



**LUNDS**  
UNIVERSITET

**INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI**

***Hälsa och kreativt organisationsklimat***

**Anna Gremner  
Maria Larsson**

Kandidatuppsats ht 2009

Handledare: Farida Rasulzada

## Abstract

The aim of our study was to examine the relationship between creativity and wellbeing. The material for our study has been gathered through a questionnaire with self-assessment at one of Scandinavia's largest companies in the hotel industry. The questionnaire consisted of The organisational questionnaire (GEFA) and The measurement of wellbeing. In the study 90 questionnaires was distributed in the hotel. 26 of these where returned. The results of the study shows that the organizational climate of the organisation where quite innovative. Compared with innovative organizations, our organization has several common features such as a high degree of playfulness / humour, and debate / diversity. Our results show that staff within our organization is more happy than worried, and that staff within the organization was far more excited than depressed. Our results showed a significant relationship, namely that the more conflict (creative climate) there is at work the more concerned (well-being) the employees feel ( $p < .05$ ). The results also indicate a positive relationship between contentment (well-being) and trust- openness (creative climate) ( $p < .05$ ). Between the dimensions enthusiasm (well-being) and vibrancy-dynamics (creative climate) is also a positive relationship ( $p < .01$ ). This indicated that some dimensions of organizational creativity and innovation increases wellbeing. Our results shows that that wellbeing can be predicted by the three dimensions of creative organizational climate; trust- openness, vibrancy-dynamics and conflict in our organisation. This suggests that by creating a climate with much vibrancy-dynamism, trust-openness and few conflicts organizations may increase the health of its staff.

Keywords: Creativity, health, wellbeing, innovation, organizational climate

## Introduktion

### *Inledning*

Enligt Peter Warr (1987) är hälsa både känslomässigt välbefinnande samt hur individen förhåller sig till problem så som stress. Det känslomässiga välbefinnandet ger goda indikationer på hälsa enligt Warr. Kreativitet och innovation är nyckelord i många organisationer idag och det är ett populärt ämne för forskning. Det är allmänt känt att många organisationer genomgår stora förändringar och att det i dagens samhälle ställs höga krav i arbetslivet på individens anpassningsförmåga. Denna typ av omställning kan innebära press på individen i form av stress och andra negativa hälsoaspekter menar Warr (ibid). Många kopplar kreativa organisationer till framgångsrika organisationer då kreativa och innovativa lösningar inte sällan innebär effektivisering och monetära fördelar för organisationen. Med en sådan utgångspunkt blir det också viktigt för organisationer att skapa optimala förutsättningar för ett kreativt klimat. Ekvall (1990) ser klimatet som en mellankommande variabel mellan företagets tillgångar så som kapital, råvaror etc. och effekter som företagets vinst, innovationer och välbefinnande. Ekvall menar att själva klimatet inte åstadkommer något men det förstärker eller förminskar effekterna av tillgångarna.

I vår uppsats har vi valt att studera sambandet mellan välbefinnande och kreativt organisationsklimat inom en organisation i Sverige. Vår ursprungliga ambition med uppsatsens var att undersöka sambandet mellan följande tre variabler; välbefinnande, coping och kreativt organisationsklimat. Bakgrunden till det var att det finns mycket forskning kring känslomässiga aspekter av hälsa samt om coping (Näswall, Hellgren & Sverke) men det finns begränsat med forskning hur det är kopplat till känslomässigt välbefinnande och kreativitet. Chiang, Birtch och Kwan (2009) är ett exempel på undersökning av sambandet mellan stressor, coping och stress i arbetslivet. Undersökningen gjordes på anställda inom hotell och catering industri. Resultaten visade på en tre-vägs interaktion mellan krav inom arbetslivet, kontroll över arbetsuppgifter samt stress i arbetslivet. Höga krav i arbetslivet i samband med låg kontroll och möjlighet till balans mellan arbetsliv/privatliv visade i denna studie på högre nivåer av stress (ibid). Tyvärr fanns det inte möjlighet för oss att genomföra analysen av de tre variablerna då vi inte fick tillgång till copingtestets manual, utan vi fick fokusera på känslomässiga aspekter av hälsa och kreativitet vilket också är ett intressant och viktigt ämne att utforska. Det finns begränsat med forskning inom detta område men Rasulzada (2007) skriver om just sambandet mellan psykiskt välbefinnande och organisationskreativitet inom

processorganisationer. Denna studie visade att ju högre organisationsmedlemmarna skattade klimatet som kreativt desto mindre stress upplevde de (ibid). Med denna utgångspunkt har vi valt att fördjupa oss vidare i ämnet. Genom forskning på samband mellan psykologiska aspekter av hälsa och kreativt organisationsklimat skulle man kunna erhålla kunskap för att skapa bättre förutsättningarna för kreativt organisationsklimat samt god personhälsa. Vi tycker därför att det är ett viktigt och intressant ämne att utforska.

Denna undersökning kommer att ingå i ett större projekt vid institutionen för Psykologi vid Lunds Universitet. Det görs vid skrivande stund en studie parallellt med vår studie på en annan organisation inom samma bransch och dessa resultat tillsammans kan förhoppningsvis komma att bli mycket givande och intressanta att jämföra då tidigare forskning gjorts inom processorganisationer.

### *Teori och tidigare forskning*

*Hälsa.* Enligt Världshälsoorganisationen innebär mental hälsa inte avsaknad av psykisk sjukdom utan det innebär att individen upplever välbefinnande, ser sin egen potential, kan handskas med livets normala stressmoment och vara produktiv. (World Health Organisation (WHO), n.d) Enligt Peter Warr (1987), upphovsmannen till testen för hälsa i vår undersökning, är hälsa ett sätt att definiera och mäta hälsa att titta på en individs känslomässiga välbefinnande.

*Psykologiskt välbefinnande.* Warr (1987) menar att det är väldigt svårt att hitta en heltäckande definition av hälsa. Han menar att genom att mäta nivåer av positiva känslor som glädje, självförtroende och tillfredsställelse eller negativa känslor som oro, depression och hopplöshet kan man få indikatorer på en individs hälsostatus. Warr menar att hälsa egentligen är ett vidare begrepp än endast känslomässigt välbefinnande och att det även inkluderar aspekter som hur individen hanterar och förhåller sig till problem, coping vid stress, och om individen söker utmaningar. Dessa aspekter är dock svårare att testa och därför anser Warr att goda indikationer på hälsa ges utifrån mätning av individens affektiva välbefinnande. Warr (1990) menar att affektivt välbefinnande innehåller känslodimensioner som oro, nöjdhet, nedstämdhet och entusiasm.

Warr (1987) betonar att det är viktigt att göra en distinktion mellan kontextfri hälsa och arbetsrelaterad hälsa. Kontextfri hälsa refererar till livet i helhet medan den arbetsrelaterade hälsan är beroende av arbetsmiljö och ges uttryck i arbetstillfredsställelse, arbetsrelaterad oro och arbetsrelaterad depression.

Warr (1987) tar upp fyra forskningsperspektiv inom området. Det första perspektivet kallar han för "arbete-ickearbete". Mycket forskning har gjorts på interaktionen mellan arbete och ledig tid och forskningen har mynnat ut i två hypoteser kallade "spill-over" och "compensation". "Spill-over" hypotesen innebär antagandet att arbetet påverkar beteende och upplevelse av andra delar av livet, när individen inte arbetar. Exempel på detta är att arbetstillfredsställelse och livstillfredsställelse har en stark korrelation. (Kornhauser 1965, Rice 1984, refererat i Warr 1987) "Compensation" hypotesen innebär att individer söker sig långt från arbetet på sin fritid och att fritid och arbete inte har mycket gemensamt.

Det andra forskningsperspektivet kallas "arbetsstress". I detta sammanhang brukar faktorer i omgivningen beskrivas som stressorer och individens reaktion kallas strain. Detta perspektiv delar in stressorena i två kategorier: fysiska stressorer som höga ljud och värme samt psykosociala stressorer, som exempelvis arbetskrav. För att identifiera vad som ger upphov till strains som oro, sömnproblem och nervositet är det viktigt att identifiera stressorerna i arbetsmiljön, man kan sedan utvärdera olika arbeten för att identifiera individer som ligger i riskzonen. Detta perspektiv fokuserar främst på arbetsrelaterad hälsa. (Warr 1987)

Det tredje perspektivet benämner Warr som "Arbetskaraktäristika och tillfredsställelse". Även denna forskning koncentrerar sig kring stress men skiljer sig från det förgående perspektivet. Perspektiv tre behandlar istället frågor som arbetstillfredsställelse, som ofta delas upp i "intrinsic" och "extrinsic". "Intrinsic" innefattar tillfredsställelse gällande arbetet som exempelvis ansvar, frihet, variation. "Extrinsic" syftar till aspekter bakom själva arbetet såsom lön, antal arbetstimmar och säkerhet. Denna forskning har lett till mycket värdefull information om hur arbetsvillkor korrelerar med arbetstillfredsställelse och gjort det möjligt att ändra arbetsvillkor för att få högre arbetstillfredsställelse hos medarbetare. Även detta perspektiv, precis som förgående, fokuserar främst på arbetsrelaterad hälsa.

Det fjärde perspektivet kallar Warr för "Social-tekniska system teorin". Detta perspektiv fokuserar på interaktionen mellan teknologi och sociala nätverk på arbetsplatsen. De två systemen är nära länkade och de är många gånger beroende av varandra. Teorin lyfter fram vikten att maximera tekniska aspekter och inte endast koncentrera sig på medarbetartillfredsställelse, både sociala system och tekniska system bör ligga i fokus. Social-

tekniska teorin fungerar ofta mer som ett ramverk med värderingar och vägledning istället för en teori att använda för prediktion. Perspektivet lyfter fram förslag för ”joint organizations” och menar att organisationen mår bra av att anställda får varierade uppgifter och är involverade i beslut som rör deras arbete och interaktion med andra.

Utifrån de fyra perspektiven beskrivna ovan tar Warr upp nio aspekter av arbetet som har visat sig att ha betydelse både för arbetsrelaterad hälsa och kontextfri hälsa. Författaren menar att det är viktigt att ha dessa aspekter i åtanke när vi tänker på arbeten och arbetsplatser. De nio aspekterna är:

1. *Möjlighet till kontroll*: Aspekten kontroll handlar om i vilken grad arbetsmiljön tillåter den anställde att ha kontroll över aktiviteter och händelser. Exempel på detta är inflytande, självständighet, deltagande i beslut och makt.
2. *Möjlighet att använda sina färdigheter*
3. *Krav på mål och uppgifter*: Såväl mycket låga som mycket höga krav har visat sig vara kopplat till dålig mental hälsa.
4. *Variation*: Warr skriver att lite variation är associerat med känslor som irritation.
5. *Klarhet i miljön*: Individens möjlighet att förstå sin miljö och förutse vad som ska komma att hända är viktigt för välbefinnande.
6. *Pengar*: Warr skriver om den positiva korrelationen, som har studerats i många delar av världen, mellan levnadsstandard och mental hälsa men författaren poängterar att denna aspekt är av spekulativ art.
7. *Fysisk säkerhet*: Säkerhet på en arbetsplats är viktigt ur hälsoaspekt, även kontextfri hälsa påverkas av säkerheten på arbetet. Exempelvis kan dålig säkerhet vid tunga lyft leda till kroniska ryggbesvär och dessa besvär leda till sämre kontextfrihälsa än vad anställda utan kroniska besvär till följd av arbetet upplever. (Hendrie 1981, refererat i Warr 1987)
8. *Möjlighet för interpersonell kontakt*: Undersökningar av Oldham och Brass (1979, refererat i Warr 1987) visar på en positiv korrelation mellan vänskap på arbetsplatsen och god arbetsrelaterad hälsa.
9. *Social position*: Warr skriver att enligt undersökningar av Hackman och Oldman (1975) finns det ett signifikant samband mellan upplevd socialt värde och arbetsrelaterad hälsa.

Vi har använt oss av Warr`s modell av känslomässiga aspekter av hälsa i vår undersökning (Warr, 1990). Modellen mäter arbetsrelaterad hälsa och består av två

dimensioner som kallas *oroad – nöjd* och *nedstämd– entusiastisk*. Många studier har gjorts på organisationsklimat men inte lika många har gjorts på relationen till hälsa och välbefinnande. Enligt en studie av Razulsada (2007) kan organisationskreativitet och innovation öka känslomässiga aspekter av hälsa. Syftet med studien var att undersöka den sociala kontextens relation till kreativitet och innovation samt att undersöka relationen mellan ett psykologiskt välbefinnande och kreativitet och innovation i organisationen. Undersökningen gjordes på två globala processorganisationer där undersökningsgruppen bestod av hälften akademiker och hälften icke akademiker. Denna studie visade att ju högre organisationsmedlemmarna skattade klimatet som kreativt desto mindre stress upplevde de (ibid). Med denna utgångspunkt är det intressant att vidare utforska sambandet mellan kreativt organisationsklimat och personhälsa.

*Kreativitet.* Kreativitet är brett begrepp som innefattar många definitioner beroende på inom vilket område man tillämpar det. Kreativitet kan definieras som en personlighetsegenskap, en process men även som förutsättningar inom en organisation. Runco (2007) utvecklar resonemanget med att det finns många begrepp som används i samband med kreativitet men att det därför är viktigt att differentiera kreativitet från dessa. För att förtydliga innebörden av kreativitet bör man därför studera det i jämförelse med närbesläktade begrepp så som fantasi, originalitet och innovation. Det begrepp som ligger närmast kreativitet är enligt Runco innovation. Användningsbarhet innefattas till exempel även i begreppet innovation. Men även här finns dock skillnader. Medan innovation oftast har sitt ursprung från externa incitament utifrån ambitionen att förbättra gällande standard och villkor är kreativitet sprunget från ett mer naturligt och inneboende driv menar Runco. Han beskriver skillnaden mellan innovation och kreativitet som en gradering mellan de båda begreppet originalitet och effektivitet. Innovation som vi varit inne på tidigare har sitt ursprung i förbättring och drivs av effektivitet i större utsträckning än kreativitet och sätter originalitet i andra hand. Kreativitet däremot sätter originaliteten i första hand och effektiviteten i andra. Detta innebär en jämförelse och urskiljning inom fältet för organisationskreativitet gällande kreativa organisationer och effektiva organisationer (ibid).

Begreppet kreativitet används inom fler områden så som kliniska-, ekonomiska-, utbildning-, historiska-, personlighets-, sociala- och organisations- områden. Vi kommer i detta arbete utgå från ett organisationsperspektiv på kreativitet. Eftersom vår uppsats handlar om en organisation kommer vi att fokusera på förutsättningar för att skapa kreativitet inom organisationen. Vi har därför valt att ej titta på kreativitet som personlighetsdrag.

*Organisationsklimat.* Ekvall, Arvonen, Waldenström-Lindblad (1983) skriver att begreppet klimat beskriver en samling av attityder, känslor och beteenden som är karakteristiska för en organisation. Vidare beskriver de att klimatet kan mätas genom en organisations medlemmars uppfattning av organisationen. Viktiga aspekter av organisationsklimatet är;

- Ömsesidigt förtroende. Stöd för idéer . Öppna relationer.
- Utmaning och motivation. Hängivenhet till organisationens mål och arbetsätt.
- Frihet att söka information och ta initiativ.
- Mångfald av idéer, kunskap och erfarenhet. Utbyte av åsikter och idéer.

Runco (2007) beskriver att olika faktorer får olika stor genomslagskraft inom en organisation beroende på olika moderatorer. Moderatorer beskrivs som en variabel som är med och påverkar utfallet av en specifik faktor eller dimension. Exempel på moderatorer är teamsammansättning, personlighetstyper och storlek på teamet. Moderatorer kan vara krav som krävs för ett specifikt arbetsprojekt. Stöd från organisationen kan krävas för att klara dessa kravprofiler. Moderatorer kan även vara individuella faktorer så som tillfredsställelse med arbetsuppgifter och sinnestämning hos individuella arbetstagare. Dessa faktorer kan vara med och påverka utfallet av organisations klimat som en form av moderater enligt Runco.

*Kreativt organisationsklimat.* Ekvall och Ryhammar (1999) har utvecklat aspekterna av organisationsklimat och de beskriver att kreativitet inom en organisation är mest trolig utifrån att organisationsklimatet uppfyller följande:

- Individerna känner sig utmanad utifrån mål och arbetsuppgifter samt metoder.
- De anställda har utrymme att ta initiativ. Detta kan ta sitt uttryck i möjligheter och metoder för att få tag på information. Kommunikationsregler inom organisationen är av betydelse för detta.
- Det behöver finnas stöd för nya idéer. Dessa behöver uppmuntras och belönas.
- De anställda ska ha förtroende och känna förtroende. Detta stödjer i sin tur initiativtagande då individen känner tilltro från och till sin organisation.
- Det ska finnas en tillåtande miljö som tillåter diskussion och debatt.
- Risktagande ska få stöd av organisationen. Experiment och tillkommande risker ska tolereras och ses som en del av den kreativa processen.



I Ekvalls (1990) manual för mätning av arbetsklimat, som vi har använt oss av, definieras organisationsklimat som ”Beteende, attityder och känslöstämningar som karakteriserar livet i organisationen” (ibid s1). Ekvall ser klimatet som en mellankommande variabel mellan företagets tillgångar så som kapital, råvaror etc. och effekter som företagets vinst, innovationer och välbefinnande. Ekvall menar att själva klimatet inte åstadkommer något men det förstärker eller förminskar effekterna av tillgångarna.

Ekvall (1990) delar även organisationsklimat i tio dimensioner; *Utmaning, frihet, idéstöd, tillit/öppenhet, livfullhet/dynamik, lekfullhet/humor, debatt/mångfald, konflikter, risktagande och idétid*. Ekvall beskriver att dimensionerna *debatt* och *konflikter* både är av betydelse för kreativitet och nytänkande. Ekvall menar att bilden av att motsättningar generellt skulle gynna nytänkande är felaktig. Han menar att medan debatt är kreativitetsstimulerande är konflikter hämmande (ibid).

*Social kontext.* Alla länder har kulturella betingelser och Hofstede (referat i Landy & Conte, 2006) har forskat på 50 länder och kommit fram till fem olika kulturella dimensioner. Kunskap är en social process och exempel på kulturrelativism är att en penna ses som ett skrivinstrument för en europé men i en annan kultur ses den kanske som en pinne att röra med eller ett tillbehör att sätta upp håret med. Sverige karakteriseras som ett land med en kultur som innebär lågt osäkerhetsundvikande och hög grad av feminism där prestation och gemenskap är viktiga aspekter. Detta skiljer sig från exempelvis Japan där kulturen innebär ett högt osäkerhetsundvikande och hög grad av maskulinitet (ibid). En annan aspekt av kontext är den bransch vi undersöker dvs hotellbranschen. Hallin och Marnburg (2007) har gjort en studie om hur hotelldirektörer i Danmark låter osäkerhetsfaktorer påverka deras beslutfattande. Syftet med studien var att undersöka om hotelldirektörer utnyttjar osäkerhetsfaktorer för att skapa kreativa och innovativa förutsättningar utifrån affärsmässig utveckling av organisationen. Hallin och Marnburg skriver vidare att hur de anställda uppfattar osäkerhetsfaktorer kan stärka eller försvaga hur organisationen hanterar förändringsprocessen hos organisationen. Osäkerhetsfaktorer kan skapa ångest hos medarbetare som de försöker undvika. Vidare beskriver Hallin och Marnburg att det finns två sätt att hantera detta antingen genom att tillämpa mer traditionsenliga ledarskapsmodeller för att skapa stabilitet eller att utnyttja osäkerhetsfaktorerna för att kunna skapa förändring och lärande som utvecklar organisationen kreativt. Studien visade på att hotelldirektörerna inte använde sig av osäkerhetsfaktorer för att utveckla konkurrenskraften hos organisationen.

Istället använde sig de av mer traditionella strategier för att minska på osäkerhetsfaktorerna så som planering, vidmakthållande av befintliga rutiner och avvakta med beslut tills de känner sig helt säkra på dessa (ibid). Ekvall (1990) beskriver risktagande som en dimension inom kreativt organisationsklimat och paralleller kan dras mellan denna dimension och osäkerhetsundvikande respektive osäkerhetsfaktorer då Ekvall beskriver risktagande som organisationens benägenhet att hantera osäkerhet. Vidare skriver han att risktagande organisationer tillvaratar tillfällena och handlar snabbt snarare än utreder (ibid).

### *Syfte*

Syftet med vår studie är att undersöka om kreativitet är relaterat med känslomässigt av hälsa samt om man predicera känslomässiga aspekter hälsa utifrån hur kreativt organisationsklimatet är.

### *Frågeställning*

Finns det ett samband mellan kreativt organisationsklimat och känslomässiga aspekter av hälsa?

### *Hypotes*

Vi har valt att studera sambandet mellan Ekvalls (1990) 10 dimensioner av kreativt organisationsklimat (utmaning, frihet, idéstöd, tillit/öppenhet, livfullhet/dynamik, lekfullhet/humor, debatt/mångfald, konflikter, risktagande och idétid) och Warrs (1990) två dimensioner av hälsa (oroad/nöjd, nedstämd/entusiastisk) för att se om man kan predicera känslomässiga aspekter av hälsa utifrån hur kreativt organisationsklimatet är.

Hypotes: Att det finns ett samband mellan Warrs två dimensioner av hälsa och var och en av Ekvalls dimensioner för kreativt organisationsklimat.

## Metod

Vi har använt oss av en kvantitativ metod där vi gjort en enkätundersökning med hjälp av två olika instrument, ett instrument som mäter känslomässiga aspekter av hälsa och ett instrument som mäter kreativt arbetsklimat. Kvantitativ metod möjliggör att man kan dra mer generella slutsatser från insamlad material (Shaugnessy, Zechmeister, Zechmeister, 2006).

Anledningen till att vi valt enkätundersökningar som metod är att det är en bra metod att använda för att uppskatta individers tankar, åsikter och känslor (ibid).

Svartdal (2001) skriver att det i många forskningsprojekt är viktigt med demografiska uppgifter. Vi har valt följande demografiska variabler: kön, ålder, utbildning, avdelning arbetsuppgifter, anställningslängd och sysselsättningsgrad.

### *Urval*

Vi har valt att göra vår undersökning på ett av Nordens största företag inom hotell- och service branschen. Företaget har under året haft i genomsnitt 568 anställda. Organisationen har tre divisioner; Mässor och Möten, Hotell och Restaurang och Arena (produktion, fastighetsdrift och evenemangsbemanning) I årsredovisningen skriver VD:n om ett starkt år, men tuffa tider. Han poängterar vikten av att förstärka medarbetarnas engagemang och delaktighet, att utveckla anläggningen, skapa ökade flöden i verksamheten och att fortsätta att stärka varumärket. Företaget har gjort flera satsningar på miljöarbete genom att exempelvis CSR, Corporate Social Responsibility, där företagets miljöarbete integreras med det totala samhällsansvaret. CSR innebär att företaget säkerställer att de arbetar på ett sätt där de främjar miljömedvetenhet hos anställda, leverantörer och kunder och att organisationen arbetar på ett sätt som är långsiktigt bra för miljön. Företaget har även satsat på kompetensutveckling under året och har som mål att varje medarbetare ska få förutsättningar att utöva ett värdskap i världsklass och bidra till att företaget når sina mål.

Ingenstans i årsredovisningen eller i våra samtal med företaget nämns kreativitet som en faktor för att företaget ska nå sina mål, utvecklas, skapa god personalhälsa eller stärka medarbetarnas engagemang. Vi tycker därför att det är en spännande faktor att titta närmare på i vår organisation. Genom att undersöka hur personalen uppfattar klimatet i organisationen samt hur de skattar sitt känslomässiga välbefinnande har vi gjort en kartläggning av hur sambandet mellan dessa variabler ser ut i organisationen.

*Undersökningsgrupp.* Proceduren vid enkätundersökningar innebär att man gör ett urval och att man använder en förutbestämd uppsättning av frågor. Som population har vi i vår undersökning alla anställda på företaget, vår *sampling frame* är alla anställda på avdelningen, vårt *sample* är de 90 personer som enkäten delas ut till. Samplet är baserat på

*nonprobability sampling* utifrån deras tillgänglighet och villighet att delta. (Shaugnessy, Zechmeister, Zechmeister, 2006)

Vi delade ut 90 enkäter varav vi fick tillbaka 26 detta ger oss en svarsfrekvens på 29%.

Av de 26 svarande arbetade med 12% ekonomi, 23% med monterservice, 46% i receptionen, 3,7% med staberna/HR, 8% med Guest services, 3,7% med inköp, 3,7% med It. Medelålder för deltagarna var 26-35 år. Fördelning män och kvinnor var 31% män respektive 69% kvinnor.

Som högsta utbildningsnivå har 50 % av respondenterna högskoleutbildning, 31 % gymnasial utbildning och 19 % har annan utbildning som exempelvis kvalificerad yrkesutbildning (KY).

### *Enkätens upplägg*

*CCQ, Arbetsklimat.* Vi har använt oss av instrumentet Creative Climate Questionnaire (CCQ) av Göran Ekvall (1990) för att mäta arbetsklimatet (Bilaga 2). Instrumentet innehåller 50 frågor och varje svar görs på en fyrgradig skala där varje grad har en given innebörd. 0 = stämmer inte alls, 1 = stämmer i viss mån, 2 = stämmer ganska bra, 3 = stämmer i hög grad. Testet mäter 10 dimensioner av arbetsklimatet och frågorna besvaras genom självskattning. De 10 dimensionerna är *Utmaning: engagemang och känsla för verksamhet och målsättning. Frihet: Självständighet i beteendet hos personalen. Ideéstöd: Det sätt på vilket nya idéer bemöts. Tillit/öppenhet: Känslomässig trygghet i relationerna. Dynamik/livfullhet: dynamiken i organisationen. Lekfullhet/humor: Den lättsamhet som råder. Debatt: Möten och kollisioner mellan synpunkter och idéer. Konflikter: Förekomst av personliga emotionella spänningar. Risktagande: Organisationens benägenhet att tolerera osäkerhet, i vilken utsträckning organisationen handlar snabbt och tar tillvara tillfällen. Ideetid: Den tid man kan använda för att utarbeta nya idéer.* Exempel på frågor är; Man känner sig välkommen med idéer. Man litar på varandra. Folk här känner ofta arbetsglädje (ibid.).

*Känslomässiga aspekter* För att mäta känslomässiga aspekter av hälsa har vi använt oss av ett instrument utformat av Peter Warr (1990) (Bilaga 3). Testet innehåller två skalor *nedstämd/entusiastisk* och *oroad/nöjd*. Svaren ska baseras på känslorna som arbetet har gett de senaste veckorna. Totalt är det tolv självskattningsfrågor som skattas mellan 1-6. 1 =

aldrig, 2=då och då, 3= ibland, 4= ofta, 5= för det mesta, 6= hela tiden. Exempel på skala skalan *nedstämd/entusiastisk* är glad, entusiastisk, nedstämd. Exempel på *oroad/nöjd* är spänd, lugn och avslappnad (ibid.)

### *Genomförande*

Inhämtning av material gjordes genom självskattningsenkäter, som ifylldes individuellt vid tillfälle som passade för deltagarna. Vår kontaktperson på företaget delade ut enkäterna tillsammans med frankerade kuvert som sedan skickades till oss för att säkerställa anonymitet. Vid första tillfället delades 70 enkäter ut, vid tillfälle två delades ytterligare 20 enkäter ut på en ny avdelning. Den sista avdelningen motsvarar 22% av de totalt 90 utdelade undersökningarna och den stod för 50% av svarsfrekvensen.

### *Etiska övervägande*

Svartdal (2001) beskriver vikten av informerat samtycke för deltagare i undersökningar. Informerat samtycke innebär att personen ska tillfrågas om deltagande och all relevant informationen ges. För att uppfylla kravet på informerat samtycke bifogade vi ett informationsblad till enkäten där vi beskrev syfte, utformning, publicering samt de ansvarigas kontaktuppgifter. Svartdal (2001) skriver även om rätten för deltagarna att dra sig ur undersökningen när som helst och med vilken anledning som helst. Vårt informationsblad informerade även om möjligheten att villkorslöst avbryta deltagandet i undersökning. Svartdal (2001) tar även upp vikten av anonymitet för deltagarna och vikten av att spara information på ett sätt så att det inte kan spåras till enskilda individer. För att säkerställa anonymiteten skickade vi med förfrankerade kuvert och enkäterna postades helt anonymt till oss.

### *Analysmetod, SPSS*

Vår analys och våra slutsatser är baserade på inferentiell statistik. Inferentiell statistik används för att forskaren ska kunna ta slutsatser om en population utifrån ett urval från populationen (Svartdal, 2001).

För att analysera vår insamlade data har vi använt oss av statistikprogrammet SPSS. Vårt första steg i analysen var att skapa en kodbok, sedan skapade vi en struktur för SPSS-filen och matade in vår insamlade data. För att analysera materialet har vi använt oss av korrelation och valt ut relevanta korrelationer vilket vi sedan gjorde en regressionsanalys på (Pallant, 2007).

## Resultat

### *Organisationsklimatet*

Nedan visar vi en jämförelse mellan sammanställningen av klimatdimensionerna för vår organisation och exempel på innovativa och stagnerade organisationer från Ekvalls (1990) manual över GEFA formuläret.

Tabell 1.

*Medelvärden för 10 kreativa/innovativa organisationer och 5 stagnerade (Ekvall, 1990) samt vår organisations medelvärde.*

---

|                    | Stagnerande | Innovativa | Vår org. |
|--------------------|-------------|------------|----------|
| Utmaning           | 1,63        | 2,38       | 2,14     |
| Frihet             | 1,53        | 2,10       | 1,79     |
| Idéstöd            | 1,08        | 1,83       | 1,83     |
| Tillit/Öppenhet    | 1,28        | 1,78       | 1,67     |
| Livfullhet/Dynamik | 1,40        | 2,20       | 2,10     |
| Lekfullhet/Humor   | 1,40        | 2,30       | 2,36     |
| Debatt/Mångfald    | 1,05        | 1,58       | 1,62     |
| Konflikter         | 1,40        | 0,78       | 1,34     |
| Rishtagande        | 0,53        | 1,95       | 1,44     |
| Idétid             | 0,97        | 1,48       | 1,17     |
| Totalt medel       | 1,23        | 1,84       | 1,75     |

---

Skalan går mellan 0-3. Min= 0, max= 3

Diagrammet visar de skattade värdena i vår organisation för de olika dimensionerna i klimatet. Skalan till frågorna kring dimensionen går från 0-3 där 0 betyder stämmer inte alls 3 betyder stämmer i hög grad . De dimensionerna med högst värde är *lekfullhet/humor*,

*utmaning/motivation, och livfullhet/dynamik. De dimensionerna med lägst skattning är idétid, konflikter och risktagande.*

Värdena för vår organisations dimensioner för Cronbach`s alfa visar på; Utmaning 0,73, Frihet 0,73, Idéstöd 0,70, Tillit/öppenhet 0,74, Livfullhet/dynamik 0,71, Lekfullhet/humor 0,73, Debatt/mångfald 0,70, Konflikter 0,90 , Risktagande 0,71, Idétid 0,76.

### *Känslomässiga aspekter av hälsa*

Tabell 2.

*Korrelationer av Ekvalls (1990) 10 dimensioner av kreativt organisationsklimat och Warrs (1990) två dimensioner av känslomässiga aspekter av hälsa*

| <i>( Känslomässiga aspekter av hälsa)</i> |                               |                   |
|---|-------------------------------|-------------------|
|   | <i>Nedstämd/-entusiastisk</i> | <i>Oroad/nöjd</i> |
| <i>(Kreativt organisationsklimat)</i>     |                               |                   |
| Utmaning                                  | 0,28                          | 0,37              |
| Frihet                                    | 0,11                          | -0,30             |
| Idéstöd                                   | 0,31                          | 0,22              |
| Tillit/Öppenhet                           | 0,24                          | 0,44*             |
| Livfullhet/Dynamik                        | 0,53**                        | 0,24              |
| Lekfullhet/Humor                          | 0,36                          | 0,25              |
| Debatt/Mångfald                           | 0,28                          | -0,08             |
| Konflikter                                | -0,18                         | -0,41*            |
| Risktagande                               | 0,12                          | 0,09              |
| Idétid                                    | 0,11                          | 0,12              |

\* Korrelationen är signifikant på nivån .05 (2-tailed)

\*\*Korrelationen är signifikant på nivån .01 (2-tailed)

Liten korrelation 0,10-0,29. Medium korrelation 0,3-0,49. Stark korrelation 0,5-1,0

Värdena för dimensionen *nedstämd/entusiastisk* korrelerat med *livfullhet/dynamik* visar på en signifikant korrelation på nivån 0,01 där  $r = 0,53$  och  $r^2 = 0,28$ . *Oroad/nöjd* och *tillit/öppenhet* visar på en signifikant korrelation på nivån 0,05 där  $r = 0,44$  och  $r^2 = 0,19$

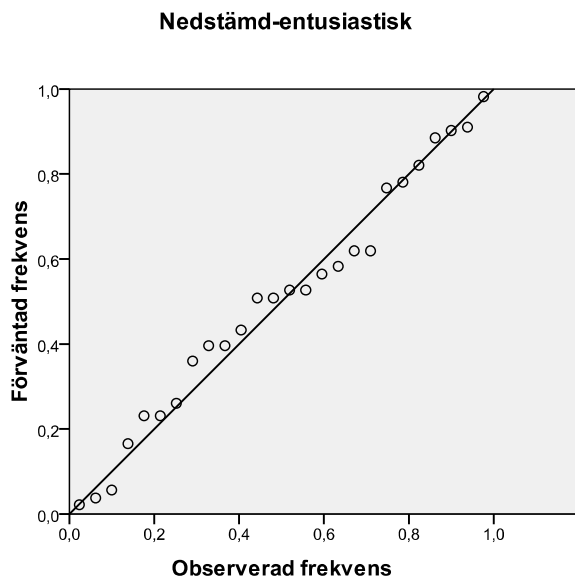
Dimensionen *oroad/nöjd* korrelerat med *konflikter* inom organisationsklimat visar på en signifikant korrelation på nivån 0,05 där  $r = -0,41$   $r^2 = 0,17$ .

### Regressionanalys

Följande korrelationer var signifikanta och är relevanta att göra en regressionsanalys på: *Nedstämt/entusiastisk* och *livfullhet/dynamik*, *oroad/nöjd* och *tillit/öppenhet*, *oroad/nöjd* och *konflikter*. Ingen av korrelationerna ligger över gränsen för multikolliniäritet.

Diagram 1.

Regressionslinje över de känslomässiga aspekterna av hälsa *nedstämd/entusiastisk* predicerat utifrån klimataspekterna *livfullhet/dynamik*.



---

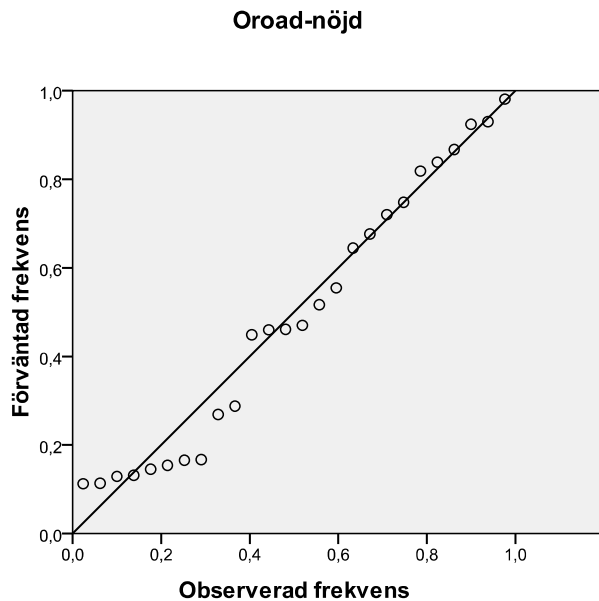
Höga värden representerar entusiasm och livfullhet.

$R^2 = 0,28$ . Klimatdimensionen *livfullhet/dynamik* förklarar 28 % av variansen inom hälsodimensionen *nedstämdhet/entusiasm*.



Diagram 2.

*Regressionslinje över de känslomässiga aspekterna av hälsa oroad/nöjd predicerat utifrån klimataspekterna tillit/öppenhet samt konflikter.*



---

Höga värden representerar nöjd, tillit, öppenhet samt konflikter.

$R^2=0,21$  Klimatdimensionerna *tillit/öppenhet och konflikter* förklarar 21 % av variansen inom hälsodimensionen *oroad/nöjd*.

### Diskussion

Warrs (1990) skala för känslomässiga dimensionerna av hälsa *oroad – nöjd* och *depression - entusiasm* är utformad så att höga värden indikerar välmående.

Följande hypotes inledde uppsatsen och här presenteras den tillsammans med våra resultat: Att det finns ett samband mellan Warrs två dimensioner av hälsa och var och en av Ekvalls dimensioner för kreativt organisationsklimat.

Vi fann signifikanta samband mellan tre av Ekvalls dimensioner och Warrs dimensioner för hälsa. Höga värden och positiva korrelationer indikerar hälsa. Mellan Warrs dimension *nedstämd/entusiastisk* och Ekvalls dimension *livfullhet/dynamik* fann vi ett stark

positivt korrelation ( $p < 0,01$ ). Warrs dimension *oroad/nöjd* korrelerar med två dimensioner inom kreativt organisationsklimat. Mellan *oroad/nöjd - tillit/öppenhet* fann vi ett medelstarkt positivt samband ( $p < 0,05$ ) och mellan *oroad/nöjd – konflikter* fann vi ett negativt medelstarkt samband ( $p < 0,05$ ).

### *Hälsa*

Våra resultat visar att inom dimensionen *oroad-nöjd* är personalen inom organisationen mer nöjd än *oroad*. Inom dimensionen *nedstämd-entusiastisk* visar diagrammet att personalen inom organisationen är betydligt mer entusiastiska än *nedstämda*.

### *Organisationsklimat*

Vår organisation har som man kan se flera gemensamma drag med de innovativa organisationerna. Avvikande från detta är dimensionerna *konflikter, frihet, risktagande* och *idétid*. Ekvall (1990) beskriver att dimensionerna *debatt* och *konflikter* både är av betydelse för kreativitet och nytänkande. Ekvall menar att bilden av att motsättningar generellt skulle gynna nytänkande är felaktig. Han menar att medan *debatt* är kreativitetsstimulerande är *konflikter* hämmande. Enligt Ekvalls manual (1990) har dimensionen oftast negativ korrelation med övriga skalor. Vår organisation har dock höga värden av både *konflikter* och *debatt/mångfald*. Detta visar på motstridiga resultat gällande förutsättningarna för kreativitet och nytänkande inom vår organisation.

Vidare beskriver Ekvall (1990) att om fördelningen av bedömningarna av klimatet har ett starkt typvärde med liten spridning visar detta på reliabilitet. Då det individuella bedömningarna skapar ett gemensamt mått på organisationsklimatet bestäms homogeniteten ett mätvärde av överensstämmelsen mellan de olika bedömarna. Ju mindre spridning desto högre reliabilitet. Vi tog fram värden för Cronbach`s alpha för våra dimensioner för att studera reliabiliteten i våra värden. Alla våra värden ligger över gränsen för 0,7 som anses acceptabelt medan en dimension, *konflikter* ligger vid 0,8 vilket är att föredra (Pallant, 2007).

Warr (1987) tar, som nämnts tidigare, upp nio aspekter av arbetet som är relaterat till hälsa och som är viktiga att ha i åtanke när man analyserar klimatet på en arbetsplats. Såväl mycket låga som mycket höga krav har visat sig vara kopplat till dålig mental hälsa. Vår organisation har skattat i genomsnitt 2,14 av totalt 3 på utmaning i Ekvalls (1990) formulär vilket skulle kunna ses som varken för låga eller för höga krav och därmed ej kopplas till dålig mental hälsa. Warr skriver även om vikten av möjlighet till kontroll där han nämner inflytande och deltagande i beslut som viktiga aspekter. Vår organisation skattade i medel

1,83 av totalt 3 på dimensionen idéstöd. Det var samma medel som de innovativa organisationer Ekvall (1990) presenterade för jämförelse. Warr (1990) skriver även om den positiva korrelationen mellan vänskap på arbetsplatsen samt upplevt socialt värde och god arbetsrelaterad hälsa. Vår organisation skattade i medel 2,36 av totalt 3 på Ekvalls (1990) dimension lekfullhet/humor vilket är ett högt värde jämfört med Ekvalls referensmedelvärde för innovativa organisationer som ligger på 2,30.

### *Social kontext*

Vårt företag är verksamt i Norden och det är viktigt att ta hänsyn till kulturella aspekter vid analyser av organisationer. Det formulär som vi har använt för att mäta välbefinnande är utformat i Storbritannien på ett urval av brittiska arbetare och formuläret som vi har använt för att mäta kreativitet är utformat av en svensk forskare (Ekvall, 1990). Ekvall beskriver mått på osäkerhetsfaktorer utifrån dimensionen risktagande tillhörande kreativt organisations klimat. Han beskriver denna dimension utifrån organisationens benägenhet att tolerera osäkerhet, i vilken utsträckning organisationen handlar snabbt och tar tillvara tillfällen. I vår undersökning visade resultaten på att just dimensionen risktagande låg närmare vad Ekvall definierar som kreativa än stagnerade organisationer. Kreativitet, osäkerhet och ångest är faktorer som inte går att separera menar Gordon (2003, refererat i Halin & Marnburg, 2007 ). I vår studie fick vi inte fram några signifikanta resultat gällande kopplingen mellan Warrs (1990) två dimensioner av känslomässiga aspekter av hälsa *oroad – nöjd* och *depression - enthusiasm* och just Ekvalls (1990) dimension av organisations kreativitet, risktagande. Ekvall menar att det inte finns en generell optimal klimatprofil utan att det måste ses i kontexten som företaget är i och anpassas till varje individuell organisation. Det är en balansgång med flertalet faktorer för att hitta den optimala kombinationen för varje enskilt företag. Det kan bli för mycket av exempelvis livfullhet, lekfullhet, debatt och risktagande. Även då dessa delar beskrivs av Ekvall som viktiga dimensioner för innovation behöver innovationer och verksamheten i stort även visst mått av stabilitet. Ekvall väger här precis som Halin och Marnberg (2007) in människan i organisationen och dess begränsade möjlighet att hantera för mycket osäkerhetsfaktorer. Vi har inte den detaljerade informationen som krävs för att hitta den optimala kombinationen för just vårt företag så vi kan inte dra några slutsatser om vilket som är en passande klimatprofil för just dem. För att få djupare information och insyn i företaget och kunna dra slutsatser om en passande klimatprofil hade det varit lämpligt att kombinera enkätundersökningarna med intervjuer och observation.

### *Samband kreativitet organisationsklimat och känslomässiga aspekter av hälsa*

Vi har kunnat urskilja en klar regression och flera tendenser men det är svårt att dra slutsatser om hela organisationen då materialet endast är baserat på 4,6 % av den totala personalstyrkan. Vi uppmätte stark korrelation på en av våra mätningar samt två medelstarka korrelationer, enligt Cohens riktlinjer för styrka.

Vår regressionsanalys visar att det går att predicera välbefinnande utifrån tre dimensioner av organisationskreativitet: *livfullhet/dynamik* (korrelerat med hälsodimensionen *nedstämd/entusiastisk*), *tillit/öppenhet* och *konflikter* (korrelerat med hälsodimensionen *oro/road/nöjd*). Genom att skapa ett klimat med mycket livfullhet, dynamik, tillit och öppenhet samt lite konflikter kan man, utifrån vår regressionsanalys, öka personalens hälsa. Det är intressant att vi genom analys av materialet har kunnat urskilja de dimensioner i klimatet som påverkar hälsa. Med denna kunskap skulle man kunna arbeta med just dessa dimensioner för att skapa en kreativ och innovativ organisation för att öka personalens hälsa.

Detta resultat ligger i linje med tidigare forskning (Rasulzada, 2007) som även den indikerat att dimensioner av organisationskreativitet och innovation ökar välbefinnande.

Övriga av Ekvalls dimensioner hade svaga korrelationer/och eller låg signifikansnivå tillsammans med Warrs två dimensioner för känslomässiga aspekter av hälsa vilket tyder på svagt samband och att det inte går att predicera utifrån dessa.

Ur ett helhetsperspektiv för vår organisation när det gäller klimat och hälsa visar våra analyser att organisationen har många likheter med innovativa organisationer och det sammantagna måttet för klimatet visar på ett kreativt klimat. Det som avviker är främst från detta är att personalen upplever att det är mycket konflikter på arbetsplatsen.

### *Metoddiskussion*

Validiteten i vår uppsats beror på om hur väl vi har lyckats mäta det vi vill mäta, det är ett sanningsmått på instrumentet. (Shaughnessy, Zechmeister, Zechmeister 2007). För att stärka validiteten vid våra mätningar använde vi oss utarbetade tester av sakkunniga inom respektive område. Om mer tid hade funnits hade vi velat göra pilottester för att kunna upptäcka oklarheter eller andra problem och därmed stärka reliabiliteten och validiteten i vår undersökning. Reliabilitet beskriver hur konsekvent mätningen är. Ju fler frågor i testen desto högre blir reliabiliteten i självskattningstest. De två testen vi använde oss av var

omfattande vilket är positivt för reliabiliteten. Reliabiliteten påverkas också av miljön eller situationen där testet fylls i. Enkäterna delades ut av en person i chefsposition vilket kan ha påverkat och vi hade ingen insyn över hur eller när enkäterna fylldes i. Om de fylldes i enskild eller i närheten av exempelvis en chef kan detta ha påverkat svaren. För att säkerställa anonymitet och därmed förhoppningsvis stärka validiteten skickade vi med förfrankerade svarskuvert så att enkäterna skulle komma direkt till oss och inte passera vår kontaktperson med chefsposition.

Ett problem med självskattningsformulär är social önskvärdhet vilket kan innebära att personer känner en press på sig att svara som man bör svara och kanske inte hur de faktiskt känner. (Shaughnessy et. al. 2007). Bias är en teknisk och statistisk term som syftar till problematiken som kan uppstå vid insamlande, tolkning av data eller när deltagare i en undersökning gör skattningar. Response bias är ett hot mot hur väl samplet är representerat. Alla i samplet får enkäten men alla svarar inte och det kan bero på faktorer som utbildningsnivå, inte har tid och är stressade eller har problem med synen och därför svårt att fylla i enkätundersökningen. Problemet med detta responsbias är att dessa personer inte kommer att vara representerade bland de svar som kommer in. Shaughnessy et al (2007) skriver att så länge inte 100% av respondenterna svarar finns problemet med respons bias, oavsett hur väl samplet är valt.

Vi är medvetna om att respons bias är ett problem i undersökningar av den typen som vi har genomfört. Det finns en risk att våra enkäter inte har besvarats av exempelvis anställda som känner sig stressade och då blir inte svaren representativt för alla på företaget. Men eftersom enkätundersökningen är frivillig att delta i kan vi inte komma åt problemet detta problem men det får beaktas i resultatet. Eftersom vi inte haft kontroll över vårt sample då vår kontaktperson på organisationen styr över utdelningen har vi heller inte möjlighet att dra slutsatser om bortfallet. I vår studie hade vi 26 respondenter vilket gör att det är svårt att göra generaliseringar som gäller hela företaget.

I första omgången delade vi ut 70 exemplar av enkätundersökningen och vi fick in 13 stycken svar. Avdelningen som de delades ut på tillhör mässverksamheten och bland annat ekonomi, monterservice, staberna/HR, inköp och It ingår.

I andra omgången delade vi ut ytterligare 20 exemplar, till en ny avdelning där reception och guest services ingår, varav 13 kom oss tillhanda.

För att förbättra svarsfrekvensen samt förklara eventuella oklarheter hade det antagligen varit bra om vi funnits på plats på företaget men detta fanns det inte tid och resurser för eftersom företaget ligger på annan ort. Vi skickade med kontaktinformation som

telefonnummer och e-mail men vi inser i efterhand att detta inte var tillräckligt eftersom ingen hörde av sig med några frågor utan istället skrev sina åsikter på enkäten.

#### Vidare forskning

Vår studie är baserad på 26 respondenter vilket är ett relativt tunt underlag och det hade varit intressant att göra studien med ett större underlag. Det finns ännu inte så mycket forskning när det kommer till sambandet mellan kreativt organisationsklimat och hälsa och det finns mycket att forska vidare kring. Det skulle vara intressant att komplettera vår kvantitativa undersökning med en kvalitativ del med intervjuer av deltagarna. Detta skulle säkert ge ett gediget material med mycket värdefull information. Det skulle även vara intressant att göra samma typ av undersökning på andra företag inom samma bransch för att kunna se korrelationer och mönster i ett större perspektiv. Det hade också varit intressant att göra jämförelser mellan olika avdelningar i organisationen. Vårt underlag är dock för litet för att det ska vara relevant att dra några slutsatser från en sådan jämförelse.

Det skulle vara mycket intressant att göra vidare forskning enligt den ursprungliga planen att se på samband mellan coping, hälsa och kreativitet. Det skulle också vara intressant att komplettera enkätundersökningar med intervjuer och observation för att få en djupare förståelse och insyn i bland annat kultur och social kontext. Som vi tidigare skrivit pågår det en undersökning parallellt med vår uppsats på ett annat företag inom samma bransch i Sverige. Detta material kommer att användas vid institutionen för Psykologi vid Lunds Universitet och kan säkerligen bidra med värdefull och intressant information.

## Referenser

- Arbetsmiljöverket, (n.d) hämtad den 15 november 2009 från Arbetsmiljöverket:  
<http://www.av.se/teman/stress/>
- Chiang, F.F.T., Birtch, T.A., Kwan, H.K., 2009, *The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry*, International Journal of Hospitality Management, 29 (1), 25-32
- Ekvall, G., Arvonen, J., & Waldenström-Lindblad, I., 1983, *Creative organizational climate-construction and validation of a measuring instrument*, Stockholm: FA rådet (the Swedish council for management and work life issues)
- Ekvall, G. 1990, *Manual, Formulär A:Arbetsklimat (GEFA)*, Stockholm:G.E. Organizational psychology
- Ekvall, G., Ryhammer, L. 1999, The creative climate: Its Determines and Effects at a Swedish University, *Creative research journal*, 12 (4), 303-310.
- Hallin, C., A., Marnburg, E., 2007, *In Times of Uncertainty in the Hotel Industry: Hotel Directors' Decision-Making and Coping Strategies for Dealing with Uncertainty in Change Activitie'*, Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism, 7(4), 364 - 388
- Karasek, R., Theorell, T., 1990, *Healty work stress, productivity and the reconstruction of working life*, United States of America
- Landy, F., Conte, J. 2007, *Work in the 21th Century*, USA, Blackwell Publishing
- Lequeria, A. H., Forschheimer, M., Tate, D. G., Roller,S.,& Toussaint,L., 2008, *Ways of Coping and Precived Stress in Woman with Spinal Cord Injury*, Journal of Health Psychology,13 (3), 348-354
- Näswall, K., Hellgren, J., Sverke, M., 2007, *Skeleton key or siren song:is coping the answer to balancing work and wellbeing*, Cambridge University Press, UK
- Pallant,J., 2007, *SPSS survival manual*, tredje upplagan, Berkshire, McGraw-Hill House
- Rasulzada, F., 2007, *Organizational Creativity and Psychological Well-being, Contextual aspects on organizational creativity and psychological well-being from an open systems perspective*, Lund, Institutionen för psykologin Lunds universitet
- Runco, M., 2007, *Creativity- Theories and themes: research, development, and practice*, San Diego, Elsevier Inc
- Seyle, H., 1958, *Stress*, Stockholm, Rydahls Boktryckeri AB

- Shaughnessy, J.J., Zechmeister, E.B., & Zechmeister J.S., 2007, *Research methods in psychology*, 7th rev.ed. New York, McGraw-Hill
- Svartdal, F., 2001, *Psykologins forskningsmetoder - en introduktion*, Stockholm, Liber AB
- Warr, P., 1987, *Psychology at work*, Middlesex, Penguin Books Ltd, Harmondsworth
- Warr, P., 1990, *The measurements of well-being and other aspects of mental health*, *Journal of occupational & organizational psychology*, 63 (3), 193-210
- World Health Organisation, (n.d) hämtad den 15 november 2009 från World Health Organisation: [http://www.who.int/topics/mental\\_health/en/](http://www.who.int/topics/mental_health/en/)