrotation och befordran. Den HR – inspirerade ledare ser alltid till människan i första hand och försöker skapa en god relation mellan organisationen och människan. Med den globala konkurrensen står nu HR - ledaren dock inför ett problem då frågan är om det ska avskedas anställda för organisationens bästa eller om det är bättre att ha kvar de anställda och investera i dem så att lojala medarbetare skapas.

Det politiska perspektivet innebär att organisationer är koalitioner som består av en mängd olika individer och grupper som har olika intressen. Beslut manas fram för att en fördelning av de resurser som förekommer måste ske. Det är också dessa knappa tillgångar som skapar konflikter på en arbetsplats och kan endast lösas med hjälp av förhandling och konkurrens. Detta gör en ledare inom det politiska perspektivet till intresserad av makt då man ser att det är det viktigaste redskapet för att göra skillnad. Ledarna är dominanta och leder efter eget huvud genom att med en utsträckt hand se till att mål och struktur följs.

Det sista stora perspektivet på ledarskapet är det symboliska perspektivet och som innebär ett antagande i de händelser som sker på en arbetsplats kommer att skapa olika människor då vi alla har skilda erfarenheter. Det symboliska perspektivet ser också att den osäkerhet och mångtydighet som finns i dagens samhälle leder till att vi behöver symboler för att minska förvirring och öka förutsägbarhet. Det symboliska ledaren ser till att skapa traditioner och mönster för sina anställda, detta kan ge sig i uttryck i morgonmötet där väsentliga saker för dagen avhandlas, men även ska en tydlig bild finnas på vad som förväntas av medarbetaren.

Callan (1993) menade även på att tillgängligheten är en viktig del i vad som är viktigt med ett ledarskap. Men samtidigt även på en öppen kommunikation som ökar förståelse ses som en stor del i chefsrollen. Det finns även ett klart samband mellan arbetstillfredsställelse och en fungerande kommunikation. Genom en öppen kommunikation blir det klarhet i rolltagandet och det behöver inte bli några otydligheter (Schuler, 1979).

En annan syn på ledarskap har Kur och Bunning (2002) som menade att syftet i en organisation måste förflyttas. Istället för att koncentrera sig på mål som skapar individuella ledare så bör utvecklingen ske på gruppnivå så att det skapas ett kollektivt lag som kan leda organisationen framåt. Resonemanget bygger på två processer, identifiering och utveckling. Först krävs en identifiering av personer som kan utvecklas till ledare inom en grupp och som sedan tillsammans kan föra organisationen framåt. Detta leder till att fler blir involverade i ledarskapet vilket ökar förståelsen för beslut och skapar därmed en större arbetstillfredsställelse.

Lön, belöning, befordran, värderingar

Angående lön och befordran skrev Berkowitz, Fraser, Treasure och Cochran (1987) om hur organisationspsykologin som fokuserar på industrin ser olika områden som viktiga vad gäller tillfredsställelse med lön och belöningar. Den ekonomiska betalningen för arbetet som utförts, om betalningen avser den riktiga arbetstjänsten jämfört med vad resterande har intjänat. Resultatet av den breda undersökningen är att rättvis behandling är det som har störst betydelse för arbetstillfredsställelsen. Kan de anställda se en klar och tydlig struktur i lön och belöningsystemet ökar arbetstillfredsställelsen. Detta visar även andra resultat, när organisationer använder ett rättvist belöningsystem ökar arbetstillfredsställelsen, då främst om kompensationsnivån är på en bra nivå och beslutet som finns inför de andra belöningsystemen (Barber, Dunham, & Formisano, 1992).

Forskning på ackordlöner visar att de anställdas motivation och prestation ökar markant om lönen baseras på ackord. Samtidigt uppmärksammas nackdelar med systemet, de anställda som har en antipati gentemot organisationen kan med hjälp av ackordsystemet utveckla denna känsla. Det kan också bli att organisationen börjar se produktivitet och kvantitet framför kvalitet. Parallellt visar även forskningen att belöningen som ges till de anställda efter bra ackord kan leda till fel sorts av motivation. De anställda kan enbart börja se till behovet att tjäna pengar och presterar då därefter, endast för att få så hög belöning som möjligt efter utfört arbete (Rynes, Gerhart, & Parks, 2005).

Shirom, Westman och Melamed (1999) visade att ett ackordsystem är positivt utifrån ekonomisk synpunkt med negativt ur ett hälsoperspektiv. De undersökte hur kroppsarbete kan ha betydelse för uppkomsten av depression och kroppsliga besvär. Resultatet visade att de anställda som arbetade på ackordslön kunde i en större utsträckning visa känslor av depression samt det visade sig att de hade mer kroppsliga besvär.

Sociala förhållanden och processer

Kommunikation är överföring av information och mening och det är en ständigt pågående process. I en kommunikation finns det alltid en sändare och en mottagare och det krävs att dessa har samma symbolsystem för att information ska kunna utbytas. Det finns olika nivåer av kommunikation och en av dem är den laterala nivån som sker mellan anställda och medarbetare. Kommunikationen är ofta spontan och informell och bidrar till att information snabbt växlas (Katz & Kahn, 1978).

En stor del av arbetstillfredsställelsen påverkas även av det sociala klimatet som finns på arbetsplatsen som innefattar kollegor och kulturen. Det sociala klimatet är det mellanmänniska samspel som även innefattar det sociala stödet, vilket innebär att bli uppskattad, accepterad och omsorgsfullt bemött. Här kan vi också se betydelsen av arbetsgruppen och dess förmåga att hantera stress och missnöje om den fungerar väl (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

Arbetstillfredsställelse kan även påverkas av hur den enskilda personen ser på arbetet, denna personliga uppfattning menade Salancik och Pfeffer (1978) är avgörande för hur en person trivs på sin arbetsplats. De ser att en stor del av vår trivsel kommer från jämförelser med våra arbetskollegor. Genom jämförelserna bedömer vi hur stor kollegornas arbetstillfredsställelse är. Detta menar på att i en organisation där större delen av medarbetarna har en låg trivsel kommer leda till att bibehålla denna attityd. Den attityd bibehålls

Syfte

Det har forskats mycket inom arbetstillfredsställelse innan denna studie genomfördes och det beror enligt Staw (1984) på att arbetstillfredsställelse hänger ihop med frånvaro och personalomsättning hos en organisation. Tidigare studier har berört trivsel i bland annat produktionsmiljöer (Rubenowitz, 2004), och det finns studier som visat på studenters trivsel Isaksson och Belaagh (2005). Men det finns en kunskapslucka och det gäller studenter och deras upplevelse av arbetstillfredsställelse när de arbetar extra på lager. Det är också ett faktum att lagerarbete i många fall är ett arbete som förknippas med låg arbetstillfredsställelse vilket även tidigare forskning visat. Därför syftar denna studie till att undersöka hur extraarbetande studenter upplever arbetstillfredsställelse på ett lager.

Metod

Deltagare

För att genomföra studien kontaktades nio högskolestudenter inom olika utbildningar som extraarbetar på ett lager i en mellanstor stad i Svealand. Arbetsuppgifterna undersökningsdeltagarna hade var att köra truck och plocka varor som är specifika efter vilken order de fått. Varje vecka har de möjlighet att boka arbetspass med ganska stor frihet och kravet är att de ska arbeta två pass i veckan. Undersökningsdeltagarna informerades om syftet med studien och att intervjun skulle genomföras utan någon eventuell betalning efteråt. De representerade studerade på program samt fristående kurser. Studenterna var blandning vad gäller hur länge de studerat. Av undersökningsdeltagarna var vissa i början av sina studier, andra befann sig mitt i och det fanns även de som var i slutet av sin utbildning. De var tre kvinnor och sex män och mellan 21 och 33 år gamla ($M = 24.33$, $SD = 3.61$).

Material

Kategorierna i den semistrukturerade intervjuguiden baseras på är framforskade ur olika perspektiv och sammanställt i Kaufmann och Kaufmann (2005). Detta inom områdena; arbetsinriktning och delaktighet (van Dick et al., 2007; Hackman & Oldham, 1980; Herkel & Wieseke, 2007) ledarskap (Bolman & Deal, 2003; Callan, 1993; Kur & Bunning, 2002; Schuler, 1979; Trempe et al., (1985) fysiska betingelser (Alfredsson & Pettersson, 2000; Kaufmann & Kaufmann, 2005; Labriolola et al., 2006) lön och belöning (Barber et al., 1992; Barkowitz et al., 1987; Rynes et al., 2005; Shirom et al., 1999) sociala betingelser (Katz & Kahn, 1978; Kaufmann & Kaufmann, 2005; Salanick & Pfeffer, 1978) som valdes att användas för att de har störst relevans inom forskningsområdet.

Frågeställningarna kring arbetsinriktning var exempelvis; upplever du att du får använda alla dina förmågor i arbetet? Men även får du utföra arbetet på vilket sätt du vill? För att kunna undersöka hur stor handlingsfrihet personen har på arbetet. Inom området ledarskap ställdes bland annat frågorna; ger ledningen dig det stöd och den information som du behöver? För att på en generell nivå kunna se hur uppfattningen av ledarskapet ser ut. Fysiska betingelser berör områden som lokalförhållanden, luftkvalité, buller och belysningen, därför ställdes frågan huruvida den anställde uppfattade dessa områden. Lön och belöning användes som frågeområde för att undersöka hur viktig materiella belöningar är för personen. Därför ställdes frågan, Hur viktig tycker du att lönen är? för att belysa området. Till kategorin sociala betingelser ställdes exempelvis frågor kring hur den anställde upplever vikten av goda arbetskamrater och hur upplevelsen är av de som redan finns på plats. Vad gäller individfaktorer användes dessa för att klargöra vad personen upplever ger trivsel på arbetsplatsen och då ställdes frågan vad upplever du skapar trivsel för dig på ditt arbete? för att ge personen en chans att svara fritt utan ledande motiv bakom frågan. Inom individfaktorererna återfinns också bakgrundsfaktorer såsom ålder, bakgrund och hur länge personen extraarbetat.

Procedur

Genom undersökningsledarens personliga kunskap om att undersökningsdeltagarna arbetar extra på lager användes telefon eller personlig kommunikation för att informera om studiens syfte; undersöka hur extraarbetande studenter upplever arbetstillfredsställelse på ett lager.och om det fanns intresse i att delta. Studenterna informerades även om att intervjuerna skulle spelas in med diktafon för att sedan transkriberas men att konfidentialitet skulle råda. Då positivt svar gavs bestämdes datum för intervju. Deltagarna fick fritt välja plats och samtliga intervjuer genomfördes hemmiljö. Innan intervjuens början informerades intervjupersonen ännu en gång om studiens syfte med hjälp av ett missivbrev där det även beskrevs att konfidentialitet råder. Intervjupersonen fick även information att denne kunde dra sig ur undersökningen om denna vilja fanns. Intervjuerna varade mellan 33 och 80 minuter men de flesta intervjuerna varade i 55 minuter. Under den semistrukturerade intervjun beaktades alla frågeområden men ordningen på frågorna kunde variera.

Databearbetning

Transkriberingen skedde grammatiskt tillrättalagt med enbart de verbala yttrandena. För att analysera datamaterialet användes meningskoncentrering som metod (Kvale, 1997). Detta innebär att de uttryck och meningar som intervjupersonen uttryckt under intervjun sammanfattas och redovisas mer koncist. Analysarbetet började med att intervjun skrevs ut

och lästes rakt igenom för att en känsla av helhet skulle infinna sig. Det andra steget innebar att de naturliga enheterna för varje intervjuperson togs fram för att sedan på det tredje steget sammanfattas i centrala teman. I det fjärde steget försökte syftet knytas ihop med det material som insamlats. Frågor som, vad säger detta om studenters arbetstillfredsställelse? Hur hör detta ihop med att arbeta på lager? Ställdes till materialet för att urskilja det som på bästa sätt beskriver extraarbetande studenters trivsel på lagret. Detta gjordes separat för varje intervju. I det sista och femte steget jämfördes alla intervjuer. Där sammanfördes de centrala temana som är aktuella för studenternas arbetstillfredsställelse och kunde därför koncist beskriva resultatet.

Resultat

Avsnittet börjar med hur den extraarbetande studenten ser på arbetsinriktningen och delaktigheten som in sin tur delas in i rubrikerna, uppgiftsvariation, uppgiftsidentifiering och återkopplingsmekanismer. Sedan följer fysiska betingelser, ledarskap, löneområdet, sociala betingelser för att till sist avslutas med meningsskapande som framkom under analyserandet av materialet.

Arbetsinriktningen och delaktigheten på lagret

I detta avsnitt har studenterna en upplevelse av eget bestämmande vilket verkar positivt för arbetstillfredsställelsen, samtidigt redovisas även betydelsen av feedbacken som inte är mänsklig, ackorden var en stor återkoppling av arbetet för studenterna. Då studenterna i denna undersökning inte ser någon större mening i sitt arbete inverkar det negativt på arbetstillfredsställelsen.

Arbetsinriktning. Här svarade samtliga intervjupersoner att det inte uppkom någon situation på arbetet som kunde härledas till deras utbildning eller som kunde lösas med hjälp av den kunskap de erhållit av sina studier på högskolan.

T9: "Det är ju lite som det löpande bandet "(...)" det är väldigt mycket att det ska göras så och så, det är väldigt uppstyrt så jag tycker väl, en apa skulle kunna göra samma jobb så man är ju lite av en, man är ju lite överkvalificerad"

T8: "Det är mycket ensidigt och inte krävande alls. Mentalt är det mer meditation man kan ju åka och sen tänka på annat"

Uppgiftsidentifieringen ibland studenterna var låg, kunskap fanns naturligtvis om att arbetet skedde mot de butiker som förekommer runt om i landet men de kände sig inte delaktiga. Upplevelsen var mer att det fanns en mängd arbete som skulle utföras och om det inte utfördes av en lagerarbetare så kunde en annan lika gärna ta över.

T5: "... kopplingen mellan mig och butiken som jag jobbade emot den saknades. Så det var svårt att se cirkeln."

Kontroll över arbetet. Här började studenterna med att beskriva att det kom en order som skulle genomföras och man kunde inte göra något åt denna därför hade man mycket lite kontroll över sitt arbete. Men under berättelsens gång visar det sig med att studenterna innan arbetet går igenom ordern de fick för att kunna effektivisera och snabba på sitt arbete och på detta sätt tar de tillbaka kontrollen till sig själva.

T3: "...jag har ingenting att säga till om. Det kommer en order och då är det bara att köra den och när den är slut så är det bara att börja på en ny" (...)"men man kollar alltid ordern först för att se hur man ska köra för att kunna åka så snabbt som möjligt"

Återkopplingsmekanismer. Vid frågeställningen om hur feedback upplevdes på arbetet blev svaret samstämmigt att ackorden betydde en hel del.

T8: ”*Hyfsat man ser ju ackordet så då vet man ju hur det går.*”

T6.: ”*Ackorden kan du kolla själv, men inte allt.*”

Fysiska betingelser

Studenterna i undersökningen upplever främst att det är dammigt på vissa avdelningar och att höga ljudnivåer som påverkar. Men detta verkar vara en personlighetsfråga för vissa av studenterna upplevde inga problem alls, de tyckte att miljön var helt okej under tiden som andra upplevde den som extremt dålig.

T5: ”*Inga problem.*”

T7: ”*...det är jättebullrigt, mycket höga ljud, någon tappar något, någon kör in i en ställning, mycket skrik och prat, det är smutsigt, mycket råttor och möss, dålig luft.*

Framförallt fanns det redan innan en förförståelse om hur ett lager och dess arbetsmiljö är, ingen av de intervjuade förväntade sig en bra arbetsmiljö och därför reagerades det inte nämnvärt på omgivningen.

T5: *Jag har ju jobbat på såhär förut så jag vet vad jag mig in på, det är inte värre här än andra ställen.*”

T9: ”*Man visste ju att det var ett lager man sökte till*”

Så ännu en gång får vi räkna in tidigare erfarenheter som en del av ur upplevelsen utav arbetstillfredsställelsen. Men även den förförståelse som det finns när det kommer till föreställningen av ett lager. Samtidigt får vi här ännu mer belägg för att den arbetskaraktäristiska modellen är subjektiv.

Ledarskap

Vid ledarskapet fanns det delade meningar och åsikterna rörde sig främst närheten till chefen som uppfattades skapa trivsel om den fanns. Sedan fanns även en uppdelning i hur länge studenten arbetat. Vid en längre anställning fanns en mer negativ syn på cheferna men om studenten var nyligen anställd fanns en mer positiv syn.

Arbetstillfredsställelsen upplevdes öka vid närhet av sin gruppchef och av uppfattningen att chefen också arbetat på golvet.

T1: ”*Positivt var att man kom nära sin gruppchef. De hade koll och var engagerade.*”

T4: ”*Sen är det också så att de närmaste cheferna har oftast jobbat med samma sak som oss, vilket blir en fördel för då vet han hur golvet fungerar. Man slipper få den här vi och de känslan.*”

Det fanns även en uppfattning att chefen kunde minska arbetstillfredsställelsen. Även här är det närheten till ledningen som är det avgörande. Vid liten kontakt blir arbetstillfredsställelsen låg. Samtidigt finns en större önskan om att bli behandlad som en individ.

T6: ”*Det är ingen varm ton, utan de är chefer som man ser ett par gånger i veckan. Det är inte så personligt. Lagret som sådant så är det inte bra att det är så lite kontakt. Det vore bättre om man kunde få oss att känna sig viktiga och en del av ett stort system. Att få en att känna lite mer samhörighet.*”

T9: ”*De är ju väldigt kontrollerande, de åker ju runt i gångarna sen vet man ju inte, det är ju säkerligen för att se så att det går bra för oss, och se om man behöver hjälp, men det är ju en*

koll, så att folk inte bara står (...) sen om man är i fikarummet när man inte ska, så kommer de och kollar vad man gör.”

Upplevelsen av en ledning som inte betar sig likadant varje gång gav också det studenterna mindre trivsel på arbetet.

T4: ”Men förtroendeproblemet det ligger hos min närmsta chef för högre upp har jag inte träffat någon.”

Lön, belöning, befördran, värderingar

Detta påvisar även intervjupersonerna som menar att arbeta på detta lager ger en hög ersättning för relativt liten tid.

T1: ”För arbetet är det sjukt mycket pengar eftersom man inte gör mycket”

T9:...” det är ju därför som jag jobbar, ska man ändå sätta av tid så. Jag tycker lönen är jätteviktig, speciellt när man jobbar extra, det är en annan sak när man jobbar heltid. För då går man ju till jobbet lite mer kontinuerligt”

Det finns en genomgående syn hos studenterna att trivseln på arbetet inte är hög men då lönen är så pass hög väljer de att stanna kvar eftersom det blir en prioriteringsfråga.

T4: ”På ett sånt här jobb väldigt viktigt. Man går inte till jobbet för att det är kul. Man går dit för lönen. Det är ju ett enkelt jobb som ger väldigt bra betalt.”

T1: ”Hade den vart sämre hade jag inte jobbat där.”

Tydligast blir det i T6 då studenten berättar om synen på lön. Just nu är det extrapengar som behövs samtidigt som studierna avslutas. Det blir därför ett fokus på att klara av dem och arbeta ihop pengar så snabbt om möjligt.

T7: Nu vill jag ha hög lön. Men sen vill jag göra karriär och då kan jag börja med låg lön.

Sociala förhållanden och processer

Mycket stor del i arbetstillfredsställelsen hos studenterna är arbetskamraterna. Alla uttrycker att om det inte vore för arbetskamraterna skulle inget arbete fungera och att det är viktigt ha någon att fika med.

T4: ” ...såna är man nästan tvungen att ha på såna ställen. Väldigt få som jag umgås privat med. Det var mer att man gick till jobbet för att skämta på rasterna. Hårt men hjärtligt klimat tycker jag”

T2: ”Det är ju det som gör jobbet. Det var det som gjorde att man tog sig igenom sommaren. (...) Det hade inte varit uthärdligt på samma sätt om man inte haft de. Jag bytte skift en gång så jag fick sitta själv på lunch och fika så det blev ensamt.”

Vad gäller att umgås med sina arbetskamrater privat är kvinnorna i klar majoritet. De tre som medverkade i denna undersökning umgicks tillsammans med sina kollegor på fritiden och ringde även innan pass bokades för att se till att man hamnade tillsammans. Det förekommer också oftare bland kvinnorna att ta sällskap till och från arbetsplatsen.

T1: ”Och så hade jag sällskap med en jobbkompis så vi tog sällskap varje dag.”

T2: ”...då hittade vi vårt eget lilla gäng. Så vi gick ut och tog en öl på fritiden”

Det sociala klimatet överhuvudtaget upplevs även det som något positivt, det finns en känsla av att de alla sitter i samma båt och därför blir det en skämtsam stämning.

T7: ”Bra, öppet, man skojar och skämtar. Jobbet är tråkigt och enformigt och då lägger man energi på annat”

T1: ”Skönt klimat. Välkomnande. Kunde man ingenting kunde man alltid åka till supporten och få hjälp. Och det var skönt klimat, folk åker runt i mjukisbyxor och utan smink. Det blir

inte mer avslappnat. Kommer man dit jättetidigt så ju alla ser lika förstörda ut och man kommer nära varandra på det sättet.”

Meningsskapande

Meningsskapande. Att endast arbetet att åka truck och plocka varor skapade i sig ingen mening för studenterna utöver de pengarna de fick. Därför skapades små delar runt om arbetet för att skapa arbetstrivsel.

T91: ”Det är ju ett extrajobb, det är klart att det är meningsfullt för mig, men själva arbetet jag utför, det känns ju inte som om det tillför så himla mycket, visst i och med att det är så tråkigt som det är så försöker jag hitta de här småsakerna som att det är bra träning och bra koordinations och de bitarna, och arbetslivserfarenhet kan jag se att jobbet tillför, men rent praktiskt och teoretiskt kan jag inte se att jobbet tillför något, utan det är de bitarna utöver det man gör”

Minst meningsfullt upplevde de studenter som arbetat inom liknande områden tidigare.

T6: ”Monotona arbetet är svårt att jobba med en längre tid för bara pengarna. Man går in stänger av och är en kugge i ett hjul. Man blir en maskin.

Svaret på syftet hur upplever extraarbetande studenter sin arbetstillfredsställelse arbetande på ett centrallager? Blir med denna genomgång av materialet att studenterna inte upplever arbetstillfredsställelse och att de har svårt att se en mening med arbetet som de utför. Detta löser studenterna genom att skapa en egen mening med sitt arbete. Först ses detta i försöken att ta kontroll över sitt eget arbete.

T6: ”man kollar alltid ordern först för att se hur man ska köra för att kunna åka så snabbt som möjligt”

Sedan återkommer detta när det kommer till den höga lönen som utdelas. Här ser studenterna att de behöver pengar och ser därigenom en ännu en mening med att arbeta på lagret.

T2: ”Lönen är jätteviktig, jag behöver pengar, det är därför jag stannar.”

Men den största delen som studenterna skapade mening i arbetet med det var genom att skoja och skratta med sina arbetskamrater. Genom att arbetet är så pass monotont utvecklar de flesta en stark socialt nätverk på arbetsplatsen som kunde stimulera då arbetet inte hade förmåga att göra det. Många uttalar att det är arbetskamraterna som får dem att stanna kvar vilket visar på hur viktig den sociala omgivningen är på en arbetsplats och hur stor inverkan den har på arbetstillfredsställelsen. De personer som upplevde att de trivdes på lagret var till stor del de som hade ett socialt nätverk som de trivdes mycket bra i och framförallt de som även umgicks privat.

T8: ” varje gång man ska jobba nu så ringer man innan och kollar, hej ska du jobba på lördag, kan jag luncha med dig?”

T1: ”Jag trivdes för att jag hade polare där. Jag skulle aldrig ha stannat kvar om det inte var för dem”

T5: ”Jag jobbar ju med mina vänner och det är ju enda meningen med jobbet (...) det är de som gör jobbet”

Diskussion

Studien har visat på att studenter som arbetar extra på ett lager skapar en mening med sitt arbete, framförallt genom att ha god kontakt med sina arbetskamrater. Hos de kvinnliga deltagarna i studien förekom även att samma pass bokades för att kunna få arbeta tillsammans. Vid de olika underrubrikerna i studien fokuseras kring upplevde studenterna ingen större arbetstillfredsställelse. Vid arbetsinriktning och delaktighet visade det sig att studenterna inte alls hade någon nytta av sin högskoleutbildning i sitt arbete på lagret, däremot upplever de ackordet som en bra feedback och de kan bestämma själva hur plockorden ska genomföras vilket gav dem kontroll över arbetet. Fysiska betingelser påverkades av vilket förförståelse studenterna hade på lagret och ledarskapet var även det en individuell upplevelse som inte går att generalisera. Lönen var hög och gav bra utdelning för lite arbete, men här är studenterna eniga då de menar att den inte kan ge dem arbetstillfredsställelse.

Reliabiliteten i studien beaktades genom att den semistrukturerade intervjuguiden baseras på olika forskningsaspekter på arbetstillfredsställelse och då många pekar på att trivsel på arbetet är subjektivt innebär detta att en kvalitativ undersökning är att föredra framför en kvantitativ. Gällande validiteten på undersökningen beaktades också. Begreppsvaliditeten är väl förankrad i förekommande teorier om arbetstillfredsställelse, den övergripande förklaringen på begreppet står valdes det att Kaufmann och Kaufmann (2005) fick stå för. Den interna validiteten kan ha påverkas av att undersökningsdeltagarna inte valdes ut slumpmässigt, utan att ett bekvämlighetsurval användes men då det behövdes speciella egenskaper för att medverka i studien fanns ingen möjlighet att annonsera på något annat sätt. Den externa validiteten måste däremot ses med viss försiktighet. Visserligen har studien visat på hur en student som arbetar extra på lager upplever sin arbetstillfredsställelse, men endast nio deltagare har intervjuats vilket inte räcker för en generaliserbarhet. Däremot är studien en god början på området. I denna studie har författaren aktivt arbetat för att beskriva resultatet ur respondentens perspektiv och även arbetat från det material som samlats in för att göra ett försök till att eliminera riskerna med att tolka utifrån den egna uppfattningen.

Ett av delmomenten i undersökningen berörde arbetsinriktning och delaktighet och baserades på Hackman och Oldhams (1980) arbetskaraktäristiska modell. Resultatet i studien visar på att *uppgiftsidentifikationen* hos studenterna var låg och om detta skriver Hackman och Oldham att ju större uppgiftsidentifikation som återfinns på arbetsplats desto större motivation, vilket även här tyder på risk för sämre arbetstillfredsställelse. Samma sak finns att se gällande *variationen* i arbetsuppgifterna, då enligt Hackman och Oldham variation i arbetsuppgifterna leder till en högre motivation och då även en högre arbetstillfredsställelse. Detta resultat skulle då kunna verka negativt för arbetstillfredsställelsen hos studenterna då ingen av undersökningsdeltagarna upplevde någon hög variation i arbetsuppgifterna.

Att ha *kontroll* över sitt arbete var en dubbeltydig fråga, genom att studenterna får en order som ska genomföras har de ur den synpunkten ingen egen kontroll över arbetet, men de kunde sedan genomföra orden i vilken ordning de själva ville vilket gav dem tillbaka kontrollen över arbetet. Att ha en upplevd kontroll över sitt arbete kan vara den största delen för att skapa arbetstillfredsställelse enligt Hackman och Oldham vilket här då skulle tyda på att studenterna upplever en del som kan ge dem arbetstillfredsställelse. Om *feedback* skriver Hackman och Oldham att det är en nödvändig del i ett arbete för att lära sig av sina erfarenheter och därmed utvecklas. Den är viktig i form av att ledningen uppmärksammar arbetsgången men feedback kan även ges i annan form som olika försäljningskurvor. Och detta kan vara den tydligaste delen när det kommer till hur denna studie förhåller sig till tidigare teorier. Undersökningsdeltagarna upplevde att feedback var en viktig del i arbetet för att få respons på sitt arbete och för att kunna utvecklas. De saknade en respons från ledningen när arbetet fungerade men var ändå mycket nöjda med att de själva kunde kontrollera sitt ackord. Genom detta upplevde de precis som Hackman och Oldham skriver att feedback inte endast behöver

vara personligt given utan det kan räcka med ackord som i detta fall. Ingen av de intervjuade studenterna upplevde någon större mening med arbetet att köra truck och plocka varor. Däremot försökte de se det hela i ett större sammanhang och på detta vis motivera sig till att genomföra arbetet med så bra resultat som möjligt. Till exempel försökte studenterna se träningen som arbetet genomförde och att arbetet gav bra referenser som kunde användas vid senare ansökningar om arbete. Om detta skriver Hackman och Oldham att arbeta där det finns plats för att se en större mening ger störst motivation och arbetstillfredsställelse vilket visar på att arbetet inte kunde ge studenterna mening som gav arbetstillfredsställelse.

De fysiska betingelserna i denna studiens resultat visar på en subjektiv upplevelse. De studenter som tidigare arbetat på lager upplevde den fysiska arbetsmiljön som sämre då de hade en förståelse hur det var att arbeta på ett lager. Däremot de som inte arbetat på lager innan och som inte extraarbetat särskilt länge på det centrallager som studien utgår ifrån har endast en förståelse om hur ett lager borde vara och därför var deras upplevelse av de fysiska betingelserna inte alls lika starkt. Om detta skriver Labriola, Lund och Hermann (2006) att den fysiska omgivningen är viktig för att sjukdom på arbetsplatsen ska kunna förhindras samtidigt som det påpekades i resultatet visar på subjektiv upplevelsen av omgivning och arbetstillfredsställelsen är.

Berkowitz, Fraser, Treasure och Cochran (1987) skriver om den ekonomiska betalningen som ges efter utfört arbete och anser att den har en del i arbetstillfredsställelsen. Det kan vi se även i denna undersökning, studenterna stannar kvar på lagret eftersom de behöver pengar och arbetet ger en ekonomisk tillfredsställelse. Studenterna uttrycker också att det till stor del är pengarna som får dem att arbeta på lagret, eftersom det är hög lön för en kort stunds arbete.

Den största delen som studenterna upplevde skapade arbetstillfredsställelse det är de sociala betingelserna. Det går så långt att studenterna, främst de kvinnliga deltagarna ser till att boka pass så att det hamnar med personer som de trivs med. Dessa umgås även privat och ser då här till att få arbeta tillsammans för att ha någonting att se framemot när de annars inte ser något annat positivt i arbetet på lagret. Detta överensstämmer med teorier inom sociala betingelser på en arbetsplats. Bland annat Kaufmann och Kaufmann (2005) beskriver hur sociala relationer på en arbetsplats skapar en buffert mot stress och missnöje och gör arbetsplatsen mer acceptabel vilket även visades tydligt i denna studie.

Det visar alltså att studenterna inte trivs alls med att arbeta på lagret och lönen räcker inte till att skapa en trivsel och motivation. Då studenterna inte kan se någon mening med det arbete som de genomför skapar de en ny mening med arbetet för att på så sätt få arbetstillfredsställelse och motivation till att arbeta vidare och nyckeln i detta resonemang det är arbetskollegorna. En variabel som måste tas in är även att undersökningens deltagarna är unga människor som inte har en familj att försörja. Detta innebär att de har en annan utgångspunkt än vad personer med försörjningsplikt har. Det kan i sin tur ha påverkat resultatet genom att de kan se annorlunda på vad som behövs för att arbetstillfredsställelse ska kunna infinna sig.

En annan del som studenterna uttryckte som skulle kunna skapa en större trivsel det var behovet av att känna sig behövd. Denna diskussion väcktes då frågan kring ledarskap ställdes. Studien baseras på Boman och Deals (2003) teorier kring ledarskapet och arbetstillfredsställelse. De har som utgångspunkt fyra perspektiv som ligger till grund för hur en ledare/chef agerar på en arbetsplats. Dessa är det strukturella perspektivet, HR-perspektivet, politiska perspektivet och det strukturella perspektivet. Lagret där studenterna extraarbetar använder sig till stor del av det strukturella perspektivet och detta innebär att de har ett synsätt där människa och organisation inte samspelar utan ser främst till endast uppnå det mål som har satts upp. Detta känner då medarbetarna av vilket intervjupersonerna bekräftar då de inte upplever att de är behövda och inte får en feedback när arbetet fungerar som det ska.

Det har forskats mycket inom arbetstillfredsställelse innan denna studie genomfördes och det beror enligt Staw (1984) på att arbetstillfredsställelse hänger ihop med frånvaro och personalomsättning hos en organisation. Denna studie har verifierat de teorier som redan finns inom arbetstillfredsställelse bland annat Bolman och Deal (2005). Även om studenterna har en annan livssituation än den genomsnittliga heltidsarbetaren upplever studenterna i denna undersökning arbetstillfredsställelsen såsom tidigare forskning har visat. Det är viktigt att bli sedd som en individ och arbetstillfredsställelse uppkommer lättare vid en bra social miljö. Undersökningen bekräftar även de teorier som menar på att arbetstillfredsställelse är subjektivt och det syns inte minst gällande upplevelsen av fysiska betingelser.

Då denna studie endast intervjuar nio studenter är förslag på senare forskning att fortsätta inom samma frågeställning men med fler deltagare. Med fler deltagare kommer den interna validiteten kunna bli större och resultaten kommer att kunna få en större kraft. Ett annat spår att fortsätta på är att försöka skapa en större generaliserbarhet i resultaten och detta genom att intervjuar studenter från flera olika lager och inte endast ett som denna studie har valt att fokusera på. Naturligtvis går det även att formulera om syftet så att det passar till en kvantitativ studie och då undersöka fenomenet extraarbetande studenter på lager med hjälp av en enkät istället.

Referenser

- Alfredsson, A., & Petersson, A. M. (2000). *Arbetsmiljö och säkerhet: Tekniska yrken*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Barber, A. E., Dunham, R. B., & Formisano, R. A. (1992). The impact of flexible benefits on employee satisfaction: A field study. *Personell Psychology, 45*, 55-75.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2003). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Berkowitz, L., Fraser, C., Treasure, F. P., & Cochran, S. (1987). Pay equity, job gratifications and comparisons in pay satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 70*, 55-75.
- Callan, V. J. (1993). Subordinate-manager communication in different sex dyads: Consequence for job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 66*, 13-27.
- Cooper, C. L., Faragher, B., & Sparks, K. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 74*, 489-509.
- van Dick, R., Hertel, G., van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., & Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior, 72*, 388-399.
- Hackman, J., & Oldham, G. R. (1980). *Work design*. Boston, MS: Addison-Wesley.
- Herzberg, F. (1959). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Isaksson, K., & Bellaagh, K. (2005). *Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt: Förändrade relationer på arbetsplatserna*. (Arbete och hälsa Nr: 15) Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Hämtad den 20 december 2008, från https://gupea.ub.gu.se/dspace/bitstream/2077/4344/1/ah2005_15.pdf
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*, 530-541.
- Katz, D., & Kahn, L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.

- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2005). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Kur, E., & Bunning, R. (2002). Assuring corporate leadership for the future. *Journal of Management Development*, 21, 761-779.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Labriola, M., Lund, T., & Burr, H. (2006). Prospective study of physical and psychosocial risk factors for sickness absence. *Occupational Medicine*, 7, 469-474.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Mathieu, J. E., & Zajoc, D. M. (1990). A review of the antecedents, correlates and consequences of commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Rubenowitz, S. (2004). *Organisationspsykologi och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Rynes, S. L., Gerhart, B., & Parks, L. (2005). Personnel psychology: Performance evaluation and pay for performance. *Annual Review of Psychology*, 56, 571-600.
- Salancik, G., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.
- Schuler, R. S. (1979). A role perception transactional process model for organizational communication-outcome relationships. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 268-291.
- Shirom, A., Westman, M., & Melamed, S. (1999). The effects of pay systems on blue-collar employees' emotional distress: The mediating effects of objective and subjective work monotony. *Human Relations*, 52, 1077-1097.
- Staw, B. M. (1984). Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Review of Psychology*, 35, 627-666.
- Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480.
- Trempe, J., Rigny, A. J., & Haccoun, R. R. (1985). Subordinate satisfaction with male and female managers: Role of perceived supervisory influence. *Journal of Applied Psychology*, 10, 44-47.