



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Psykologprogrammet

Alla vinner på ett kreativt klimat!

En studie om sambanden mellan ett kreativt organisationsklimat,
arbetsrelaterat välmående, coping och innovation.

Karin Andrén & Hanna Herbertson

Psykologexamensuppsats, HT 2010

Handledare: Farida Rasulzada

Tack!

Vi vill framföra ett hjärtligt och varmt tack till de båda deltagande organisationerna, till samtliga anställda, utav vilkas tid och engagemang denna studie inte hade varit möjlig att genomföra.

Ingrid och Marie, tack för gott samarbete.

Vi vill även rikta ett tack till vår handledare Farida Rasulzada och till kurskamrater, våra blivande kollegor som bidragit med värdefulla synpunkter, erfarenheter och uppmuntran.

Ett sista tack riktas till våra nära och kära som under hösten inspirerat och stöttat oss.

DHR, du finns för alltid i våra hjärtan!

Sammanfattning

Den aktuella studien undersökte sambanden mellan ett kreativt organisationsklimat, arbetsrelaterat välmående och problemhantering inom två medelstora svenska organisationer, utifrån en kvantitativ ansats. Det undersöktes även huruvida välmående och coping kunde predicera ett kreativt klimat samt om ett kreativt klimat även medförde innovationer i organisationer.

Studien genomfördes genom en webbaserad enkät. GEFA användes för att mäta kreativt klimat, Ways of Coping Questionnaire, S-rev mätte copingstrategier, Känslomässiga Aspekter mätte arbetsrelaterat välmående och den för studien skapade Innovationsskalan som ämnade mäta innovation.

Resultaten från studien visade på signifikanta korrelationer mellan ett kreativt klimat och anställdas välmående på arbetsplatsen. Det påvisades även ett positivt samband mellan ett kreativt klimat och copingstrategin Planerad Problemlösning för en av organisationerna. Ett kreativt organisationsklimat kunde dessutom prediceras av arbetsrelaterat välmående och copingstrategin Planerad problemlösning. Resultaten indikerade även att det var möjligt att mäta innovativt klimat med Innovationsskalan och GEFA. Ytterligare forskning på området är dock nödvändig för att belysa de kausala relationerna mellan kreativt klimat, innovation, arbetsrelaterat välmående och coping.

Nyckelord: kreativt klimat, innovation, organisationsklimat, välmående, coping

Abstract

This study examined the correlations between a creative organizational climate, work related well-being and coping within two Swedish mid-sized organizations. The study also investigated whether well-being and coping could predict a creative climate and if a creative climate also implied innovation in organizations, measured through the recently created Innovationssskalan.

The study was carried out through a web-based survey. The CCQ measured creative climate, Ways of Coping Questionnaire, S-rev, measured coping strategies, Emotional Aspects measured work related well-being and the newly created Innovationssskalan measured innovation.

Results of this study revealed significant correlations between a creative climate and employee well-being at the workplace. There was also a positive correlation between a creative climate and the coping strategy 'planned problem solving' for one of the organizations. A creative organizational climate could be predicted from work related well-being and the coping strategy 'planned problem solving'. Results indicate that it was possible to measure innovation with the Innovationssskalan. Additional research in the area is however necessary to elucidate the causal relationships between a creative climate, innovation, work related well-being and coping.

Keywords: creative climate, innovation, organizational climate, well-being, coping

Innehållsförteckning

Inledning	6
Bakgrund	7
Kreativt organisationsklimat	7
Kreativa organisationer	10
Innovativa organisationer	11
Välmående	11
Arbetsrelaterat välmående	12
Faktorer som påverkar välmående	13
Effekter av arbetsrelaterat välmående	13
Kreativt organisationsklimat och välmående	14
Coping	15
Kreativt organisationsklimat och coping	17
Kreativitetens betydelse för den studerade kontexten	18
Sammanfattning av teori	19
Till kännedom för vidare läsning	19
Syfte	19
Frågeställningar	20
Hypoteser	20
Metod	20
Procedur	20
Undersökningsgrupp	22
Organisation A	22
Organisation B	22
Instrument	22
Göran Ekvalls Formulär A	22
Ways of Coping Questionnaire, S-rev	23
Känslomässiga aspekter	24
Innovationsskalan	25
Information om dig	25
Statistisk bearbetning	25
Reliabilitet	26
Vetenskapsmetodologisk utgångspunkt	27
Bortfall	27
Etiska aspekter	27
Resultat	28
Deskriptiv data	28
Göran Ekvalls Formulär A	28
Ways of Coping Questionnaire, S-rev	30
Känslomässiga aspekter	30
Innovationsskalan	31
Statistiskt resultat	31
Samband mellan kreativt klimat och välmående	31
Samband mellan kreativt klimat och coping	31
Samband mellan kreativt klimat och Innovationsskalan	33
Kreativt organisationsklimat prediceras av välmående och coping	34
Diskussion	34
Sammanfattning av resultat	34
Diskussion av deskriptiva data	35
Göran Ekvalls Formulär A	35
Organisation A	35
Organisation B	35

Sammantagen diskussion om båda organisationerna	36
Ways of Coping Questionnaire, S-rev	36
Organisation A	36
Organisation B	37
Sammantagen diskussion om båda organisationerna	37
Känslomässiga aspekter	38
Innovationsskalan	38
Kreativt klimat och välmående	38
Organisation A	38
Organisation B	40
Kreativt klimat och coping	41
Organisation A	41
Organisation B	42
Implikationer av sambanden	43
Implikationer för individen	43
Implikationer för organisationer	44
Implikationer för samhället	45
Förbehåll	45
Ett kreativt och innovativt klimat	46
Organisation A	46
Organisation B	46
Implikationer av sambandet	47
Välmående och copings prediktiva möjligheter för ett kreativt klimat	47
Implikationer av regressionsanalysen	49
Metodologisk diskussion	49
Urval	49
Bortfall	50
Tillförlitlighet	50
Kausalitet	51
Generaliserbarhet	51
Sammanfattning av diskussionen	52
Förslag till vidare forskning	53
Slutsatser	54
Referenser	56

Bilaga 1

Bilaga 2

Inledning

Vi lever i ett samhälle under ständig förändring där kraven på flexibilitet, effektivitet och tempo tilltar. Denna utveckling har också kommit att prägla arbetslivet och de förhållanden som råder inom organisationsvärlden, vilket medför att pressen på såväl organisation som anställd ökar (Näswall, Baraldi, Richter, Hellgren & Sverke, 2006). För anställda kan det innebära rationaliseringar av olika resurser, såsom minskat utrymme för fortbildning, tid till reflektion och för organisationer ständiga krav på att hitta nya lösningar, hålla sig i framkant i konkurrensen och samtidigt balansera den instabila arbetsmarknaden (Aronsson, 2004).

Mot bakgrund av detta är det av intresse att undersöka hur organisationer hanterar kraven på föränderlighet. Förmågan att bemöta samhällets krav på förändring beskrivs delvis handla om att kunna generera och implementera nya idéer och produkter (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2006). Kreativitet och innovation gynnas av organisationers förmåga att uppmuntra till idéproduktion och villighet att satsa resurser på detta. Kreativa organisationsklimat har därför framhävts som särskilt goda arbetsmiljöer (Ekvall, 1990).

De ökade kraven på effektivitet och förnyelse får också konsekvenser för individen. Den rådande arbetsrelaterade ohälsan i Sverige är en omfattande och glädjefattig historia (Arbetsmiljöverket, 2008). Förutom lidandet för de utsatta individerna resulterar ohälsan också i stora samhällskostnader (Arbetsmarknadsdepartementet, 2001). Med detta i åtanke blir det allt viktigare att försöka vända denna trend och skapa välmående i organisationer och för individer. Välmående är förenat med många vinster (Lyubomirsky, King & Diener, 2005). Välmående anställda ger inte bara minskade utgifter för såväl stat som organisation (Dock, 2008), utan kan även ha ett egenvärde i de positiva effekter som det genererar för människor (Lyubomirsky et al., 2005). Statistiken över samhällskostnader som är relaterade till återuppbyggandet och rehabiliteringen till följd av den arbetsrelaterade ohälsan (Dock, 2008; Arbetsmarknadsdepartementet, 2001) väcker tankar om hur dessa summor hade kunnat användas till förebyggande insatser för att främja välmående och goda arbetsmiljöer istället.

Intresset för arbetsmiljöers påverkan på individers hälsa har varit aktuellt sedan i början av 1900-talet (Blustein, 2008). Sedan dess har sambanden radats upp, bland annat har det visats att människor är mer produktiva när de mår väl (Wright, Cropanzano, Denney & Moline, 2002) och att de som mår bra på arbetet också mår bättre i livet utanför jobbet (Bakker,

Demerouti & Schaufeli, 2005). På senare år har också ett samband mellan välmående och kreativa organisationsklimat uppmärksammats (Rasulzada & Dackert, 2009). När det kommer till forskning kring hur den omgivande miljön påverkar individer har problemhanteringsförmåga, så kallad coping, även utmärkt sig som en variabel. Det har visat sig att vi människor hanterar problem olika beroende på vilka omgivningar och situationer vi befinner oss i (Ahlström och Wenneberg, 2002). Med tanke på oförutsägbarheten och den ständiga pressen på att ta snabba beslut i dagens arbetsliv, kan det finnas ett stort värde i att ha anställda som kan hantera detta (Näswall et al., 2006). Ovanstående kan ytterligare ses som ett argument för att närma sig frågor kring arbetsmiljöers betydelse för problemhanteringsförmåga.

Denna studie tar avstamp i vad som tidigare uppmärksammats om arbetsmiljöns, och då särskilt ett kreativt arbetsklimats betydelse för välmående och problemhantering. För att skapa ett sammanhang och en förståelse för hur kreativa organisationsklimat på olika sätt kan samvariera med individers välmående och problemlösningsförmåga följer härpå en sammanställning av forskning och allmän kunskap som finns på området.

Det bör dock, innan vidare läsning, förtydligas att studien antar en positiv ansats. Detta innebär att fokus vilar på faktorer som är viktiga för att uppnå och upprätthålla hälsa, snarare än orsaker till ohälsa (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Därför kommer begrepp som stress och arbetsrelaterad ohälsa inte beskrivas, trots att de är begrepp som är nära förknippade med såväl coping som välmående (Lazarus & Folkman, 1984). Studien bygger vidare på västerländska förhållanden. Denna avgränsning innebär att kunskap, reflektioner och relationer till näringsliv i andra delar av världen inte framförs eller problematiseras.

Bakgrund

Kreativt organisationsklimat

Amabile och Hennessey (2010) definierar kreativitet som utvecklandet av en ny produkt, en idé eller en lösning som är av värde för individen eller den större sociala gruppen. Kreativitet ses som en nödvändig process i samhället som driver civilisationen framåt (Amabile & Hennessey, 2010). I dag finns en ständig önskan om förnyelse, nya produkter och bättre tjänster. Detta har medfört ökade krav på företag att producera nya, kreativa produkter med allt tätare mellanrum för att kunna överleva som organisation (Runco, 2004). Det är därför

viktigt för organisationer, oavsett bransch, att vara kreativa (Eriksson-Zetterquist et al., 2006; Runco & Richards, 1997).

Inom organisationsforskning används termerna kreativitet och innovation ibland synonymt (Ekvall, 1990). Många forskare på området menar dock att det finns en distinktion mellan dem (Amabile & Hennessey, 2010; Runco, 2004). Kreativitet formuleras som skapandet av nya idéer och produkter medan innovation beskrivs omfatta den kreativa processen men också implementeringen och genomförandet av de kreativa idéerna (Amabile, Conti, Coon, Lazenby & Herron, 1996). Innovationsbegreppet omfattar även förmågan att anpassa sig till omvärldens krav, att förändra arbetssätt och produkter (Ekvall, 1996). Innovation kan således sägas vara en mer omfattande process än kreativiteten. I uppsatsen används Amabile et al.s (1996) definitioner av kreativitet och innovation.

Inom organisationsforskningen pågår en ständig debatt över skillnaderna mellan organisationsklimat och organisationskultur (Eriksson-Zetterquist et al., 2006). Trots att dessa två ibland likställs och ses som synonymer menar de flesta forskare att organisationskultur och organisationsklimat är just två konceptuellt skilda fenomen (Millward, 2005). Organisationsklimat beskrivs beröra känslomässiga attityder i en organisation, medan kultur ses mer som en organisatorisk egenskap (Eriksson-Zetterquist et al., 2006).

Ekvall (1990) definierar organisationsklimat som ”beteenden, attityder och känslöstämningar som karaktäriserar livet i organisationen” (s. 20). Klimatet beskrivs också som fristående från organisationsmedlemmarnas egna övertygelser och uppfattningar (Ekvall, 1996). Denna definition av organisationsklimat är den som används i uppsatsen.

Organisationsklimatet kan ses som en återspeglning av hur organisationens normer och värderingar uttrycks genom de anställdas beteenden (Landy & Conte, 2004). Klimatet i sig påverkar inte organisationen utan fungerar mer som en förstärkare/reducerare av de resurser som finns i organisationen. Det har en modererande funktion genom att det inverkar på bland annat beslutsfattande, problemlösning, ledarskap och samarbete (Ekvall, 1990). Klimatet intervenerar således i de organisatoriska processerna och inverkar därmed också på verksamhetens resultat (Ekvall, 1996).

Ekvall beskriver organisationsklimatet som en betydelsefull aspekt i vår tids samhälle med ett stort tillämpningsområde även utanför vetenskapliga kretsar. Detta beskrivs som en av många viktiga anledningar till etableringen av och värdet i vidare forskning kring dess natur (Ekvall, Arvonen & Waldenström-Lindblad, 1983).

Redan för 25-30 år sedan uppmärksammades värdet av ett kreativt klimat och dess förmåga att gagna organisationer och deras verksamhet på olika sätt (Ekvall et al., 1983). Under åren fram till idag har forskare världen runt fortsatt att intressera sig för och utreda dess natur (t ex Rasulzada, 2007; Hayes, Bartle & Major, 2002; Amabile & Conti, 1999; Ekvall, 1996). Svensken Göran Ekvall (1990) är en av dem, och hans modell över det kreativa klimatet består av tio dimensioner, se figur 1.

<p>Utmaning/Motivation: engagemang i organisationen, delaktighet i dess mål. Upplevelse av arbetet som meningsfullt och stimulerande</p> <p>Frihet: möjligheter att ta kontakter med kollegor för problemlösning, självständighet och initiativ premieras</p> <p>Idéstöd: nya idéer uppmuntras, det råder konstruktiv och positiv stämning</p> <p>Tillit/Öppenhet: känslomässig trygghet i de kollegiala relationerna utan risk att få en kniv i ryggen</p> <p>Livfullhet/Dynamik: graden av dynamik, nyheter och överraskningar</p> <p>Lekfullhet/Humor: lättsam stämning råder med utrymme för humor</p> <p>Debatt/Mångfald: hög nivå av åsikter och synpunkter som diskuteras och möts.</p> <p>Konflikter (kreativitetshämmande): problem hanteras utan att skapa personliga konflikter</p> <p>Rishtagande: ta chanser, handla snabbt och våga satsa</p> <p>Idétid: arbetstid avsatt för framarbetande och utprovning av nya idéer och möjligheter</p>

Figur 1. Förklaring av Ekvalls 10 dimensioner för ett kreativt klimat (Ekvall, 1990).

Dessa dimensioner ses som relevanta för organisationens förmåga till nytänkande och förändring. Höga nivåer på dimensionerna beskrivs påverka kreativiteten positivt, med undantag för dimensionen Konflikter (Ekvall, 1990). Dimensionerna utgör basen i Göran Ekvalls Formulär A (GEFA). Instrument mäter förekomsten av ett kreativt klimat och används i denna studie.

Teorins praktiska nytta utgörs av möjligheten att diagnosticera och intervensera i organisationer. Ett starkt kreativt klimat innebär en större trolighet att de anställda inom organisationen är kreativa och känner sig knutna till organisationen. På detta sätt ökar eller

minskar klimatet kreativiteten i organisationen (Ekvall, 1996). Ett kreativt klimat kan skapas genom att efter Ekvalls modell fokusera på, arbeta med och förbättra dessa tio dimensioner och skapa förutsättningar för dem, bland annat genom att öka idétid och frihet i organisationen, att skapa utrymmen för diskussioner och debatter kring idéer och uppmuntra de anställda att våga ta chanser.

I Ekvalls (1990) modell värderas organisationerna som mer eller mindre kreativa eller stagnerade. Kännetecknande för en kreativ organisation är investeringar och kvalitetsförbättringar (Isaksen, Lauer & Ekvall, 2000). Dimensionerna Idéstöd, Debatt, Risktagande och Idétid beskrivs som de främsta prediktorerna för ett kreativt klimat och har stor betydelse för förnyelse. Höga nivåer på dimensionerna Frihet, Utmaning/Motivation, Tillit/Öppenhet, Lekfullhet/Humor samt låg grad av Konflikter ses å sin sida framförallt främja produktivitet (Ekvall, 1996). I motsats ses en stagnerad organisation som bristande i utvecklingen av nya produkter. En stagnerad organisation har inte lyckats anpassa eller förändra sig, trots omgivningens krav (Ekvall, 1996). Detta medför att de ofta får svårt att överleva som organisationer och har sämre möjligheter att klara av konkurrens än organisationer med ett kreativt klimat (Isaksen et al., 2000).

Kreativa organisationer. Fokus i kreativa organisationer ligger på nya idéer och det bedrivs ett hårt arbete för att skapa ett organisationsklimat med utrymme för idéskapande. Enligt McFadzean (1998) skapas kreativa organisationer genom att de anställda uppmuntras att ifrågasätta invanda tillvägagångssätt och antaganden i organisationen. Organisationsledningen bör även eftersträva ett klimat där kreativt tänkande har stort utrymme och anställda har roligt. De anställda bör ges utrymme att arbeta på sidoprojekt och annorlunda idéer som de har. Ytterligare tillvägagångssätt kan vara att anställa människor som inte riktigt passar in i organisationen och som har ett annorlunda tänkande. McFadzean (1998) menar dock att det är av stor vikt att de anställda känner sig trygga i organisationen och kan lita på att de inte blir uppsagda om en idé eller ett projekt inte faller väl ut. Tillit mellan de anställda är även viktigt för att undvika rädslor för idéplagiat eller att bli beskylld för misslyckanden (McFadzean, 1998). Kreativitet beskrivs ofta uppstå i informella sammanhang, exempelvis i lunchrummet. Av denna anledning är det viktigt att skapa formella och informella miljöer där de anställda kan interagera och diskutera med varandra (Sundström & Zika-Viktorsson, 2009). Enligt Ekvall och Ryhammar (1999) karakteriseras en kreativ organisation av just förekomsten av ett kreativt organisationsklimat.

Innovativa organisationer. Kreativa organisationer som genererar nya innovationer, produkter och tjänster behövs enligt McFadzean (1998) för att överleva som organisation i dagens samhälle. Enligt Higgins (1996, s 370) anser många konsulter, Vice Directors och akademiker att ”innovation är nyckeln till att uppnå konkurrenskraftiga strategiska övertag, nu och i framtiden.” Enbart förekomsten av ett kreativt klimat garanterar dock inte innovation (Ekvall, 1996). För att en organisation ska lyckas med innovationer krävs att organisationen lyckas gå ytterligare ett steg i den kreativa processen. Detta steg innebär omvandling av de kreativa idéerna till faktiska produkter eller tjänster, det vill säga innovation (Ekvall, 1996). Tre element ingår i denna process enligt Amabile och kollegor (1996); organisationsmässig motivation till att vara innovativ, tillgång till resurser samt ledningens metoder och rutiner. Organisationsmässig motivation till att vara innovativ handlar om att organisationen måste ha en riktning mot kreativitet och innovation som är väl förankrad i hela organisationen. Det är även viktigt att organisationen ställer resurser, som möjliggör innovation, till förfogande för de anställda. Dessa resurser omfattar till exempel att sörja för kreativitetsträning och tillåta tillräcklig tid för innovationer. Ledningens metoder innebär att de bör tillhandahålla tydliga och strategiska mål för verksamheten, erbjuda ett intressant och utmanande arbete för anställda, lämna utrymme för frihet i arbetet samt skapa team med olika perspektiv och färdigheter när nya produkter skall arbetas fram (Amabile et al., 1996).

Till viss del kan dessa tre komponenter anses ingå i Ekvalls (1990) modell för ett kreativt klimat. Men även om de anställda skattat klimatet som kreativt på GEFA, Ekvalls instrument för mätning av ett kreativt klimat, så ämnar måttet inte mäta de anställdas innovativa förmåga, eller organisationens förmåga att omvandla idéer till något mer. Det tycks dock finnas ett antagande om att organisationer med kreativa klimat också medför innovationer. Detta samband tycks dock vara relativt obeforskat och är därför intressant att studera vidare.

Välmående

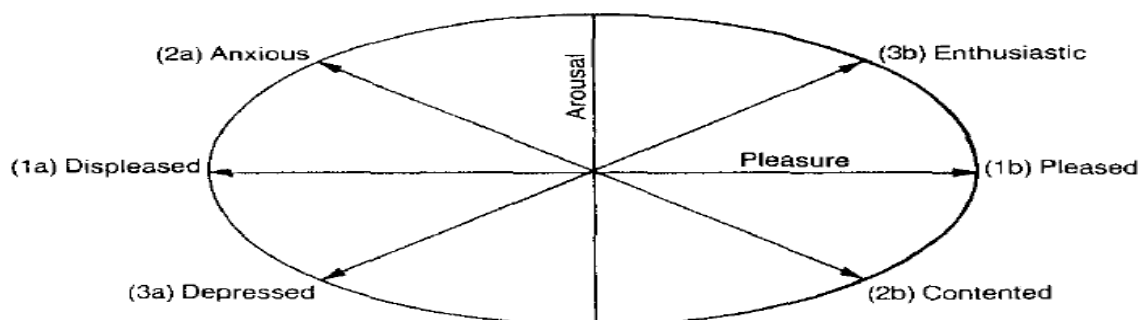
Det finns många definitioner av hälsa och välmående (Danna & Griffin, 1999). Alvesson (1993) menar dock att det är svårt att dra en gräns mellan vad som är psykisk hälsa och ohälsa eftersom en tydlig gräns saknas, samt att det ofta handlar om en subjektiv upplevelse. Välmående omfattar såväl generell som arbetsrelaterad och icke-arbetsrelaterad hälsa (Danna & Griffin, 1999; Ryff, 1989).

Välmående omfattar också ett flertal bidragande komponenter, bland annat affektivt välmående, upplevelse av kompetens, ambition, autonomi och belåtenhet (Diener & Larsen,

1993; Warr, 1994). Warr (1987) benämner välmående som affektivt/känslomässigt välmående, till skillnad från fysiskt/somatiskt välmående. Han menar att det går att få en indikation på psykologiskt välmående genom att mäta känslonivåer. Den största bidragande faktorn till psykologiskt välmående är enligt Warr (1987) det affektiva/känslomässiga välmåendet. Essentiellt för välmående är även bekräftelse och interaktion. När detta saknas blir följden ofta psykisk ohälsa, varför ett samband med välmående kan skönjas (Gerhardt, 2007).

Utifrån den mängd forskning som finns rörande vinster med psykiskt välmående (t ex Bakker et al., 2005; Rasulzada & Dackert, 2009; Wright et al., 2002) finns det fördelar för såväl individ som för organisation och samhälle med välmående människor (Danna & Griffin, 1999). Människor som mår bättre tenderar att vara lyckligare i livet och de som känner glädje har visat sig vara framgångsrika på flera domäner i livet. De är oftare gifta, har fler vänskapsrelationer, högre inkomst, bättre hälsa och presterar bättre på arbetet (Lyubomirsky et al., 2005).

Arbetsrelaterat välmående. Arbetet tycks ha en essentiell roll i människors välmående på så sätt att sysselsättningen ökar individens välbefinnande och känsla av att utnyttja sin fulla potential (Blustein, 2008). Warr (1987) definierar arbetsrelaterat välmående som en del av det affektiva psykologiska välbefinnandet. Det arbetsrelaterade välmåendet kan klassificeras på två dimensioner beroende på hur intensiva och vilka de arbetsrelaterade känslorna är. Dessa dimensioner, nöjdhet och arousal/energi, beskriver hur nöjda och aroused/energiska individerna upplever sig vara på arbetet. Detta kan enligt Warr mätas längs tre axlar: missnöjd (1a)- nöjd (1b), ängslig (2a)- belåten (2b) och deprimerad (3a)- entusiastisk (3b) (Warr, 1994). Se figur 2 för en illustration av teorin.



Figur 2. Warrs (1990) tre axlar vid mätning av affektivt arbetsrelaterat välmående.

Warrs (1990) definition av arbetsrelaterat välmående har fått stöd ibland annat av Van Katwyk, Fox, Spector och Kelloway (2000) och är en av utgångspunkterna i denna uppsats.

Faktorer som påverkar välmående. Johnson och Hall (1988) diskuterar arbetsrelaterat välmående utifrån krav/kontroll/stödmodellen. Enligt denna modell behövs en jämvikt mellan krav på individen och hur mycket kontroll individen har över sin situation på arbetet för att skapa välmående. Det krävs även socialt stöd för att skapa välmående. Krav innebär exempelvis arbetsbelastning medan kontroll omfattar möjligheter att påverka arbetsuppgifter. Socialt stöd inbegriper tillgången till stöd från vänner och andra i personens närhet. Den optimala kombinationen för att skapa välmående består i att höga krav kombineras med stort inflytande över arbetet och god tillgång till socialt stöd (Johnson & Hall, 1988).

Många studier har visat att krav från arbetet, exempelvis att ha emotionellt besvärliga kunder eller hög arbetsbelastning har en negativ inverkan på anställdas välmående. Samtidigt kan tillgången till socialt stöd och att få tillräcklig feedback ha en positiv inverkan på anställdas välmående (Quick & Tetrick, 2003). Att uppleva meningsfullhet i sina arbetsuppgifter har också visats sig ha ett samband med välmående (Hackman & Oldham, 1975). Antonovsky (2005) menar att människor som upplever en känsla av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet i sina liv mår bättre än de individer som inte upplever detta i lika hög grad. Detta kallas att uppleva en känsla av sammanhang, KASAM, och är relaterat till välmående (Antonovsky 2005). Anställda som upplever sitt arbete som meningsfullt och kan se en begriplighet i sina arbetsuppgifter, torde således må bättre.

Andra faktorer som visat sig vara viktiga för individens välmående på arbetet är den psykologiska anknytningen till organisationen, så kallat organizational commitment. Organizational commitment innebär bland annat att de anställda upplever sig vara emotionellt knutna till organisationen, delar dess mål och värderingar och upplever att de bidrar till dessa, vilket har visat sig spela in i upplevelsen av glädje och välmående på arbetet (Fisher, 2010).

Effekter av arbetsrelaterat välmående. Arbetsrelaterat välmående har även visat sig påverka individens mående i övriga livet. Detta fenomen, crossover, innebär att positiva känslor som uppstår i arbetet påverkar måendet i andra domäner av livet (Bakker et al, 2005). Detta implicerar att det är av vikt för individen att trivas och må bra på arbetsplatsen för att skapa generellt välmående. Anställda som är nöjda med sina liv och sitt arbete har också visat

sig vara mer samarbetsvilliga, hjälpsamma, punktliga och inte minst visat sig stanna kvar längre än missnöjda i organisationen (Spector, 1997; Warr, 1999). Välmående individer innebär anställda som bland annat har mindre frånvaro från arbetet, är sjukskrivna i mindre grad och ger mindre personalomsättning (Lyubomirsky et al., 2005). Enligt Warr (1999) ökar dessutom organisationers lönsamhet och produktivitet i takt med anställdas välmående. Detta kan förklaras med den så kallade ”happy-productive worker” tesen (Wright et al., 2002, s 146). Glad och produktiv-tesen innebär att glada och välmående anställda även producerar bättre. Wright et. al (2002) kunde i sin forskning visa att detta stämmer såtillvida att psykologiskt välbefinnande även ökade prestationen på arbetet. Ökad produktion ligger självfallet i organisationers intressen, då tillräckligt bra produktion är nödvändigt för att överleva som organisation (McFadzean, 1998).

Kreativt organisationsklimat och välmående

Kreativitet kan leda till nya utmaningar som kan följas av såväl personlig som organisationsmässig utveckling (Amabile, 1996). Av denna anledning kan kreativitet också ses leda till optimism, glädje och entusiasm (Csikszentmihalyi, 1999). Csikszentmihalyi (1997) beskriver att flow är en sinnesstämning där en individ är så fokuserad och koncentrerad på en aktivitet att individen blir helt absorberad och uppslukad i den. I ett tillstånd av flow beskriver individer att de känner sig starka, alerta, omedvetna om sig själva och på toppen av sin förmåga samtidigt som känslan av tid och rum försvinner. Csikszentmihalyi (1997) anser att det föreligger ett linjärt samband mellan begreppet flow, kreativitet och välmående. Individer som upplever kreativitet rapporterar i större grad positiva känslor och flow. Csikszentmihalyi menar att deltagandet i kreativa aktiviteter således kan påverka människors välbefinnande positivt (Csikszentmihalyi, 1999).

Sambandet mellan välmående och kreativt klimat har länge varit eftersatt i forskningsvärlden. Fokus beskrivs ha legat vid att finna ekonomiska vinster med kreativitet (Rasulzada, 2007). Enligt Ekvall (1996) inverkar en organisations klimat dock på medarbetarnas välmående, trivsel och motivation. Individerna i organisationen tolkar och upplever klimatet, drar slutsatser och agerar därefter. Lennér-Axelsson och Thylefors (1991) menar att organisationer med dåligt organisationsklimat oftare har högre sjukfrånvaro, högre personalomsättning och lägre produktion än de organisationer som har ett gott klimat. Dessutom ses organisationsklimatet som en bidragande och viktig komponent i hur chefer upplever sitt fysiska och psykologiska välbefinnande (Kirkcaldy & Siefen, 2002).

Det ligger således både i anställdas såväl som organisationers intresse att skapa ett gott klimat (Parker, Baltés, Young, Huff, Altmann, LaCost & Roberts, 2003). Huhtala och Parzefall (2007) menar att anställdas välmående spelar en central roll för innovationen i organisationsvärlden. När resurserna är stora och de anställda är positiva är sannolikheten större att de engagerar sig i aktiviteter som är till förmån för organisationen. Rasulzada (2007; Rasulzada & Dackert, 2009) har i sin forskning påvisat att det föreligger ett samband mellan ett kreativt klimat och välmående. Genom att minska kraven i arbetslivet så ses stora möjligheter till att få en positiv rörelse där både anställda och organisationer kan bära frukt i ökat välmående och ökad innovation.

Ett flertal dimensioner i GEFA, Ekvalls teoretiska modell för det kreativa klimatet, kan ses ha flera likheter med teorier om välmående. Dimensionen Utmaning/Motivation kan bland annat ses likna begreppet KASAM, Känsla av Sammanhang (Antonovsky, 2005). KASAM förutspår att de individer som upplever en känsla av meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet i sin situation, mår bättre. Även upplevelsen av Ekvalls dimension Idéstöd påminner om en känsla av meningsfullhet för de anställda medan dimensionen Utmaning/Motivation har likheter med teorierna om Organizational commitment. Sammantaget anser författarna att det tycks föreligga stöd i teorin för att ett kreativt klimat har ett samband med välmående.

Coping

I takt med det ständigt ökade tempot i samhället ställs människor inför allt fler ställningstaganden och beslut (Folkman & Moskowitz, 2004). Svårhanterliga situationer och problem dyker upp både i arbetslivet och på den privata arenan, och att kunna hantera dessa snabbt och effektivt blir en allt viktigare egenskap för människan. Begreppet coping formulerades under 1960-talet ur ett intresse för stress och människors olika hantering av stressfyllda situationer. Copingbegreppet ger förklaringar på varför människor reagerar på olika sätt när de ställs inför en stressande situation. Sådan kunskap är viktig för att kunna förebygga ohälsa (Lazarus, 1993).

Det finns ett flertal olika definitioner av coping. En av de mest frekvent använda och citerade (Kovacs, 2007; Muhonen & Torkelson, 2008) är Lazarus och Folkmans definition: "the cognitive and behavioral efforts to manage specific external and/or internal demands appraised as taxing or exceeding the resources of the individual" (Folkman & Lazarus, 1988, s

6). Fritt översatt lyder definitionen: de kognitiva och beteendemässiga försöken att hantera yttre och/eller inre krav som värderas som att de kommer att påfresta eller överskrida individens resurser.

Lazarus och Folkman (1998) menar att coping handlar om hanteringen av en stressfylld situation och inte att lyckas kontrollera situationen. Hur en individ reagerar och vilken strategi som i slutändan används beror på faktorer såsom personlighet, kultur, problemlösningsförmåga, materiella resurser, omgivning, upplevelsen av socialt stöd och tolkningen av situationen (Kovacs, 2007; Lazarus & Folkman, 1984). Ett tydligt individfokus, där problemhanteringsstil har setts som en del av personligheten, har länge rått inom forskningen kring coping (Long & Cox, 2000). Sedan 1970-talet har synen på coping utvecklats mot att blir mer processinriktad. Studier av enäggstvillingar har till exempel visat att problemlösningsförmåga är ett inlärt beteende, snarare än en medfödd förmåga (Jeding, Hägg, Marklund, Nygren, Theorell & Vingård, 1999). Idag tenderar forskare att se på coping som en föränderlig process som är situationsbunden och sker i interaktion mellan individ och miljö (Muhonen & Torkelson, 2008). Detta synsätt innebär att människor kan använda olika typer av coping när de ställs inför liknande situationer, eftersom copingen är ett resultat av en ständig värdering och omvärdering av situationen. Samma strategi kan således vara både adaptiv och icke-adaptiv beroende på omständigheterna. Det går alltså inte säga att en strategi är bättre än en annan, eftersom vad som är god coping alltid är kontextbetingat (Ahlström & Wenneberg, 2002). Till följd av detta kan man inte heller göra någon bedömning av kvalitén av problemlösningsförmågan på förhand (Lazarus & Folkman, 1988).

Genom åren har copingbegreppet också kommit att klassificeras och struktureras upp i olika typer av kategorier (Amirkhan, 2007; Higgins & Endler, 1995). Lazarus och Folkman (1994) delar in strategierna i två kategorier; problemfokuserad och emotionsfokuserad coping. Higgins och Endler (1995) gör en indelning om tre kategorier; problemorienterade, emotionsorienterade och undvikandeorienterade copingstrategier. Problemorienterade strategier innebär enligt dem att aktivt försöka göra något åt och hantera situationen. De emotionsorienterade strategierna innebär istället försök att förändra själva tolkningen och värderingen av situationen samt hur individen reagerat på den. Undvikandeorienterade omfattar försök att fly undan och ignorera situationen (Higgins & Endler, 1995). Det är ifrån denna klassificering som uppsatsen utgår. Vissa strategier, exempelvis uppsökandet av socialt stöd, kan fungera som både problemfokuserad och emotionsbaserad coping, beroende på att

strategin både kan ge information om hur man kan hantera problemet och fungera som en emotionell avlastning och reglering. Coping består av åtta olika strategier (Folkman & Lazarus, 1988), se figur 3.

<p>Konfrontativ coping Uttrycka ilska, kämpa för det man vill och försök att få den ansvarige för situationen att ändra sig</p> <p>Avståndstagande coping Försöka att glömma bort allt, inte ta så allvarligt på situationen</p> <p>Självbehärskning Hålla känslor som uppkom för sig själv, inte berätta för andra hur illa det var</p> <p>Söka socialt stöd Prata med någon, ta reda på mer om situationen, fråga någon om råd</p> <p>Acceptera ansvar Ta på sig skulden, kritisera sig själv och lova att göra annorlunda nästa gång</p> <p>Fly/undvika Undvika människor, hoppas att situationen ska försvinna av sig självt, invänta ett mirakel</p> <p>Planerad problemlösning Öka egna ansträngningar för att lösa situationen, planera problemlösning</p> <p>Positiv omvärdering Förändras och växa som person av händelsen, försöka se det som något positivt istället</p>

Figur 3. Copingstrategier enligt Folkman och Lazarus, (1988).

När coping har kopplats till arbetslivet har forskningen primärt fokuserat på hur copingstrategier kan minska negativa effekter av jobbstressorer såsom höga krav, tvetydiga roller och rollkonflikter (Parkes, 1990). Bhagat och Allie (1989) menar att de copingstilar, det vill säga sättet individer copar på, som individer använder sig av är relaterade till specifika organisationsmässiga faktorer, exempelvis arbetstillfredsställelse.

I relation till detta kan sägas att forskning tyder på att de uppgiftsorienterade och emotionsorienterade copingstrategierna kan associeras med bättre anpassning och minskad förekomst av depression. De undvikande strategierna har å andra sidan i högre grad kopplats samman med ohälsa och sämre anpassning (Reid, Dubow & Carey, 1995; Strutton & Lumpkin, 1993). Higgins och Endler (1995) beskriver att användningen av emotionsorienterad coping, såsom att söka socialt stöd, i större grad förknippas med individer med ångest.

Kreativt organisationsklimat och coping. Det har påvisats att människor använder olika copingstrategier beroende på om situationen är arbetsrelaterad eller familjerelaterad (Pienaar, 2007). Ahlström och Wenneberg (2002) menar att copingstrategier varierar över tid och påverkas av de rådande miljömässiga förhållandena. Organisationsklimatet har visats påverka ett flertal organisatoriska processer (Ekvall, 1990). Således kan det antas att

organisationsklimatet och den för individen omgivande miljön påverkar hur problemhanteringen i en given situation blir.

Det förefaller dock som om frågor kring hur organisationsklimatet inverkar på coping, eller problemlösningsförmågans inverkan på organisationsklimatet inte utforskats tidigare, i alla fall inte till författarnas kännedom. Enligt Ekvall (1990) påverkar organisationsklimatet ett stort antal processer i organisationen, exempelvis beslutsfattande, motivation och engagemang. Det är därför rimligt att tänka sig att det kreativa klimatet har ett samband med hur anställda beslutar om bästa sättet att hantera situationen när de står inför ett problem. Det kan även funderas kring om ett samband finns mellan det kreativa klimatet och användning av copingstrategin problemlösning. Planerad problemlösning innebär att den anställde försöker öka sina egna ansträngningar för att lösa problemet genom ett strategiskt tillvägagångssätt för att hitta lösningar (Lazarus & Folkman, 1988). Kreativitet innebär bland annat att hitta nya lösningar på problem (Amabile & Hennenssey, 2010). Således funderar författarna kring om kreativa organisationer skulle kunna medföra anställda som är bra på att hantera problem och att se nya lösningar på saker och ting. Det kreativa klimatet ger utrymme för att styra sin arbetssituation och framföra idéer om nya sätt att lösa problem eller utveckla produkter. Författarna ser det även som tänkbart att ett sådant klimat gynnar problemlösningsförmåga och att de anställda som uppfattar klimatet som sådant i högre grad därför använder sig av uppgifts-/problemfokuserad coping när de står inför en svårhanterlig situation.

Kreativitetens betydelse för den studerade kontexten

För att förstå hur dessa komponenter kan påverka de organisationer som undersökts beskrivs kort de kontexter som organisationerna återfinns i. De två studerade organisationerna, presenterade i metoden nedan, hade olika krav på innovation och kreativitet. Den ena organisationen var offentlig och verksamheten var delvis styrd och påverkad av rådande politiskt styre. Organisationens var inte vinstdrivande och konkurrerade inte med andra organisationer. Det fanns inga krav på organisationen att kontinuerligt komma med nya produkter men det fanns krav på att genomföra förbättringar och effektiviseringar av de tjänster som organisationen erbjöd. Organisationens påverkades mycket av regeringsskiftet och nationella sparpaket kombinerat med utökade uppdragsområden.

Den andra organisationen var privat och i telekombranschen. Organisationens hade direktkontakt med marknaden och det förelåg en tydlig konkurrens med andra organisationer.

Organisationen hade stora krav på att förnya sina produkter och tjänster och att ligga längst fram vid frontlinjen. Trots organisationernas strukturella olikhet, bedömdes de båda utifrån Ekvalls teori (1990) kunna ha stora vinster att göra om studiens hypoteser kom att verifieras.

Sammanfattning av teori

Kreativitet och förmåga att komma på nya idéer tycks vara av stor vikt i organisationsvärlden idag. Forskning har visat att ett kreativt organisationsklimat gynnar den kreativa produktionen (Ekvall, 1990). Samtidigt ökar pressen på individer och organisationer att bli allt mer effektiva, produktiva och snabba i hanteringen av problem (Näswall et al., 2006). Detta väcker författarnas tankar om att det torde vara allt viktigare att satsa på anställdas välmående för att undvika sjukfrånvaro och sjukskrivningar. Forskningen tyder på att dessa fenomen skulle kunna kombineras och uppnås genom att implementera ett kreativt klimat. Välmående tycks gå hand i hand med ett kreativt organisationsklimat (Parker et al., 2003; Rasulzada, 2007). Coping tycks vara beroende av den omgivande miljön (Muhonen & Torkelson, 2008). Aktiv problemlösande coping har visat sig ha samband med bättre mående (Strutton & Lumpkin, 1993).

Till kännedom för vidare läsning. I uppsatsen görs vissa förenklingar i användandet av begrepp. Detta görs för att underlätta för läsaren. När klimat nämns i uppsatsen, menas organisationsklimat. När ett kreativt klimat nämns, menas anställdas skattade upplevelse av ett kreativt klimat. När välmående nämns menas arbetsrelaterat välmående. Distinktionen mellan kreativitet och innovation görs enligt Amabile et al. 1996; då kreativitet nämns menas produktion av nya lösningar och idéer. När innovation nämns menas produktion av nya idéer samt implementering av dessa. I vissa fall förekommer engelska termer i texten. Dessa används då författarna ansett att ingen lämplig svensk motsvarighet varit möjlig att finna.

Syfte

I enlighet med den teori och tidigare forskning som ovan har redogjorts för, ses goda skäl att utforska sambanden mellan kreativa organisationsklimat, välmående och coping. Det är även av intresse att undersöka huruvida organisationer som skattas vara kreativa även är innovativa. Syftet är att bidra med och generera kunskap om huruvida ett kreativt organisationsklimat kan påverka anställdas mående och problemlösning. Nyttoeffekterna sammanfattas i behovet av kunskap kring hur vi kan skapa goda, produktiva, innovativa arbetsmiljöer som upprätthåller välmående. Det handlar om att skapa bättre förutsättningar för

att hjälpa anställda att bättre kunna hantera sitt arbetsliv på ett framgångsrikt sätt. Denna kunskap kan således användas till att arbeta fram nya redskap för att främja innovation, välmående och problemhantering på arbetsplatser.

Frågeställningar

(1) Samvarierar upplevelsen av ett kreativt organisationsklimat med de anställdas välmående inom de två organisationerna? (2) Samvarierar upplevelsen av ett kreativt organisationsklimat med de anställdas coping inom de två organisationerna? (3) Går det att mäta förekomsten av innovation utifrån "Innovationsskalan" och Göran Ekvalls Formulär A (GEFA) i de två organisationerna? (4) Kan upplevelsen av ett kreativt organisationsklimat prediceras av välmående och coping?

Hypoteser

1. De anställdas upplevelse av ett kreativt organisationsklimat inom de två organisationerna har ett signifikant samband med anställdas skattade välmående.
2. De anställdas upplevelse av ett kreativt organisationsklimat inom de två organisationerna har ett signifikant samband med anställdas skattade val av copingstrategier.
3. Det finns ett samband mellan hur de anställda i de två organisationerna upplever det kreativa klimatet och upplevelse av organisationen som innovativ enligt "Innovationsskalan".
4. Upplevelsen av ett kreativt organisationsklimat prediceras av välmående och coping.

Metod

Procedur

Under sommaren 2010 kontaktades ett 30-tal organisationer för att undersöka intresse och möjlighet att delta i studien. Organisationerna valdes ut genom internetsökning via Google. Sökord som användes var bland annat Företag + Skåne, Privat och Offentligt. Två organisationer, A, som var offentlig och B som var privat, visade sig vara positiva till deltagande.

Under början av oktober 2010 inleddes datainsamlingen. Det aktuella enkätaterialet (beskrivs nedan) matades in på en hemsida konstruerad för att skapa nätbaserade psykologiska enkätundersökningar, www.psychsurveys.org. Användandet av en nätbaserad enkät motiverades främst av praktiska skäl såsom som möjlighet till distribution samt för att förenkla datasammanställning. Dessa fördelar ansågs uppväga risken med låg svarsfrekvens för nätbaserade enkäter i jämförelse med pappersenkäter, som visats i vissa tidigare studier (Troost, 2007). Eftersom avtal ingåtts med organisationerna om möjlighet för de anställda att besvara enkäten på arbetstid, sågs risken för stort bortfall inte som överhängande.

En pilotstudie på materialet genomfördes. Tio personer fick fylla i enkäten för att säkerställa kvaliteten i materialet. Smärre ändringar i enkätens introduktion och demografiska variabler utfördes efter detta.

Kontakt etablerades med en person ur varje organisation. Denne erhöll en internetlänk via e-post till den nätbaserade enkäten som dessa båda sedan vidarebefordrade till de anställda. Inom organisation A skickades enkäten ut till samtliga anställda, totalt 105 stycken, uppdelade på tio avdelningar. Anställda inom organisation A fick tillgång till länken i samband med arbetsplatsmöten och genomförde enkäten på arbetstid. I organisation B skickades länken ut till 250 stycken anställda från nio avdelningar. Även i denna organisation skulle de anställda ha fått möjlighet att fylla i enkäten på arbetstid. På grund av oförutsedda organisationsförändringar hade organisation B dock inte möjlighet att genomföra detta. De anställda fick istället tillgång till länken genom e-post från kontaktpersonen i organisationen, med instruktionen att genomföra undersökningen på ledig tid. Valet av vilka grupper av anställda som enkäten gick ut till gjordes av praktiska skäl av kontaktpersonerna. De praktiska skälen var främst tillgång till intranät och tidsbrist. Dessutom gavs möjlighet för kontaktpersonerna att undersöka de grupper av anställda som de var mest intresserade av.

Urvalet var således såkallat ändamålsenligt (Shadish, Cook & Campbell, 2002). Sammantaget skickades länken ut till 355 anställda (105 stycken i organisation A, 250 stycken i organisation B). Samtliga fick tillsammans med länken till webbenkäten information om syfte med enkäten, beräknad tidsåtgång (15 minuter) och anonymitet, se Bilaga 1.

Insamlad data överfördes sedan från webbenkäten till dataprogrammet Statistical Package for Social Sciences, SPSS version 18.0, varpå statistiska analyser av data utfördes för

organisationerna. Under början av år 2011 återkopplas materialet och resultaten till de båda organisationerna.

Undersökningsgrupp

Organisation A. Organisation A var en större offentlig myndighet i Sverige med cirka 12 500 medarbetare. Studien utfördes på 112 medarbetare på ett av cirka 300 lokalkontor. De anställda arbetade huvudsakligen med handläggning av ärenden. Enkäten skickades ut till 105 anställda som arbetade inom organisationen vid tidpunkten för distribution av enkäten. Totalt inkom 105 svar, av vilka antalet statistiskt analyserbara svar var 46 stycken (43 %). Av dessa 46 var majoriteten kvinnor (76 %) mellan 51-60 år gamla (48 %) och 41 % hade arbetat i organisationen i över 30 år. Den övervägande delen hade studerat tre år eller mer vid högskola (59 %) och jobbade främst som handläggare (76 %).

Organisation B. Organisation B var ett marknadsledande privat företag inom telekombranschen. Företaget hade vid tidpunkten för undersökningen cirka 2100 anställda med kontor vid tio orter i Sverige. Studien utfördes på huvudkontoret och enkäten skickades ut till 250 anställda inom kundsupport och produktutveckling. Totalt inkom 29 svar och av dessa var 14 stycken statistiskt analyserbara svar (6 %). Av de 14 svaren var 64 % kvinnor, 50 % var mellan 21-30 år gamla och 50 % hade varit anställda mellan 1-5 år i organisationen. 50 % hade gymnasieutbildning som högsta nivå och 57 % arbetade som inhyrda konsulter i organisationen.

För utförligare demografisk information om de båda organisationerna, se bilaga 2.

Instrument

Den webbaserade enkäten bestod av fem separata delar. Tre standardiserade instrument användes för att mäta variablerna kreativt klimat (GEFA), coping (WCQ-s rev) och arbetsrelaterat välmående (Känslomässiga aspekter). Utöver dessa inkluderades även demografiska variabler och den nyskapade Innovationsskalan. På grund av upphovsrättsliga skäl bifogas endast delar av enkäten, se bilaga 1.

Göran Ekvalls Formulär A. Göran Ekvalls Formulär A (1990), hädanefter GEFA, är ett självskattningsformulär som mäter kreativt klimat i organisationer. Formuläret är baserat på Ekvalls teori om kreativa organisationsklimat och består av 50 påståenden som mäter hur man

uppfattar sin organisations klimat och vanliga beteenden i organisationen. De i formuläret presenterade påståendena hör alla till någon av de tio dimensionerna: Utmaning/Motivation, Frihet, Idéstöd, Tillit/Öppenhet, Dynamism/Livlighet, Lekfullhet/Humor, Debatter, Konflikter, Risktagande samt Idétid. Exempel på påståenden var item 8 " Här förekommer mycket nya idéer" och item 6 "Det är fart och fläkt här" (Ekvall, 1990). Deltagarna instruerades att uppskatta i vilken utsträckning påståendena stämde överens med den egna upplevelsen av organisationen, på en skala från "Stämmer inte alls" (0), "Stämmer i viss mån" (1), "Stämmer ganska bra" (2), "Stämmer i hög grad" (3). Enligt instruktioner i manualen beräknades tio av dimensionerna samt en totalfaktor. Dessa dimensioner varierar från 0-3 där låga siffror indikerar ett stagnerat klimat och höga siffror ett kreativt klimat. Detta gäller samtliga dimensioner förutom Konflikt som enligt instruktion vändes så att låga värden indikerar ett stagnerat organisationsklimat medan höga indikerar ett kreativt klimat. Tillsammans utgör dimensionerna en enhetlig skala: GEFA Total. Totalfaktorn inkluderar inte konfliktdimensionen enligt instruktioner i manualen (Ekvall, 1990).

Valet av instrument motiveras delvis av Moultrie och Youngs (2009) jämförelse mellan de två ledande instrumenten på området; Ekvalls GEFA (Ekvall, 1990) samt Amabiles KEYS (Amabile et al., 1996) vilken konkluderade att inget av instrumenten var överlägset det andra i hur väl de mätte ett kreativt klimat. GEFA har också stöd i tidigare studier (Isaksen & Lauer, 2001; Rasulzada, 2007). Eftersom Ekvalls instrument är svenskt och därför jämförbart med annan svensk forskning på området, valdes GEFA. Stöd för reliabilitet och validitet för GEFA återfinns i manualn (Ekvall, 1990).

The Ways of Coping Questionnaire- S rev. The Ways of Coping Questionnaire, herefter WCQ, är ett självskattningsformulär bestående av 45 item designat för att mäta hantering, coping, av stressfyllda situationer. Formuläret är baserat på Folkman och Lazarus (1988) teori om coping. Den svenska översättningen kom 1998 och reviderades 2005 genom att bland annat korta ner formuläret från 66 till 45 item (Ahlström & Wenneberg, 2002). Respondenterna ombads att tänka på och kort beskriva en påfrestande eller svårhanterlig händelse som inträffat på arbetsplatsen under den senaste veckan. Deltagarna svarade därefter på i vilken grad 45 presenterade copingstrategier ansågs stämma överens med den egna hanteringen av situationen. Skattningen gjordes på en fyrgradig skala från "Stämmer ej in på min situation" (0), "Stämmer lite in på min situation" (1), "Stämmer in ganska mycket på min situation" (2) till "Stämmer helt in på min situation" (3). Exempel på copingstrategier var item

14 "Jag försökte glömma alltsammans" och item 4 "Jag pratade med en annan person för att ta reda på mer om situationen".

De olika påståendena är alla relaterade till WCQs åtta delskalor/copingstrategier: Konfrontativ coping, Avståndstagande/Distansering, Självbehärskning, söka socialt stöd, Acceptera ansvar/ansvarstagande, Fly/Undvika, Planerad problemlösning samt Positiv omvärdering.

Resultatet indikerar i vilken mån en viss strategi/delskala användes vid det givna tillfället (Folkman & Lazarus, 1988). I enlighet med Folkman och Lazarus rekommendationer anpassades introduktionen av formuläret till det aktuella sammanhanget, genom att deltagaren ombads tänka på en arbetsrelaterad situation (Folkman & Lazarus, 1988). Instrumentet beskrivs som det mest spridda och frekvent använda instrumentet för att mäta coping. Nöjaktiga psykometriska egenskaper för WCQ har rapporterats, med reliabilitetsvärden från ,61- ,79 (Lundqvist & Ahlström, 2006).

Känslomässiga aspekter. Känslomässiga aspekter är ett självskattningsformulär för att mäta arbetsrelaterat välmående. Det är utarbetat av Peter Warr (1990) och är baserat på hans teori om affektivt arbetsrelaterat välmående. I denna studie användes endast aspekten Depression-Entusiasm, då den axeln av instrumentet tidigare visat sig ha samband med organisationskreativitet och innovation (Rasulzada & Dackert, 2009). Det är också denna delskala som åsyftas när författarna nämner Känslomässiga aspekter i resultat och diskussion. I denna skala ingår sex affekter (nedstämd, glad, entusiastisk, dyster, olycklig och optimistisk) som arbetet kan medföra och respondenten ombads skatta i vilken grad arbetet hade väckt dessa sex affekter under de senaste veckorna. Svartalternativen är på en sexgradig skala, där 1=aldrig, 2=då och då, 3=ibland, 4=ofta, 5=för det mesta och 6=hela tiden. Dessa summerades och ett medelvärde räknades ut enligt instruktioner (Warr, 1990).

Känslomässiga aspekter valdes för att mäta välmående eftersom det är ett erkänt instrument i organisationspsykologisk forskning (Maäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2007), men även för att möjliggöra eventuella jämförelser med svenska jämförelsedata. Instrumentets psykometri har utvärderats i ett flertal sammanhang och har enligt såväl Warr (1990) som Maäkikangas et al. (2007) en acceptabel psykometri.

Innovationsskalan. För att undersöka om ett kreativt klimat även medför innovationer, konstruerades för denna uppsats ett instrument för att mäta organisationers innovationsförmåga, Innovationsskalan. Instrumentet kan tänkas vara ett givande och intressant komplement till forskningsområdet eftersom innovationer är en viktig del för samhällets och organisationers utveckling.

Innovationsskalan är således ett egenkonstruerat självskattningsinstrument. Frågorna i instrumentet baseras på tidigare forskning av Rasulzada och Dackert (2009) samt Amabile et al. (1996). Stöd för instrumentet finns i de i teorin presenterade komponenterna (McFadzean, 1998) samt i tidigare forskning (Rasulzada & Dackert, 2009; Amabile et al., 1996, Ekvall, 1996).

För att undersöka om ett kreativt klimat (mätt med GEFA) även medför innovationer korrelerades den egenkonstruerade Innovationsskalan med GEFA.

Innovationsskalan (Org. A, $\alpha=,43$, Org. B, $\alpha=,64$) består av totalt fyra item. Två item mäter perceptionerna av organisationens kreativitet och innovation ("Upplever du din arbetsplats som kreativ respektive innovativ?") och två item mäter tillgång till system för att tillvarata idéer och implementering av idéer i organisationen ("om du har en ny idé, har du då tillgång till organisationens resurser, i form av tid, material, kompetens, kapital med mera?" och "Upplever du att idéer som arbetslaget föreslår genomförs på din arbetsplats?"). Samma fyrgradiga skala för svar användes som i övriga formulär: "Stämmer inte alls" (0), "Stämmer i viss mån" (1), "Stämmer ganska bra" (2), "Stämmer i hög grad" (3). Se bilaga 1 för instrumentets form i enkäten.

Information om dig. Denna del bestod av fem demografiska frågor om kön, ålder, tid och roll i organisationens samt utbildningsnivå. Se bilaga 1.

Statistisk bearbetning

Data bearbetades med dataprogrammet Statistical Package for Social Sciences (SPSS), version 18.0. En kodbok skapades och data förbereddes för analys enligt instrumentens manualer samt genom att ofullständiga svar exkluderades från analysen då de bedömdes sakna tillräckliga förutsättningar för att användas vid statistisk analys. Exempel på svar som exkluderades var sådana där individer fyllt i de demografiska frågorna och sedan lämnat

enkäten ofullständig. Enstaka uteblivna svar (missing values) ersattes med gruppens medelvärde på instrumentet. Detta gjordes för att inte påverka gruppens medelvärde i någon riktning (Shadish et al., 2002).

Preliminära analyser av förutsättningar för de statistiska testen genomfördes. Viss skevhet påträffades för WCQ, Känslomässiga aspekter samt Innovationsskalan. Detta är ofta fallet i samhällsvetenskaplig forskning och behöver inte betyda att det är något problem med skalan, utan reflekterar snarare det mätta fenomenets underliggande natur. För att kunna analysera data rekommenderas användning av icke-parametriska test, vilket användes i de fall då normalfördelning inte förelåg (Pallant, 2007).

För att minska risken för typ II fel till följd av begränsningen i samplet för organisation B analyserades samtlig data för denna organisation med icke-parametriska test (Pallant, 2007).

Resultaten för organisationerna analyserades separat eftersom en sammanslagning av data bedömdes minska representerbarheten i materialet, på grund av olikheterna i samplen. Deskriptiva data togs fram, bivariata korrelationer beräknades (Pearsons produkt moment korrelation och Spearmans rangkorrelation) utifrån de hypoteser som ställts upp och multipel regressionsanalys utfördes. Regressionsanalysen var endast möjlig att genomföra för organisation A då samplet i organisation B var alltför litet (Pallant, 2007). Regressionsanalysen utfördes endast på de variabler som visat sig statistiskt signifikanta i korrelationsanalyserna.

De situationer som de anställda skulle beskriva innan utförandet av WCQ, och som presenteras i resultatet är endast exempel på de situationer som angavs, och bör således ses som kvalitativa beskrivningar av organisationen och inte som statistiskt representativa. Presentationen av situationerna sågs dock som ett fördjupande material för att tydliggöra resultaten i WCQ.

Reliabilitet

Alphavärdena för GEFA samt Känslomässiga aspekter visade på värden kring ,7 och bör därför anses ha god reliabilitet (Pallant, 2007). Detta stämmer överens med övrig litteratur som visat på samma resultat (Rasulzada, 2007; Lundqvist & Ahlström, 2006; Maäkingas et al., 2007). Delskalorna i WCQ uppvisade en varierande reliabilitet ($\alpha=,32$ - $\alpha=,83$), från

medium till god. Innovationsskalans reliabilitet ($\alpha=,43$ - $\alpha=,64$) var under gränsvärdet på ,7. Delskalorna i WCQ och Innovationsskalan har dock båda färre än tio item och Pallant (2007) poängterar att kortare skalor med färre än tio item ofta får låga alphavärden, runt ,5. I dessa fall rekommenderar hon genomförande av interitemkorrelation. Pallant (2007) menar dock att även dessa värden tenderar att vara låga för vissa skalor och därför inte heller kan sägas avspegla den sanna korrelationen. Till följd av detta genomfördes ingen sådan analys. Reliabiliteten för dessa skalor bör således ses som tillfredställande för GEFA och Känslomässiga aspekter samt acceptabel för Innovationsskalan och WCQ, vars låga alphavärden troligen är en följd av att skalorna består av ett litet antal item.

Vetenskapsmetodologisk utgångspunkt

Studien var en kvantitativ enkätundersökning med icke-experimentell korrelationsdesign. Den största delen av forskningen kring kreativitet i organisationskontext är gjord utifrån en funktionalistisk vetenskapsmetodologisk utgångspunkt i enlighet med positivistisk tradition. Detta innebär en önskan om att få generaliserbar och applicerbar kunskap. Utifrån detta synsätt anses det bästa sättet att studera sådana populationer vara att inte intervensera i det mätta systemet (Rickards & De Cock, 1999). Detta var även utgångspunkten för denna uppsats.

Bortfall

I kvantitativa studier finns det alltid en stor risk för bortfall (Shadish et al., 2002). Författarna försökte förekomma bortfall genom att komma till avtal med organisationerna om möjlighet för deltagarna att fylla i enkäten på arbetstid. Vidare hölls motiverande personliga möten med kontaktpersoner och chefer för respektive avdelning som deltog i studie. Detta gjordes för att öka motivationen och tydliggöra vinster med studien och vikten av deltagande. I denna studie gäller bortfallet båda organisationerna men framförallt i samplet från organisation B där svarsfrekvensen var så låg som 6 %. För organisation A gällde bortfallet (57 %) ofullständigt ifyllda enkäter, där hela instrumenten eller stora delar av instrumenten inte besvarats. För organisation B gällde den största delen av bortfallet underlåtenhet att delta.

Etiska aspekter

Studien omfattades av de yrkesetiska principerna för psykologer i Norden (Øvreeide, 2003). Vissa etiska frågor fanns dock att beakta i undersökningen. Av etiska skäl valde författarna att avidentifiera organisationerna. Detta gjordes till följd av bedömningen att denna

information inte tillförde något avgörande för förståelsen av resultaten. Det sågs även som ett sätt att förekomma förutfattade meningar om organisationerna som annars kunnat färga läsarens tolkning. Dessutom var det ett sätt att tillgodose organisationernas önskemål. Enkäten var anonym för att undvika så kallade bias, systematiska avvikelser, i svaren. För variabler med risk att peka ut individer, exempelvis ålder och tid i organisationen, utformades svarsalternativen i kategorier, exempelvis 1-5 år, för att undgå möjligheten att identifiera enskilda individer. Deltagarna i studien hade också möjlighet att gå vidare i enkäten utan att svara på en viss fråga eller avbryta. De hade även möjlighet att avbryta enkäten mitt i för att senare återvända.

Resultatet från enkäten tillsammans med förslag på förbättringar återkopplades till organisationerna efter att undersökningen avslutades. Det ålåg sedan organisationerna själva att gå vidare med materialet. Således ges ingen direkt återkoppling till deltagarna vilket kan ses som problematiskt. Författarna ansåg dock att de genom återkopplingen till organisationerna bidrog på bästa sätt efter rådande omständigheter vad gäller tillgänglighet, tid och kostnader.

Genom att endast mäta välmående fanns en risk att människor som mådde dåligt inom organisationerna försökte ge uttryck för detta i sina svar med en önskan om att förmedla det till ledning eller annan ansvarig, utan att få fram det. Detta var en risk som var tvungen att tas för att kunna genomföra enkäten. Försök att förmedla detta gjordes genom att klargöra i introduktionsbrevet att inga individuella svar skulle granskas.

Resultat

Författarna har valt att redovisa resultaten för de båda organisationerna separat. Detta beslut togs då organisationerna var mycket olika till sin struktur och i sina organisatoriska mål.

Deskriptiv data

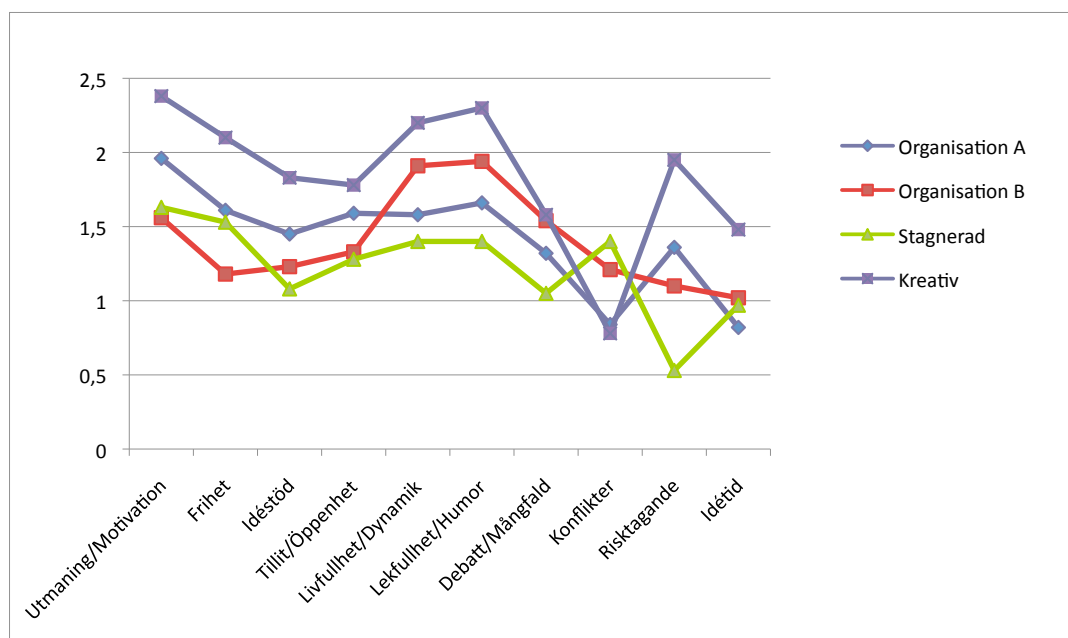
Göran Ekvalls Formulär A. Medelvärdena för organisation A på GEFAs dimensioner var mellan 0,82 och 1,96, se tabell 1. Lägst värden hade dimensionen Idétid, 0,82 och högsta värde hade Utmaning/Motivation, 1,96. För organisation B låg medelvärdet mellan 1,02 till 1,94. Lägst värden hade dimensionen Idétid 1,02 och högsta värde hade Lekfullhet/Humor, 1,94.

Tabell 1. Redovisning av organisation A och Bs medelvärden på GEFA samt Ekvalls (1990) normdata för kreativa och stagnerade organisationer.

	A	B	Ekvalls Stagnerad	Ekvalls Kreativa
Utmaning/Motivation	1,96	1,56	1,63	2,38
Frihet	1,61	1,18	1,53	2,10
Idéstöd	1,45	1,23	1,08	1,83
Tillit/Öppenhet	1,59	1,33	1,28	1,78
Livfullhet/Dynamik	1,58	1,91	1,40	2,20
Lekfullhet/Humor	1,66	1,94	1,40	2,30
Debatt/Mångfald	1,32	1,54	1,05	1,58
Konflikter	0,84	1,21	1,40	0,78
Rishtagande	1,36	1,10	0,53	1,95
Idétid	0,82	1,02	0,97	1,48
GEFA Total	1,49	1,46	1,21	1,95

Notera. Minimum: 0,00, maximum: 3,00

För att tydliggöra organisationernas karaktär utifrån begreppen kreativ och stagnerad följer en kort redogörelse om hur de förhåller sig till dessa. Jämförelsen illustreras i figur 4.



Figur 4. Medelvärden (0,00-3,00) för organisation A och B på GEFA i relation till Ekvalls (1990) normdata för kreativa och stagnerade organisationer.

Organisation As klimat skattades vara mellan Ekvalls (1990) normdata för kreativa och stagnerade organisationsklimat. Organisation A följde i stort sett samma linjära trend i upp och nedgångar som de kreativa organisationerna. Detta gällde dock inte för dimensionerna Livfullhet/Dynamik och Lekfullhet/Humor. Dessa medelvärdena var något lägre än normdata för kreativa och följde inte trenden. Resultatet på dimensionen Idétid var mycket lågt, lägre än för ett stagnerat klimat. Liksom de kreativa organisationerna uppvisade organisation A ett lågt värde på Konfliktdimensionen. Sammantaget tydde organisation As resultat på att organisationsklimatet var mittemellan ett kreativt och ett stagnerat.

Organisation Bs klimat följde inte trenden för organisationerna med kreativt klimat och inte heller den för stagnerat klimat. Resultatet visade på samma nivå som stagnerade organisationer på två dimensioner, Utmaning/Motivation och Idétid. På en dimension, Frihet, låg medelvärdet lägre än de stagnerade normvärdena. På tre dimensioner, Livfullhet/Dynamik, Lekfullhet/Humor och Debatt/Mångfald, var medelvärdena höga och närmade sig snarast de kreativa, om än med något lägre värden. Dimensionen Risktagandes medelvärde var mellan det stagnerade och det kreativa klimatet. Medelvärdet på Konfliktdimensionen var i närheten av värdet för stagnerade normdata.

Ways of Coping Questionnaire, S-Rev. I inledningen av WCQ ombads respondenterna att kort benämna en konkret situation och sedan skatta i hur stor grad olika copingstrategier användes för att hanterade denna. I organisation A var vanliga angivna situationer bland andra förändring i arbetsuppgifter, svåra ärenden, konflikter i arbetsgruppen och aggressiva kunder. I organisation B angavs också förändring i arbetsuppgifter och konflikter i arbetsgruppen, men även upplevelsen av att ha gjort fel samt framtagna provisionsmöjligheter.

Medelvärdena på WCQ för organisation A fanns mellan 0,41–1,37, på en skala från 0-3. De copingstrategier som de anställda skattade sig använda mest var Planerad problemlösning, Socialt stöd och Självbehärskning. De strategier som skattades användas minst var Fly/Undvika, Acceptera ansvar samt Konfrontativ coping. Organisation Bs medelvärden uppvisade värden mellan 0,53–1,68. De copingstrategier som anställda skattade sig använda mest var även för organisation B Planerad problemlösning, Socialt stöd och Självbehärskning. De strategier som användes minst var Fly/Undvika, Acceptera ansvar samt Konfrontativ coping. Deskriptiv data presenteras i tabell 2.

Tabell 2. Medelvärden och standardavvikelser för delskalorna i Ways of Coping Questionnaire för organisation A och B.

	Organisation A		Organisation B	
	Medelvärde	SD	Medelvärde	SD
Konfrontativ	0,73	0,40	1,01	0,66
Avståndstagande	0,76	0,55	1,19	0,71
Självbehärskning	1,20	0,61	1,47	0,65
Socialt stöd	1,23	0,67	1,50	0,67
Acceptera ansvar	0,55	0,66	0,86	0,84
Flyundvika	0,41	0,45	0,53	0,51
Planerad problemlösning	1,37	0,60	1,68	0,66
Positiv omvärdering	0,97	0,67	1,29	0,62

Notera. Minimum: 0,00, maximum: 3,00

Känslomässiga aspekter. Skalan har 6 skalsteg där 3 är medelvärde. Medelvärdet för Känslomässiga aspekter för organisation A var 3,99 (SD= 0,63). Medelvärdet för Känslomässiga aspekter för organisation B var 4,12 (SD= 0,51).

Innovationsskalan. Innovationskalan har fyra skalsteg, från 0-3. Medelvärdet för organisation A var 2,2 (SD=0,54). Medelvärdet för Organisation B var 1,18 (SD 0,70).

Statistiskt resultat

För hypotes 1-3 genomfördes korrelationsanalyser, för hypotes 4 genomfördes en standard multipel regressionsanalys. Resultatet redovisas hypotesvis i text och tabeller nedan.

Samband mellan kreativt klimat och välmående. Det fanns statistiskt signifikanta samband för GEFA Total och Känslomässiga aspekter, Spearman's $\rho=,40$, $p=,01$, se tabell 3. De anställda som skattade högt på GEFA, kreativt klimat, skattade således även högt på Känslomässiga aspekter. De starkaste sambanden förelåg för dimensionerna Lekfullhet/Humor och Idéstöd. Sju av GEFA-dimensionerna korrelerade signifikant med Känslomässiga aspekter; Utmaning/motivation, Idéstöd, Tillit/Öppenhet, Livfullhet/Dynamik, Lekfullhet/Humor, Idétid och Konflikter. Samtliga korrelationer var positiva och av mediumstyrka, med undantag för dimensionen Konflikt som korrelerade signifikant negativt med Känslomässiga aspekter.

Även för organisation B fanns ett starkt samband mellan GEFA Total och Känslomässiga aspekter, $r_s=,60$, $p=,02$. Samband påvisades även för dimensionerna Idéstöd, Tillit/Öppenhet och Lekfullhet/Humor.

Tabell 3. Resultat av Spearmans rho-korrelation för GEFA och Känslomässiga aspekter för organisation A och B

	GEFA Total	Utmaning	Frihet	Idéstöd	Tillit/ Öppenhet	Livfullhet/ Dynamik	Lekfullhet/ Humor	Debatt/ Mångfald	Konflikt	Risktagande	Idétid
Känslomässiga aspekter, Organisation A	,40**	,35*	,29	,41**	,39**	,31*	,42**	,20	-,37*	,18	,36*
Känslomässiga aspekter, Organisation B	,60*	,33	,48	,71**	,57*	,22	,59*	,45	-,34	,48	,35

Notera. $p^* < ,05$, $**p < ,01$

Samband mellan kreativt klimat och coping. Först följer resultaten för organisation A och därefter organisation Bs resultat.

För organisation A visade korrelationen på ett signifikant positivt samband mellan GEFA Total och en av copingstrategierna, Planerad problemlösning. Sambandet var av mediumstyrka, Spearmans rho (r_s) = ,47, p = ,00. Tre av copingstrategierna korrelerade med en eller fler dimensioner av GEFA. I tabell 4 redovisas resultatet av den bivariata Spearmans rho-korrelationen för organisation A.

Tabell 4. Resultat av Spearmans rho-korrelation mellan GEFA och WCQ, Organisation A

	Konfrontativ	Avståndstagande	Självbehärskning	Socialt Stöd	Acceptera ansvar	Fly/Undvika	Planerad problemlösning	Positiv Omvärdering
GEFA Total	,07	-,02	,28	,14	,10	-,05	,47**	,29
Utmaning	,11	,09	,17	,05	,06	,03	,29	,05
Frihet	,15	-,00	,29**	,26	,16	,27	,33**	,24
Idéstöd	-,10	-,14	,07	-,08	,12	,24	,27	,01
Tillit/Öppenhet	,00	-,15	,09	,03	-,06	-,14	,34*	,06
Livfullhet/Dynamik	,08	,13	,33*	,2	,13	-,01	,54**	,33
Lekfullhet/Humor	-,01	,06	,28	,18	,20	-,13	,52**	,42**
Debatt/Mångfald	,10	,03	,33*	,20	,07	-,03	,19**	,34*
Konflikt	-,29	-,22	,06	-,11	-,18	-,19	,06	-,02
Risktagande	,25	-,01	,32*	,21	,20	,01	,30*	,21
Idétid	,03	-,15	,21	,08	,15	-,04	,24	,31*

Notera. $p < ,05$, $**p < ,01$

Sex dimensioner i GEFA visade sig ha statistiskt signifikanta samband med Planerad problemlösning: Frihet, $r_s = ,34$, $p = ,00$, Tillit/Öppenhet, $r_s = ,34$, $p = ,02$, Livfullhet/Dynamik, $r_s = ,54$, $p = ,00$, Lekfullhet/Humor, $r_s = ,52$, $p = ,00$, Debatt/Mångfald, $r_s = ,19$, $p = ,00$ samt Risktagande, $r_s = ,30$, $p = ,04$. Samtliga samband var positiva och av varierande styrka, från svaga till mediumstarka, $r_s = ,19$ – $,54$. De starkaste korrelationerna konstaterades för dimensionerna Livfullhet/Dynamik och Lekfullhet/Humor.

Fyra av dimensionerna i GEFA visade sig ha samband med copingstrategin Självbehärskning: Frihet, $r_s = ,29$, $p = ,05$, Livfullhet/Dynamik, $r_s = ,33$, $p = ,02$, Debatt/Mångfald, $r_s = ,33$, $p = ,03$ samt Risktagande, $r_s = ,32$, $p = ,03$ hade statistiskt signifikanta samband av medium- till stark karaktär. De som skattade högt på dimensionerna Frihet, Livfullhet/Dynamik, Debatt/Mångfald och Risktagande använde även i högre grad copingstrategin Självbehärskning.

Tre dimensioner i GEFA visade sig ha samband med copingstrategin Positiv omvärdering; Lekfullhet/Humor, $r_s=,42$, $p=,00$, Debatt/Mångfald, $r_s=,34$, $p=,02$ och Idétid, $r_s=,31$, $p=,04$, samtliga av mediumstyrka. De som skattade klimatet som Lekfullhet/Humor, bestående av Debatt/Mångfald och god tillgång till Idétid använde sig i högre grad av strategin Positiv omvärdering.

För Organisation B framkom inget statistiskt signifikant samband mellan GEFA Total och WCQ. Det fanns inget samband mellan skattat kreativt klimat och hur man hanterade problem. Dock visade sig två copingstrategier korrelera med en eller flera dimensioner av GEFA. I tabell 5 visas resultatet av den bivariata Spearmans rho-korrelationen för organisation B.

Tabell 5. Resultat av Spearmans rho-korrelation mellan GEFA och WCQ, Organisation B

B	Konfrontativ	Avståndstagande	Självbehärskning	Socialt stöd	Acceptera ansvar	Fly/Undvika	Planerad problemlösning	Positiv Omvärdering
GEFA	,24	-,04	,03	,18	-,13	,25	,28	-,16
Utmaning	,40	-,12	,34	,10	,22	,22	,19	,1
Frihet	,45	-,02	-,05	,29	-,02	,32	,38	,03
Idéstöd	,23	-,09	-,03	,22	-,07	,24	,38	-,13
Tillit/Öppenhet	,17	-,33	,35	,08	,24	,08	,42	,01
Livfullhet/Dynamik	,54*	,29	,25	,40	,01	,55*	-,02	-,05
Lekfullhet/Humor	,29	,03	,08	,33	,05	,24	,40	-,12
Debatt/Mångfald	,3	,20	-,17	,26	-,33	,31	,22	-,22
Konflikt	-,1	,17	-,14	,34	-,5	-,02	-,22	-,1
Risktagande	,05	-,04	-,11	-,04	-,41	,02	-,02	-,48
Idétid	,14	-,3	,09	,07	-,32	,08	,23	-,23

Notera. $p^*<0,05$, $**p<0,01$

Dimensionen Livfullhet/Dynamik och Konfrontativ coping visade sig ha ett statistiskt signifikant samband, $r_s= ,54$, $p=,05$. De som upplevde klimatet som dynamiskt och livfullt använde sig i högre grad av Konfrontativ coping. Det fanns även ett signifikant samband mellan Livfullhet/dynamik och copingstrategin Fly/undvika, $r_s=,55$, $p=,04$. De som skattade klimatet som Livfullt/Dynamiskt använde sig även i högre grad av copingstrategin Fly/Undvika.

Samband mellan Kreativt klimat och Innovationsskalan. Resultatet för organisation A visade på ett starkt positivt samband mellan skattning på GEFA Total och Innovationsskalan, Pearsons $r=,69$ $p=,00$. Detta samband gällde för alla dimensioner av GEFA, och sambanden var starkast mellan Idétid, $r=,72$, $p=,00$, Idéstöd, $r=,69$, $p=,00$ och Debatt/Mångfald, $r=,59$, $p=,00$ samt Risktagande, $r= ,59$, $p=,00$. Det fanns således ett samband mellan upplevelsen av

organisationens klimat som kreativt på GEFA och hur de anställda skattade på Innovationsskalan i denna organisation. Se tabell 6 för information om samtliga dimensioner.

Tabell 6. Resultat av Pearsons och Spearmans rho korrelation mellan GEFA och Innovationsskalan, Organisation A och B

	GEFA Tot.	UtmaningFrihet	Idéstöd	Tillit	LivfullhetLekfullhet	Debatt	Konflikter	Rishtagande	Idétid		
Innovationsskalan A	,69***	,45***	,41***	,69***	,40***	,55***	,46***	,59***	-,51***	,59***	,72***
Pearsons r											
Innovationsskalan, B	,47*	,19	,54**	,50	,27	,15	,29	,58**	-,09	,68***	,71***
Spearmans rho											

Notera. A: Organisation A, B: Organisation B, *p<.10, **p<.05, ***p<.01

Resultaten för organisation B visade inte på något samband mellan GEFA Total och Innovationsskalan, $r_s=.47$, $p=.09$ på signifikansnivå $p<.5$. Sambandet var dock signifikant på en högre signifikansnivå, $p<.10$. GEFA- dimensionerna Risktagande, $r_s=.68$, $p=.08$, Idétid, $r_s=.71$, $p=.005$, Debatt/Mångfald, $r_s=.58$, $p=.03$ och Frihet, $r_s=.54$, $p=.05$ visade sig även ha statistiskt signifikanta samband av stark karaktär med Innovationsskalan.

Kreativt organisationsklimat prediceras av välmående och coping. Multipel regressionsanalys genomfördes för organisation A. Resultatet redovisas i tabell 7.

Tabell 7. Sammanställning av standard multipel regressionsanalys för variabler som predicerar ett kreativt klimat (Organisation A)

Variabel	B	SE B	β
Känslomässiga aspekter	,17	,08	,29*
WCQ Planerad problemlösning	,26	,1	,37**

Notera. Adjusted R Square .27. N=46. p* <.05, p** <.01

Välmående och Planerad problemlösning stod tillsammans för 27 % av variationen av det kreativa klimatet, $R^2 = .27$. $F(2, 44)=9,03$, $p <.001$. (Adjusted R Square=.27). Känslomässiga aspekter predicerade GEFA, $\beta = .294$, $t(2,15)$, $p = .038$. Planerad problemlösning predicerade GEFA, $\beta=.374$, $t(2,73)$, $p = .009$. Känslomässiga aspekter kunde således enskilt predicera 29 % av det kreativa klimatet. Planerad problemlösning kunde ensamt predicera 37 %.

Diskussion

Sammanfattning av resultat

Resultaten visar att det finns ett samband mellan skattning av det kreativa klimatet och välmående för både organisation A och B. Dimensionerna Lekfullhet/Humor och Idéstöd har

starkast samband med välmående för de båda organisationerna. Resultatet påvisar även ett samband mellan ett kreativt klimat och coping för organisation A. Detta samband gäller för strategin Planerad Problemlösning. För denna organisation finns det även samband mellan enskilda dimensioner i GEFA och copingstrategierna Planerad problemlösning, Självbehärskning och Positiv omvärdering. I organisation B återfinns inget generellt samband mellan uppskattning av kreativt klimat och coping. Däremot visar resultatet ett samband mellan dimensionen Lekfullhet/Dynamik i GEFA och WCQ-strategierna Konfrontativ och Fly/Undvika. En hög korrelation påvisas vidare mellan GEFA och Innovationsskalan i organisation A. Det fanns även ett samband för organisation B på en högre signifikansnivå. Regressionsanalysen för organisation A visar att välmående och Planerad problemlösning tillsammans förutsäger det kreativa klimatet med 27 %.

Diskussion av deskriptiv data

Göran Ekvalls Formulär A. Organisation A. Sammantaget indikerar resultaten att klimatet är innovativt på medelnivå på de flesta dimensioner (se Figur 4). Detta implicerar anställda som trivs och upplever sig stimulerade av arbetet, har tillit till varandra och organisationen och som vågar ta risker. Det förefaller dock som att det satsas lite på att ge anställda utrymme för att ta kontakt med varandra för att diskutera problem. Resultatet tyder på att självständiga, initiativrika medarbetare inte premieras i denna organisation. Det verkar dessutom vara anmärkningsvärt lite utrymme för att fundera över idéer och nya möjligheter. Ekvall (1996) menar att de dimensioner som är mest avgörande för om en organisation klassificeras som kreativ eller stagnerad är Debatt/Mångfald, Risktagande, Idéstöd och Idétid. På dessa dimensioner placerar sig organisation As resultat ungefär mittemellan de kreativa och de stagnerade organisationerna.

Organisation B. För organisation B är resultatet något mer mångtydigt, se Figur 4. Sammantaget är det svårt att uttala sig om huruvida organisationen har ett kreativt eller ett stagnerat klimat, men det tycks finnas en tendens åt att organisationen är stagnerad. Resultaten på GEFA indikerar en organisation med stort utrymme för lekfullhet och humor. De anställda upplever att det förekommer debatter och att de har möjlighet att lägga fram sina åsikter och idéer. Det verkar också vara så att de anställda försöker ta tillvara på tillfällen som dyker upp och tar risker, en värdefull aspekt när det kommer till kreativa organisationsklimat. Samtidigt tyder resultatet på att det förekommer mycket konflikter, skvaller, ryktesspridning och bråk, något som tar energi från organisationen. Resultatet tyder vidare på att initiativ och

självständighet inte premieras. De anställda förefaller oengagerade, likgiltiga till sitt arbete och verkar inte ha hittat sin plats i organisationen. Det verkar även råda tidspress i denna organisation, med små möjligheter att prova egna idéer och förslag.

Detta resultat kan möjligen till viss del förklaras av att 50 % av de anställda i organisation B endast varit i organisationen mellan 1 och 5 år. Ekvall (1996) menar att nyanställda inom organisationen ofta inte skattar klimatet på ett fullgott sätt då de ännu inte hunnit bilda sig en rättvisande uppfattning om det kreativa klimatet. Flertalet (57 %) av dem som deltog i undersökningen angav att deras roll i organisationen var konsulter. De anställda som angivit sig vara konsulter som används inom organisation B var generellt inhyrda till organisationen genom bemanningsföretag, och dessa personer var således inte fast anställda inom organisationen. Detta kan ha påverkat resultatet i enlighet med Ekvall (1996). Resultaten för organisation B bör till följd av detta tolkas med försiktighet.

Sammantagen diskussion av båda organisationerna. Ingen av organisationerna i studien föreföll ha ett kreativt klimat. Organisation As klimat upplevdes av de anställda som medelkreativt och organisation Bs anställda upplevde det från medelkreativt till stagnerat. Båda organisationerna hade anmärkningsvärt låga värden på dimensionen Idétid. Det kan spekuleras i hur bristen på detta påverkar organisationen och individerna i organisationen. En trolig följd av det låga medelvärdet på Idétid är att goda initiativ går förlorade och att många bra idéer och funderingar inte tas i beaktande. Det kan också spekuleras i att organisationer som inte tillåter handlingskraftiga individer att få något utrymme genom att ta självständiga beslut och ta initiativ, i förlängningen dessutom förlorar sådana individer. Detta får troligen följden att organisationerna går framåt i ett långsammare tempo än de hade kunnat om det funnits mer utrymme för idéer.

Ways of Coping Questionnaire. WCQ är baserat på en teori som ser coping som en process (Ahlström & Wenneberg, 2002). Av denna anledning finns ingen normdata att tillgå för detta instrument. Resultaten diskuteras således endast i förhållande till varandra.

Organisation A. Medelvärdena på WCQ för organisation A var relativt låga. Eftersom värdena var spridda över alla copingstrategier verkar de anställda inte använda sig av en specifik copingstrategi i problematiska situationer, utan skiftar mellan flera. Detta resultat stöds av det processinriktade synsättet på coping. Enligt detta synsätt är coping anpassningsbart och dynamiskt (Ahlström & Wenneberg, 2002). De anställda skattar att de

använder strategierna Planerad problemlösning, Socialt stöd och Självbehärskning mest. Planerad problemlösning samt Socialt stöd kan båda ses som så kallad problemorienterad aktiv coping. Dessa strategier är kopplade till bättre anpassning i livet (Strutton & Lumpkin, 1993). Den minst använda strategin i organisation A var Fly/Undvika. Detta styrker resultatet att anställda använder problemlösning till stor del och är aktiva i sin problemhantering.

Självbehärskning är dock snarare en undvikandestrategi. Undvikande strategier är kopplade till ohälsa (Reid et al., 1995). En potentiell men spekulativ förklaring till detta resultat går att återfinna i organisation As arbetsuppgifter som ibland innebär förmedling av svåra beslut. Detta kan troligtvis leda till starka känslor vid tillfällena. Möjligen kan en följd av detta vara att det inte ses som lämpligt att låta sina egna känslor komma fram i de problematiska situationerna i organisationen, något som lärt de anställda att ”stänga av” sina känslor, både inför sina kunder och medarbetare. Självbehärskning kan i detta ljus ses som en adaptiv copingstrategi.

Organisation B. Medelvärden är även för denna organisation relativt låga och jämna. Även detta stödjer det processinriktade perspektivet på coping (Ahlström & Wenneberg, 2002). De mest använda strategierna är även för organisation B Planerad problemlösning, Socialt stöd och Självbehärskning. Den strategi som används minst är också i denna organisation Fly/Undvika. Även i denna organisation tycks anställda vara benägna att ta tag i problem och aktivt försöka förändra dem och de söker stöd från varandra för att göra detta. Samtidigt förefaller det som att även organisation B använder strategin Självbehärskning i hög grad. Organisation B är en organisation där vissa av de anställda arbetar med kundsupport och det kan spekuleras i huruvida denna arbetsuppgift påverkar problemhanteringen. Möjligen är det olämpligt att låta sina känslor komma fram i en supportsituation. Det är inte helt otänkbart att organisationen dessutom har riktlinjer och mallar som skall följas i supportsituationer och att det enligt policy inte finns utrymme för de anställda att visa några känslor för kunden. Det kan således vara så att Självbehärskning är ”en del av arbetsuppgifterna” eller en strategi som anställda tar till för att bemästra arbetsuppgiften på ett bra sätt. I detta sammanhang skulle Självbehärskning kunna ses som en adaptiv strategi.

Sammantagen diskussion för båda organisationerna. Sammantaget för både organisation A och B kan sägas att det framstår som beaktansvärt att precis samma copingstrategier förefaller användas mest respektive minst i de båda organisationerna. Organisationerna är olika till sin

struktur och handskas med olika uppgifter och klientel. Dock handlar huvuduppgiften i båda organisationerna mycket om att hantera människor på olika sätt. Möjligen kan det vara så att dessa strategier är extra applicerbara för anställda när det rör sig om arbeten som innebär kontakter med människor. Det är svårt att uttala sig om detta med utgångspunkt i endast en studie. Vidare forskning kan eventuellt påvisa liknande samband för organisationer med liknande inriktning.

Känslomässiga aspekter. Medelvärdet för Känslomässiga aspekter för organisation A tyder på att de anställda mår förhållandevis bra på arbetet. De kan alltså ses som mer entusiastiska än deprimerade. Medelvärdet för Känslomässiga aspekter för organisation B tyder på att de anställda även inom denna organisation mår relativt bra.

Innovationsskalan. Organisation As medelvärde på Innovationsskalan är högt. Detta tyder på att de anställda upplever organisationen som innovativ och att de anställdas idéer tillvaratas. Många av deltagarna i organisation A hade varit anställda i organisationen en längre tid. Detta medför troligen en god insikt i hur systemen för idéer fungerar, även om de skulle vara outtalade och informella. En tolkning av resultatet är att de anställda upplever sig sedda i och betydelsefulla för organisationen. Denna spekulering väcker också funderingar kring om samband också finns mellan Innovationsskalan och välmående.

Medelvärdet för Organisation B är på medelnivå, ett skalsteg lägre än organisation A. Detta indikerar att de anställda inte upplever sin organisation som väldigt innovativ. Troliga förklaringar till den låga skattningen kan vara de anställdas tillfälliga anställningar, som möjligen medför att de saknar insikt i dessa processer. En alternativ förklaring är att organisationen faktiskt saknar förutsättningar för att ta till vara idéer för alla anställda inom organisationen.

Kreativt klimat och välmående

Organisation A. Resultaten tyder på att det finns ett samband mellan anställdas skattningar av ett kreativt klimat och anställdas skattade välmående. Det finns dessutom samband mellan flera av GEFA-dimensionerna och välmående. Det kreativa arbetsklimatet innebär självständighet för individer, eget ansvar, tanketid för att komma på bra lösningar och därmed även en hanterlig arbetsbörda. Det anställda upplever även tillit till varandra och vänder sig ofta till andra när de vill ha hjälp i en situation. Detta är i linje med Johnson och Halls

forskning om krav-kontroll-stöd modellen, och dess samband med välmående (Johnson & Hall, 1988).

Lekfullhet/Humor visar på det starkaste sambandet med välmående. Det indikerar att de som upplever att det finns utrymme för att ha roligt på jobbet, även mår bättre. Detta ligger i linje med tidigare forskning där det har påvisats att människor som upplever glädje, mår bättre (Lyubomirsky et al., 2005). Ett skojfriskt klimat innebär mer positiva känslor, något som kan påverka anställdas mående positivt.

Samband mellan Utmaning/Motivation, Livfullhet/Dynamik och välmående har stöd i Fishers (2010) forskning om Organizational Commitment och välmående. Sambandet implicerar att individer som delar organisationens mål, blir stimulerade och utmanade, mår bättre. Resultatet går även i linje med Blusteins (2008) forskning som visar att arbetet kan öka individers välmående och känsla av att utnyttja sin fulla potential. Idéstödet som förekommer i organisation A kan bidra till att varje individ känner sig viktig och uppmärksam i organisationen, vilket påverkar de anställdas välmående positivt. Att bli bekräftad ses på individnivå som grundläggande för mänskligt välbefinnande och en grund för utveckling (Gerhard, 2007). Paralleller till dessa tre positiva samband kan även göras med Antonovskys (2005) forskning om KASAM. De beskrivna dimensionerna kan möjligen sägas ge en ökad känsla av begriplighet (dela organisationens mål), hanterbarhet (lagom krav som stimulerar) och meningsfullhet (individers idéer tillvaratas och leder till förändringar).

Tillit och öppenhet krävs för att känna sig trygg i organisationen och bland sina medarbetare (Ekvall, 1990). Många av de anställda som deltog i undersökningen har varit i organisationen en längre tid, vilket troligen gör att de upplevde sig som relativt trygga i sin position. Detta kan vara del i förklaringen till Tillit/Öppenhetsdimensionens korrelation med välmående.

Sambandet mellan välmående och dimensionen Konflikter är negativt. Enligt Ekvall (1990) har denna dimension ett negativt samband med ett kreativt klimat eftersom konflikter och skvaller stjäl mängder av energi från organisationen. En naturlig följd av att det inte förekommer motsättningar och konflikter mellan personer på arbetsplatsen är att anställda mår bättre, vilket kan vara en del i detta samband.

Sambandet mellan Idétid och välmående är något mer förvånande. Resultatet för dimensionen Idétid är mycket lågt, och att detta korrelerar positivt med välmående kan tyckas något motsägelsefullt. Spekulationer kan göras i att de anställda inte upplever att de kan påverka verksamheten då organisation A är en offentlig organisation vars verksamhet är relativt beroende av det rådande politiska styret. Ytterligare en spekulation är att de anställda inte anser att det är något negativt att de inte har utrymme för idétid. Kanske kan det vara så att anställda inom organisationen skattar att det inte finns utrymme för idétid eftersom de inte upplever sig behöva det? Resultatet är dock något förbryllande och kräver ytterligare forskning.

Sammanfattningsvis kan sägas att de anställda som upplever klimatet som utmanande och motiverande, som är engagerade i organisationen, som känner sig trygga och har tillit till varandra, som upplever att klimatet är livfullt och humorfyllt och att deras förslag och idéer blir sedda, även mår bättre.

Organisation B. Även för organisation B kunde det påvisas ett samband av stark karaktär mellan skattningen av ett kreativt klimat och välmående. Sambandet gällde även för tre av GEFA-dimensionerna. Även för denna organisation förefaller det som att de som upplever att klimatet är lättsamt, med plats och tid för skämt, är mer välmående (Lyubomirsky et al., 2005). Tillit/Öppenhetsdimensionens samband med välmående är intressant eftersom de anställda skattat så lågt på dimensionen. Många av deltagarna från organisation B är, som tidigare nämnts, konsulter och inte fast anställda i organisationen. Detta kan även vara en förklaring till varför de inte upplever tillit till organisationen och känslomässig trygghet. De tycks heller inte känna att de litar på varandra. Detta tyder på en låg upplevelse av Organizational Commitment (Fisher, 2010). Trots detta samvarierar dimensionen med välmående. En spekulation kan vara att de anställda upplever sin tid inom organisationen som så flyktig att de inte känner något behov av att varken engagera sig i organisationen eller i sina kollegor, och att de skattat sitt välmående som oberoende av arbetet. Det kan även spekuleras i om den låga skattningen på Tillit/Öppenhetsdimensionen kan vara en del av förklaringen till den höga skattningen på Lekfullhet/Humor. Eftersom de som är tillfälligt anställda inte verkar uppleva sig dela organisationens mål eller vara en del i verksamheten, kan en tanke vara att de tar sig tid att skoja istället för att fokusera på arbetet.

Även korrelationen med Idéstöd är anmärkningsvärd eftersom de anställda i denna organisation skattat Idéstöd som sällan förekommande. Även här kan man tänka sig att anställda inte upplever sig ha något behov av Idéstöd då de upplever sin tid i organisationen som så flyktig, och inte har något intresse av att bidra till verksamheten med idéer och dylikt. Sambandet mellan skattningarna på välmående och Idéstöd går emot tidigare forskning om att upplevelsen av begriplighet och känsla av sammanhang ger ökat välmående (Antonovsky, 2005).

Sammantaget visar resultaten att det finns ett samband mellan skattning av det kreativa klimatet och välmående även för organisation B. Att ett sådant samband kunde påvisas trots den begränsade storleken i samplet styrker hypotesen att det föreligger ett tydligt samband mellan att uppleva sitt klimat som kreativt och välmående. Bakgrunden till detta samband är dock något mer mångtydig.

Kreativt klimat och coping

Organisation A. Resultaten för organisation A visade på ett samband mellan skattning av ett kreativt klimat och copingstrategin Planerad problemlösning. Det kreativa klimatet ger utrymme till att styra sin arbetssituation och framföra idéer om nya sätt att lösa problem eller utveckla produkter. Det är därför rimligt att anta att ett sådant klimat gynnar problemlösningsförmåga. Detta medför att de anställda som uppfattar klimatet som kreativt i högre grad försöker hitta kreativa och nya lösningar på problem. Således verkar det som att de anställda använder sig av problemorienterad coping när de står inför en svårhanterlig situation.

Vidare påvisades ett samband mellan ett flertal dimensioner av GEFA samt tre copingstrategier. För Planerad Problemlösning fanns samband med sex av delskalorna, se Tabell 4. Sambanden kan förklaras med att det kreativa klimatet medför att anställda tar kontakt med andra i organisationen för att lösa och diskutera problem. Det tycks vara så att anställda som upplever en tillit till varandra och organisationen, som vågar lägga fram åsikter och idéer och som upplever kommunikationen som öppen, använder mer adaptiv problemlösning. De som upplever organisationen som en plats där det ständigt händer något nytt kan ha blivit tvungna att lära sig att hantera problem då de uppkommer, då tempot möjligen inte erbjuder tillfälle att göra det senare. Det verkar även vara så att anställda tar tillfällena i akt när de dyker upp, utan att tänka för mycket på konsekvenserna och vågar ta

risker. Detta innebär en aktiv coping, vilket Planerad problemlösning är. Ett lekfullt klimat kan bjuda in till ökat utrymme för att ta sig an problem på nya sätt. Att Debattdimensionen korrelerar med Planerad problemlösning kan förklaras med att ett klimat där anställda ofta debatterar och utbyter åsikter och idéer, naturligt leder till bättre angripande av problem. Således finns det tecken på att ett kreativt organisationsklimat medför användandet av Planerad problemlösning som copingstrategi.

Copingstrategin Självbehärskning visade sig ha samband med fyra av GEFAs dimensioner. Spekulationer kan göras i om eventuella förklaringar kan finnas i tidigare nämnda huvuduppgift för organisationen. Den ständiga hanteringen av svåra besked och möten med människor som har det tungt, kan skapa ett klimat där det inte är tillåtet att släppa fram känslor inför varken kunder eller sina medarbetare, för att inte belasta varandra mer än arbetet redan gör. Detta skulle kunna medföra att de anställda använder sig av Självbehärskning som coping vilket kan förklara sambanden. En alternativ förklaring kan vara att de anställda utåt sett upprätthåller ett gott klimat och är på hugget i ett högt arbetstempo, tar chanser, diskuterar och har god kontakt med varandra men inte egentligen vågar uttrycka vad de känner. Det kan även vara så att det finns en allmän åsikt att känslor och problem inte är något som hör hemma på arbetet. För att klarlägga sambandet förefaller det som att det krävs forskning av mer kvalitativ art inom organisationen.

Copingstrategin Positiv omvärdering korrelerade med tre av GEFA-dimensionerna, se tabell 4. Ett kreativt organisationsklimat tycks medföra en god och positiv stämning. Detta skulle kunna innebära att de anställda försöker se det positiva i skeenden och således omvärderar initialt problematiska situationer till att ses som givande istället. I en organisation med ett kreativt klimat förekommer debatter och diskussioner i hög grad. Detta kan i sig stimulera till andra tankar kring en problematisk situation, med möjlighet till att se den i nytt ljus. Sambandet mellan Idétid och positiv omvärdering är något mer gåtfullt. De anställda tycks uppleva att det inte finns tid att fundera och resonera kring problem i organisationen. Möjligen har detta gjort att de anställda snabbt försöker se problematiska situationer som något positivt som är hanterbart och som det går att lära sig av istället. Denna förklaring utgör dock inte hela sanningen och mer forskning krävs för att hitta de bakomliggande faktorerna till detta samband.

Organisation B. För organisation B finns inget samband mellan upplevelse av klimatet som kreativt och vilka copingstrategier som används. Resultatet kan dels bero på begränsningarna i samplet, se metodologisk diskussion. Dessutom är resultatet för hur kreativt klimatet upplevdes inom organisationen mångtydigt och det kan inte med säkerhet påvisas att det varken föreligger ett kreativt eller ett stagnerat klimat. Detta påverkar självfallet samvariationen med andra variabler.

Två copingstrategier visade dock på samband med GEFA dimensionen Livfullhet/Dynamik. Måhända bäddar ett livfullt organisationsklimat med ständiga överraskningar för att anställda behöver uttrycka sig och ta tag i problemet i stunden, eftersom arbetstempot inte ger möjlighet att hantera situationen senare. Därav etableras ett samband mellan Konfrontativ Coping och ett Livfullt/Dynamisk organisationsklimat. Det finns även ett samband mellan Livfullhet/Dynamik och copingstrategin Fly/Undvika. Detta samband är något motsägelsefullt i förhållande till tidigare nämnda samband. Det verkar tveksamt att de anställda som använder sig av Konfrontativ coping, samtidigt använder sig av den rakt motsatta strategin Fly/Undvika i samma situation. Vid skattningen på WCQ är det möjligt att tänka på mycket olika situationer, något som skulle kunna ligga bakom detta resultat. Det livfulla och dynamiska klimat som föreligger inom organisation B kan således påverka de anställda så att de i vissa fall använder Konfrontativ coping och i vissa fall mer undvikande strategier.

Sammantaget är dock resultaten för organisation B något otydliga då inget samband fanns för hela skalan. Med hänsyn till de metodologiska begränsningarna bör resultaten för organisation B tolkas med försiktighet.

Implikationer av sambanden

De signifikanta resultaten för sambanden mellan kreativt klimat och välmående i organisation A och B överensstämmer med tidigare forskning på området (Rasulzada & Dackert, 2009; Rasulzada, 2007). Även coping och kreativt klimat tycks på olika sätt samvariera inom de båda organisationerna. Vissa strategier, såsom Planerad problemlösning, utmärker sig i högre grad. Båda dessa resultat skulle kunna få positiva konsekvenser för både individer och organisationer.

Implikationer för individen. Människor i dagens samhälle spenderar stora delar av livet på arbetsplatsen. Hur människor mår på arbetsplatsen är således av vikt för det generella

måendet. Detta går i linje med tidigare forskning som funnit ett samband mellan känslor som arbetet genererar och människors psykiska mående i övrigt, så kallad crossover (Bakker et al., 2005). Detta hänger även ihop med copingstrategin planerad problemlösning som har samband med bättre anpassning i livet och mindre ohälsa (Reid et al., 1995; Strutton & Lumpkin, 1993). Resultaten i denna studie visar att det arbetsrelaterade välmåendet kan ökas genom ett kreativt klimat. Detta skulle kunna skapa individer som mår bättre. En tanke utifrån detta är om även copingförmåga kan smitta av sig mellan olika arenor i livet, på samma sätt som välmående. Det torde därför ligga i individers intresse att öka sin förmåga till problemhantering, både på arbetet och i privatlivet. Resultaten i studien tyder på att ett kreativt organisationsklimat där man känner sig sedd och stimulerad, har utrymme för eget tänkande och känner tillit till kollegor ger högre välmående för individen på arbetet (Blustein, 2008). Välmående, glada individer har visat sig vara framgångsrika i livet och ha bättre utbildning, bättre arbete och fysisk hälsa samt vara gifta i högre grad (Lyubomirsky et al., 2005), varför det bör vara eftersträvansvärt för de flesta. Det finns således en tydlig vinst med ett kreativt klimat för individen.

Implikationer för organisationer. Välmående individer har visat sig vara mer produktiva (Wright et al., 2002). Ökad produktion medför förstås större vinster för organisationer. Välmående individer innebär även anställda som har mindre frånvaro från arbetet, är sjukskrivna i mindre grad och ger mindre omsättning av personal etcetera (Lyubomirsky et al., 2005). Detta är eftersträvansvärt för alla organisationer då dessa processer kostar mycket för företag vad gäller både tid, pengar och know-how (Dock, 2008). Det påvisade sambandet kan således sägas ge möjlighet för skapandet av hälsofrämjande riktlinjer inom organisationsvärlden. Dessa riktlinjer kan generera anställda med mindre sjukfrånvaro, men också anställda som stannar längre i organisationen. Dessutom ses att ekonomiska vinster finns att hämta ur denna kunskap för organisationer.

För dagens organisationer är en god problemlösningsförmåga något eftertraktansvärt. Ständigt ökade krav på förnyelse och utveckling gör att problemlösningsförmåga har blivit essentiellt för organisationens överlevnad (Runco & Richards, 1997). Om dessa problemlösningsstrategier dessutom kan kombineras med kreativitet, nya idéer och tankegångar, finns det stora möjligheter till nya innovationer och produkter. Detta innebär ökad möjlighet till konkurrens på marknaden och torde i förlängningen kunna medföra bättre

chanser att överleva som organisation (McFazdean, 1998) samt leda till ökad lönsamhet för organisationer.

Sambanden bör vara av intresse för organisationer särskilt eftersom det kreativa klimatet enligt Ekvall (1996) är något som går att arbeta fram. Klimatet är inte lika djupt förankrat som organisationskulturen utan ses som ett något mer föränderligt fenomen. Ett flertal faktorer spelar in för att skapa ett kreativt klimat, bland andra ledarskap som uppmuntrar risktaganden och idétid, anställning av människor med olika personligheter, som får fila på sina egna projekt och idéer även under arbetstid (Ekvall, 1996). Det kreativa klimatet är således något som genom organisatoriska förändringar och ansträngningar, går att skapa i de allra flesta organisationer. Resultaten i denna studie tyder på att välmående anställda och god problemhantering kan bli en bonus av detta.

Implikationer för samhället. I enlighet med Arbetsmarknadsdepartementets (2001) och Arbetsmiljöverkets (2008) statistik så är människors ohälsa och sjukskrivningar en stor samhällskostnad i dagens samhälle (Dock, 2008). Det kreativa organisationsklimatet och den ökning i välmående samt förbättrad problemhantering som tycks vara kopplade till det, skulle möjligen kunna vara en del i arbetet att vända denna trend. Tidigare forskning har visat att välmående individer har mindre sjukfrånvaro och sjukskrivningar (Lyubomirsky et al., 2005). Genom att arbeta för ett kreativt klimat finns det möjligheter att kunna sänka dessa kostnader. Sambandet kan således ses som en viktig pusselbit i strävan mot att skapa bättre arbetsmiljöer och i förlängningen en bättre folkhälsa. Ett kreativt klimat har även visat sig öka produktivitet (Ekvall, 1996), vilket torde vara intressant ur ett nationalekonomiskt perspektiv.

Förbehåll. Det är dock en realitet att det är en kostnad för organisationer att satsa på införlivandet av ett kreativt klimat. Det innebär mer frihet för individer, och en mindre styrd arbetstid. Det är dock inte alla organisationsledare som har kunskap om dessa samband. För att uppnå detta krävs mycket av organisationen både i form av vilja, men också av kunskap. Det krävs dessutom en hel del av den anställde för att uppnå ett kreativt klimat. För många anställda låter det som en dröm att få en arbetsmiljö som präglas av kreativitet, men det är en realitet att vi människor är olika. Det är rimligt att anta att inte alla individer har en önskan om att vara så involverad i sitt arbete. Engagemang, motivation, risktagande, medverkan i diskussioner och debatter och kontinuerligt förbättringstänk kan vara energikrävande

processer som möjligen inte är något som alla individer önskar eller upplever att det finns utrymme till i alla skeden i livet. Detta bör tas i beaktande när dessa frågor diskuteras.

Kausalitetssambanden kring de olika fenomenen bör nämnas i detta sammanhang. Diskussionerna som berör riktningen mellan fenomenen är rent hypotetiska. Författarna gör dock dessa antaganden om hypotetiska kausala samband med stöd i de bakomliggande teorierna. Stöd finns i forskningen för att det kreativa klimatet förutsäger välmående individer (Rasulzada & Dackert, 2009), men mer forskning krävs. Antagandena kring riktningarna mellan fenomenen bör således tolkas med stor försiktighet.

Ett kreativt och innovativt klimat

Organisation A. Det fanns ett starkt samband mellan hur de anställda i organisation A skattade på GEFA och Innovationsskalan, ett resultat som gällde för samtliga delskalor i GEFA, se tabell 6. Sambandet innebär att det är möjligt att mäta innovation även med GEFA i denna organisation. Starkast korrelationer har Idéstöd, Idétid, Debatt/Mångfald och Risktagande. Dessa dimensioner är även de dimensioner som utgör de starkaste prediktorena för ett kreativt klimat, enligt Ekvall (1996).

Intressant i sambanden är att just de fyra dimensioner som enligt Ekvall (1996) predicerar det kreativa klimatet bäst, är de som korrelerar högst med Innovationsskalan. Det kan spekuleras i om detta indikerar att Innovationsskalan möjligen lyfter ut essensen ur Ekvalls instrument genom att mäta kvaliteterna i ett kreativt klimat bäst. Innovationsskalan ämnar mäta även det faktiska genomförandet av idéer och nya kreativa lösningar. Detta innebär att det kreativa klimatet verkar medföra något i faktisk innovativ produktion, vilket är önskvärt. Om sambandet som påvisats stämmer så förefaller det som att GEFA trots att dess syfte egentligen inte omfattar att mäta innovation, faktiskt gör det. Detta torde vara en fantastisk bonus för Göran Ekvalls instrument och en tydlig styrka i GEFA som instrument för att mäta ett kreativt organisationsklimat.

Organisation B. Detta tydliga samband gällde dock inte för organisation B där inget samband mellan instrumenten påvisades, på $p=,05$. Korrelationen var dock signifikant på $p<,10$ nivån ($r_s=,47$, $p=,09$). Enligt Pallant (2007) kan det vara motiverat att använda sig av denna signifikansnivå när man arbetar med små sampel. Detta indikerar att resultatet möjligen kunde ha varit signifikant på lägre signifikansnivå om samplet varit större. De metodologiska

begränsningarna för samplet bör således hållas i åtanke vid tolkningen av detta resultat med beaktande av risken för att fel av typ II förekommit.

Däremot fanns det samband mellan skalorna för fyra av GEFA-dimensionerna och Innovationsskalan, se tabell 6. Tre av dessa ingår i de dimensioner som Ekvall (1996) anser vara de starkaste prediktorerna för ett kreativt klimat. Även detta styrker resonemanget ovan om att GEFA även mäter innovation samt möjligheterna att Innovationsskalan fångar in essensen ur GEFA.

Implikationer av sambandet. Det förefaller som att Innovationsskalan skulle kunna mäta ett kreativt klimat i organisationer och i tillägg kunna ge en indikation på om organisationen är innovativ. Slutsatser om Innovationsskalans möjligheter kan anses magstarka att dra med stöd av endast en studie, och mer forskning kring skalan och dess korrelation med GEFA och andra instrument för att mäta kreativitet och innovation är nödvändig för att kunna uttala sig om detta. Dock finns det klara fördelar med Innovationsskalan om så skulle visa sig vara fallet. Innovationsskalan består endast av fyra item till skillnad från GEFAs 50. Det torde alltid vara önskvärt att begränsa tidsåtgången vid studier av kvantitativ art, eftersom tid från de anställda tar tid och fokus från produktionen i organisationer. Detta gäller särskilt då det ämnas användas webbaserade enkäter som ofta har problem med stora bortfall (Trost, 2007). Ett mätinstrument bestående av endast fyra item innebär en avsevärd skillnad i tidsåtgång. Detta medför att man snabbt skulle kunna diagnosticera de anställdas upplevelse av innovation i en organisation och snabbare ge organisationen förslag på strategier för att nå ett mer innovativt och kreativt klimat.

Välmående och copings prediktiva möjligheter för ett kreativt klimat

Resultatet av den multipla regressionsanalysen för organisation A visar att upplevelsen av välmående och användandet av copingstrategin Planerad Problemlösning förklarar 27 % av hur kreativt de anställda skattar sitt klimat. Detta bör anses vara en stor andel eftersom kreativt klimat anses påverkas av ett flertal olika variabler, exempelvis ledarskap och tillgångar i form av know-how och utrustning (Ekvall, 1990).

Välmående predicerar enskilt det kreativa klimatet med 29 %. Detta är ett anmärkningsvärt högt värde i sammanhanget. På samma sätt som för problemlösningsstrategierna så verkar dessa variabler vara tätt sammanknutna. Det kreativa klimatet förutsätter engagerade

anställda, som trivs och känner sig stimulerade och utmanade på arbetet (Ekvall, 1990). Arbetet har i sin tur visat sig essentiellt för välmående (Blustein, 2008). Således hade det även för denna variabel varit underligt om välmående inte kunde predicera ett kreativt klimat, då de fenomenen delvis förefaller vara sammankopplade. Vid ytterligare problematisering kan sägas att en förklaring till resultatet kan ligga i att välmående människor kan uppfatta sin omvärld med mer positiva förtecken. Detta skulle kunna medföra att de som mår väl, i större utsträckning skattar och uppfattar klimatet på sin arbetsplats som kreativt. De kan också tänkas att de som mår väl har en större tillförlit till sin förmåga och har bättre självförtroende. Detta kan orsaka att dessa individer anser att de använder aktiva problemlösningstrategier som Planerad problemlösning i högre utsträckning än vad de egentligen gör. Om så skulle vara fallet skulle det även kunna vara intressant att undersöka om välmående medför denna påverkan på människors beteenden. Detta ryms dock inte inom denna studie.

Resultatet visar att WCQ-strategin Planerad Problemlösning enskilt kan predicera kreativt klimat med 37 %. Detta är ett högt prediktionsvärde för ett så brett fenomen som det kreativa klimatet. En trolig förklaring till detta är de redan påvisade överlappningarna mellan de olika teorierna och att de i hög grad tycks gå hand i hand. En del av det kreativa klimatet består av att skapa utrymmen för bättre och mer kreativ idéhantering och problemlösning. Det hade således snarare varit underligt om det inte hade kunnat påvisas något prediktionsvärde. Detta innebär dock att fenomenen tycks vara starkt sammanknutna och det kan spekuleras i om de kan förekomma utan varandra. Planerad Problemlösning och välmåendets starka prediktiva faktor öppnar ytterligare upp för frågan i vilken riktning dessa variablers samband förekommer.

Det finns en risk för att det finns sammanblandande variabler som påverkar resultatet vid analyser av prediktion (Shadish et. al., 2002). Exempel på variabler som kan ha betydelse i sammanhanget är ledarskap, men också vilken position i organisationen anställda har. Det hade varit av intresse att undersöka detta närmare, något som det inte ansågs finnas utrymme för i denna studie. Det kan dock vara av vikt att ha i åtanke vid tolkning av resultatet.

Det tycks vara så att organisationer kan öka anställdas välmående genom att öka förutsättningarna för ett kreativt klimat. Det kreativa organisationsklimatet tycks också generera en bättre problemhantering bland anställda. Detta kan förklaras utifrån tidigare forskning om välmående och sambandet med bland annat Organizational Commitment till

organisationen samt en känsla av sammanhang (Antonovsky, 2005; Fisher, 2010). Resultatet visar dock att det förefaller vara möjligt att sambanden även går i den andra riktningen för både välmående och planerad problemlösning, så att organisationer genom att öka dessa variabler även kan generera ett mer kreativt klimat. Det var inte möjligt, och inte heller syftet med studien att klarlägga kausalitet. Kausalitetsriktningarna är dock av relevans för framtida forskning.

Implikationer av regressionsanalysen. I studien ger aspekten välmående sken av att spela en stor roll i hur anställda uppfattar sitt arbetsklimat. Utifrån de resultat som regressionsanalysen visar kan det diskuteras om de ovan nämnda vinsterna med ett kreativt organisationsklimat (Ekvall, 1990) skulle kunna nås med hjälp av satsningar på välmående, istället för på ett kreativt klimat. Eftersom inga säkra antaganden kunnat göras om förhållandena i kausalitet i denna studie är det även tänkbart att det skulle kunna vara lönande att lägga resurser på ökat välmående hos sina anställda istället för på det kreativa klimatet. Detta skulle också kunna ses som en välriktad insats med tanke på den statistik (Dock, 2008; Arbetsmarknadsdepartementet, 2001) över svenska folkets mående som åberopades tidigt i uppsatsen. Att satsa på välmående kan således ses som en vinst för både anställd och organisation.

Fortbildning kring copingstrategier och hur de tillämpas, och framförallt då uppgiftsfokuserade sådana kan vara ett sätt eller ett kompletterande sätt för att etablera ett kreativt klimat. Problemlösningstrategiers roll i det kreativa klimatet är enligt författarnas kännedom inte tidigare utforskat. Som tidigare nämnts finns dock indikationer på att problemlösning förmåga är kopplat till bättre anpassning och mindre ohälsa (Reid et al., 1995). Således finns tecken på att satsningar på något så konkret som fortbildning i problemlösningstrategier också kan generera fördelar i form av välmående och inte minst i ett kreativt klimat.

Metodologisk diskussion

Urval. De två organisationer som deltog i studien rekryterades genom en sökning på internet. Detta sätt att rekrytera urvalsgrupper medför också begränsningar i förhållande till vidare generalisering då sökningen inte var randomiserad. Det kan bland annat ses som problematiskt att det inte föreligger någon kontroll över urvalet. Denna metod sågs dock som

den enda möjliga under de förutsättningar vad beträffade tid, form och kapital som begränsade denna studie.

Problematiskt var även urvalet inom organisationerna. Inom organisation B fick kontaktpersonen till följd av praktiska begränsningar välja de grupper av anställda i organisationen som skulle omfattas av studien. Det fanns ingen kontroll över hur kontaktpersonen valde dessa grupper. Detta medför en risk för så kallade biases, systematiska avvikelser, i vilka som blev utvalda till att delta. Resultaten bör dock tolkas med denna risk i åtanke.

Bortfall. Studien omfattar ett betydande bortfall, framförallt gällande organisation B (94 %), men även för organisation A (57 %). Trost (2007) rapporterar att svarsfrekvensen för webbaserade enkäter vanligen är lägre än för enkäter i pappersform. Bortfallet för organisation A är att betrakta som relativt normalt med detta i beaktande. Bortfallet för organisation B var dock mycket stort, även efter att hänsyn tagits till det. En trolig förklaring till detta är att möjligheten för de anställda att genomföra enkäten på arbetstid inte fanns för de anställda i organisation B. Detta medförde att anställda ombads genomföra enkäten, på sin fritid. Motivationsmässigt är detta inte att föredra och medförde en mycket låg svarsfrekvens. Detta medför en omöjlighet att generalisera resultaten.

Storleken på samplet i organisation B ökar risken för att typ II fel begåtts i den statistiska analysen. Denna risk ökar ytterligare med användningen av icke-parametriska test, som är något mindre sensitiva än parametriska test (Pallant, 2007). Detta bör också beaktas vid tolkningen av resultaten för organisation B samt i de fall där icke parametriska test använts för organisation A till följd av snedfördelningen i populationen. Således bör resultaten för organisation B tolkas med stor försiktighet.

Ytterligare svagheter fanns i anonymiteten. Länken till enkäten skickades till de anställda via personalchefen. I introduktionsbrevet uppgavs att ledningen kommer att få information om hur de anställda inom organisationen svarat på gruppnivå. Det finns samtidigt en risk för att deltagarna inte upplevt enkäten som tillräckligt intressant och motiverande i sin utformning för att delta i. Det finns även en möjlighet att deltagarna avbröt enkäten då frågorna i vissa instrument påminner mycket om varandra och/eller att enkäten var för tidskrävande att utföra. Färre män än kvinnor deltog i studien, inom båda organisationerna. Det finns en risk att de

män som arbetar inom organisationen upplevde en risk att bli utpekade och på grund av detta valde att inte delta. Detta kan ha lett till avhopp som också bidragit till bortfallet.

Detta får naturligtvis följder för giltigheten av studiens resultat. Det går inte att svara på varför bortfallet blev så stort, men det är likväl viktigt att belysa för förståelsen och tolkningen av resultatet.

Tillförlitlighet i instrumenten. Validitet, giltigheten i resultatet, är en viktig aspekt att belysa. Begreppsmässigt kan det diskuteras om definitioner av både kreativitet och innovation borde ha inkluderats i enkäten. Detta hade kunnat tydliggöra och skapa förutsättningar för att deltagarna utgick ifrån samma bild av begreppen. Detta skulle kunna ha medfört bättre förutsättningar för att undgå att dra felaktiga slutsatser utifrån resultatet.

Instrumenten som användes i studien har grund i utarbetade teorier med en stor mängd forskning bakom, vilket torde höja studiens begreppsvaliditet. Detta gäller inte för den egenkonstruerade Innovationsskalan. Stöd för reliabilitet fanns för samtliga instrument utom Innovationsskalan.

Den webbaserade enkäten fanns på en okontrollerad internetadress som deltagarna fick tillgång till via e-post från kontaktpersonen. Detta medför att det hypotetiskt sett kan ha funnits möjlighet för personer som inte varit deltagare i undersökningen att genomföra enkäten. Det finns även en risk för att samma individ kan ha fyllt i enkäten flera gånger. Detta faktum är utanför studiens kontroll. Risken för att detta skulle ske bedömdes dock som väldigt begränsad och sågs därför inte som ett överliggande hot mot giltigheten i svaren.

Det bör dessutom framföras att det lilla itemantalet i Innovationsskalan inte endast är av godo. Då reliabilitetsvärdet är lågt bör slutsatser av avgörande karaktär inte dras. Det ses dock som mycket relevant att utforska de tendenser som har uppdagats i materialet.

Kausalitet. Studien är en kvantitativ enkätundersökning med icke-experimentell korrelationsdesign. Detta val av design medför metodologiska begränsningar (Shadish et al., 2002). Designen medför att slutsatser endast kan dras kring samvariation och att tolkningar av orsakssamband endast är hypoteser. Vid korrelations- och regressionsanalyser finns dessutom alltid en möjlighet att det finns så kallade sammanblandande bakomliggande variabler, som

påverkar resultatet i studien. Detta är en brist i designen som det inte fanns möjlighet att åtgärda i denna studie. Designen motiveras dock av att området är relativt utforskat och att deskriptiva studier behövs för att skapa en tydligare bild kring området (Rasulzada, 2007).

Generaliserbarhet. Den begränsade samplestorleken i de båda organisationerna medför ett litet utrymme för att generalisera resultaten från studien. Att dra slutsatser kring en arbetsplats där endast 43 % respektive 6 % har deltagit, är svårt och för organisation B närmast omöjligt, med ovan beskrivna design- och bortfallsproblematik. Däremot finns ett stort värde i att diskutera de tendenser som framkommit i resultatet.

Materialet i enkäten bygger på självskattning. Självskattning är en omdebatterad metod med både för- och nackdelar (Shadish et al., 2002). En nackdel är att det saknas kontroll över huruvida deltagarnas bild överrensstämmer med verkligheten och social önskvärdhet är ett återkommande dilemma vid denna typ av skattningar. Att addera ett objektiva mått på organisationernas kreativitet och välmående hade varit önskvärt för att balansera bilden såsom skattningar av oberoende bedömare. Utifrån ovanstående kan således sägas att vidare generaliseringar utifrån studien bör göras med försiktighet.

Trots att anonymiteten betonats finns det en risk att vissa anställda blivit oroliga för att bli utpekade. Detta kan ha lett till att de anställda svarat socialt önskvärt, så som de tror att ledningen ville att de skulle svara, eller att de av denna anledning betackat sig medverkan i enkäten.

Det hade varit önskvärt att göra en kvalitativ analys av den situation som deltagarna angett som svårhanterlig i introduktionen av WCQ, detta för att undersöka vilka strategier som användes i det specifika fallet, för varje individ. Berättelserna bedömdes dock vara av värde för läsarens möjlighet att skapa sig en personlig bild av materialet och en förståelse för vilka situationer de anställda syftade på vid sin skattning. Den ovetenskaplighet som präglar detta material måste därför tas i beaktning. Då studien var av kvantitativ art fanns det ingen möjlighet att göra en kvalitativ analys. Av denna anledning förs eller formuleras inga diskussioner eller slutsatser kring situationsmaterialet.

Sammanfattning av diskussionen

Resultaten från denna studie tyder på att det finns ett samband mellan upplevelsen av ett kreativt organisationsklimat och såväl välmående som problemhantering i de två organisationerna. Det tycks vara så att de anställda i de två organisationerna som skattar det kreativa klimatet högt, även skattar sig högt på välmående. Detta ligger i linje med tidigare forskning (Rasulzada, 2007). De anställda inom organisationerna tycks även använda aktiva problemhanteringsstrategier i högre grad, framförallt Planerad problemlösning. Även detta ligger i linje med Ahlström och Wennebergs (2002) slutsatser att coping är beroende av rådande miljömässiga och situationsbundna faktorer. Det tycks också föreligga ett samband mellan Innovationsskalan och GEFA, vilket indikerar att båda dessa instrument mäter innovation. Det visade sig även att välmående och coping kunde predicera ett kreativt klimat för en av organisationerna, organisation A.

Dessa resultat skulle kunna innebära stora vinster för individer, organisationer samt samhället i stort. Ett organisationsklimat där man känner sig sedd och viktig samtidigt som man har tillit till kollegor och upplever sig vara stimulerad med utrymme för eget tänkande, ger ett ökat välmående för individen på arbetet (Blustein, 2008). Att må bra på jobbet ger effekter i välmående även på andra arenor, exempelvis hemma (Bakker et al., 2005). Välmående har många positiva effekter då studier visar att gladare människor bland annat tenderar att ha bättre utbildning, bättre arbete och fysisk hälsa samt vara gifta i högre grad (Lyubomirsky et al., 2005). Välmående tycks således ha många positiva följder och torde vara önskvärt för individen. Ur ett organisatoriskt perspektiv finns stora vinster att göra om dessa resultat är riktiga. Välmående individer har visat sig vara mer produktiva (Wright et al., 2002). Mer produktion innebär större vinster för organisationer. Bättre och mer kreativ problemlösning för tankarna till fler innovationer och nya lösningar, tjänster och produkter. Även detta är önskvärt ur ett organisatoriskt överlevnadsperspektiv för att kunna stå sig i dagens hårda konkurrens (McFazdean, 1998). Men resultaten är även intressant ur ett folkhälsoperspektiv. Det kreativa organisationsklimatets samband med välmående skulle möjligen kunna få positiva följder för nationell ekonomi i form av bland annat minskad sjukfrånvaro, sjukskrivning, personalomsättning samt ökad produktion (Lyubomirsky et al., 2005; Lennér-Axelson & Thylefors, 1991). Vidare forskning på området krävs dock för att klarlägga kausalitetsförhållanden för att kunna peka på riktningen i kopplingarna mellan innovation, välmående och coping.

Förslag till vidare forskning

Ytterligare forskning kring välmående och kreativt klimat behövs för att befästa sambanden som har påvisats i tidigare studier (Rasulzada & Dackert, 2009; Rasulzada, 2007) såväl som i denna. Vidare forskning kring sambandet mellan coping och kreativt klimat är också önskvärd för att undersöka huruvida de påvisade sambanden i denna studie står sig även i andra studier. Det vore också en vinst i att finna orsakerna bakom resultatet att de mest respektive minst frekvent använda copingstrategierna visade sig vara samma för båda organisationerna. Denna forskning skulle kunna klargöra om det funna sambandet beror på utformningen av arbetsuppgifterna eller andra bakomliggande faktorer. Det är också av stor relevans för framtida forskning att undersöka kausaliteten mellan variablerna välmående, kreativt klimat och coping.

Innovationsskalan är en nyutvecklad skala. För att ytterligare undersöka användbarheten av instrumentet krävs mer forskning på skalan. Intressanta områden vore att undersöka sambanden med andra större mätinstrument för kreativt klimat inom forskningen, exempelvis Amabiles KEYS (1996). Det hade även varit intressant att korrelera skalan med välmående för att utvärdera dess tillämpbarhet inom forskningsfältet.

Av intresse vore även att i vidare studier försöka utesluta att personlighet har en del i upplevelsen av ett kreativt klimat. Att dessutom pröva de funna sambanden mot demografiska variabler som kön, position i organisationen och ålder vore intressant. Att också närma sig frågeställningar kring olika branschers karaktäristika och jämförelser mellan privat- och offentlig verksamhet är andra intressanta ansatser.

Slutsats

Denna studie tog sin början i samhällets ständiga förändring och dess effekter på människan och hennes arbetsliv (Näswall et.al., 2006). Studien motiveras av den för vårt samhälle alltmer karaktäriserande ohälsan (Arbetsmiljöverket, 2008), med syftet att bidra med kunskap kring hur vi kan skapa goda, produktiva arbetsmiljöer som upprätthåller välmående. Utifrån ovan tydliggjord teori, redovisade resultat och sammanställda resonemang konkluderas således att anställdas upplevelse av kreativa organisationsklimat har visat sig ha samband med välmående för båda organisationerna och val av copingstrategi i en av de två undersökta organisationerna. Välmående och copingstrategin Planerad problemlösning kan också sägas förklara en del av anställdas upplevelse av kreativt organisationsklimat. Dessutom har ett nytt

instrument rörande organisationers innovativa organisationsklimat introducerats som kan ses ha möjligheter att bidra till forskningsfältet.

Sammantaget kan resultatet i denna studie ses ha förmånliga implikationer för såväl individ, organisation som samhälle. Således finns det goda skäl att tro att alla vinner på ett kreativt klimat.

Referenser

- Ahlström, G. & Wenneberg, S. (2002). Coping with illness-related problems in persons with progressive muscular diseases: the Swedish version of the Ways of Coping Questionnaire. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. 16, 368-375.
- Alvesson, M. (1993). *Cultural perspectives on organizations*. Cambridge: University Press
- Amabile, T.M. (1996). *Creativity in context*. Boulder, CO: Westview.
- Amabile, T.M. (1997). Motivating Creativity in Organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review*. 40, 39-59.
- Amabile, M. T., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for Creativity. *Academy of Management Journal*, 39, 1154-1184.
- Amabile, T.M. & Conti, R. (1999). Changes in the Work Environment for Creativity during Downsizing. *Academy of Management Journal*. 42, 630-640
- Amabile, T. M. & Hennessey, B. A. (2010). Creativity. *Annual Revised Psychology*. 61, 569-598.
- Amirkhan, J.M & Auyeung, B. (2007). Coping with stress across the lifespan: Absolute vs. relative changes in strategy. *Journal of Applied Developmental Psychology*. 28, 298-317.
- American Psychological Association. (2010). Publication manual of the American Psychological Association. (6. ed.) Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. (2. utg.) Stockholm: Natur och Kultur.
- Arbetsmarknadsdepartementet (2001). *Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv – En handlingsplan för att förnya arbetsmiljöarbetet* (Departementserien, 2001:28). Hämtat 2 december 2010 från Regeringskansliet: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/108/a/1844>
- Arbetsmiljöverket (2008). *Arbetsorsakade besvär 2008* (Arbetsmiljöstatistik Rapport 2008:5). Hämtat 2 december 2010 från Arbetsmiljöverket: <http://www.av.se/sok/omrsok.aspx>
- Aronsson, G. (2004). Hälsa och utvecklingsmöjligheter i tidsbegränsade anställningar. I R. Å. Gustafsson & I. Lundberg (red.), *Arbetsliv och hälsa 2004* (sid. 215-235). Malmö: Liber Idéförlag.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2005). Crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58, 661-89.
- Bhagat, R.S. & Allie, S.M. (1989). Organizational stress, personal life stress, and symptoms of life strains: An examination of the moderating role of sense of competence. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 231-253.
- Billings, A.G., Cronkite, R.C. & Moos, R.H. (1983). Social-environmental factors in unipolar depression: Comparisons of depressed patients and nondepressed controls. *Journal of Abnormal Psychology*. 92, 119-133
- Blustein, D.L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *The American psychologist*. 63, 228-240.

- Csikszentmihalyi, M. (1997). Happiness and creativity. *The Futurist*. 31, 8-12.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). Implications of a systems perspective for the study of creativity. I R. Sternberg (red.), *Handbook of creativity* (sid. 312–335). Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Danna, K. & Griffin, R.W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*. 25, 357-384.
- Diener, E. & Larsen, R. J. (1993). The experience of emotional well-being. I I.M. Lewis & J.M. Havilland (red.), *Handbook of emotions*. 405-415. New York: Guildford Press.
- Dock, A.-M. (11 februari 2008,) Psykiska sjukdomar. Vetenskapsrådet. Besökt 16 december 2010 på <http://www.vr.se/forskningvistodjer/forskningsomraden/medicinochhalsa/psykiskasjukdomar.4.689ebdf7116f301a88580007128.html>
- Ekvall, G. (1990). *Manual, Formulär A: Arbetsklimat*, Stockholm: G.E. Organizational psychology.
- Ekvall, G. (1996). Organizational Climate for Creativity and Innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5,105-123.
- Ekvall, G. & Ryhammar, L. (1999). The Creative Climate: Its determinants and Effects at a Swedish University. *Creativity Research Journal*. 12, 303-310.
- Ekvall, G., Arvonen, J., & Waldenström-Lindblad, I. (1983). *Creative Organizational Climate. Construction and validation of a measuring instrument*. (Report 2). Stockholm, Sverige: FARådet: The Swedish Council for Manegement and Work Life Issues.
- Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T. & Styhre, A. (2006). *Organisation och organisering*. Malmö: Liber.
- Fisher, C.D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*.12, 384-413.
- Folkman, S. & Lazarus, R.S. (1988). *Ways of Coping Questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Folkman, S. & Moskowitz, J.T. (2004). Coping: Pitfalls and Promise. *Annual Review of Psychology*. 55, 745-774.
- Gerhardt, S. (2007). *Kärlekens roll: hur känslomässig närhet formar spädbarnets hjärna*. Stockholm: Karneval.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*. 60, 159–170.
- Hayes, B.C., Bartle, S.A. & Major, D.A. (2002). Climate for opportunity: - A conceptual model. *Human Resource Management Review*. 12, 445-468.
- Higgins, J. (1996). Innovate or evaporate: Creative techniques for strategists. *Long Range Planning*, 29, 370-80.
- Higgins, J. & Endler, N.S. (1995). Coping, life stress, and psychological and somatic distress. *European Journal of Personality*. 9, 253-271.
- Huhtala, H. & Parzefall, M.R. (2007). A Review of Employee Well-Being and Innovativeness: An Opportunity for a Mutual Benefit. *Creativity and Innovation Management*, 16, 299-306.

- Isaksen, G.S & Lauer, J.K. (2001). Convergent Validity of the Situational Outlook Questionnaire: Discriminating Levels of Perceived Support for Creativity. *North American Journal of Psychology*. 3, 31-41.
- Isaksen, G.S., Lauer, J.K. & Ekvall, G. (2000). Perceptions of the best and worst climates for Creativity: Preliminary validation- Evidence for the Situational Outlook Questionnaire. *Creativity Research Journal*. 13, 171-185.
- Isaksen, G.S., Lauer, J.K. & Ekvall, G. (1999). Situational Outlook questionnaire- a measure of climate for the creativity and change. *Psychological Reports*. 85, 665-674.
- Jahoda, M. (1959). *Current Concepts of Positive Mental Health*. Monograph Series 1. Basic Books, New York.
- Jeding, K., Hägg, G.M., Marklund, S., Nygren, Å., Theorell, T. & Vingård, E. (1999) *Ett friskt arbetsliv – Fysiska och psykosociala orsakssamband samt möjligheter till prevention och tidig rehabilitering*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Johnson, J.V. & Hall, E.M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*. 78, 1336 – 1342.
- van Katwyk, P.T., Fox, S., Spector P.E. & Kelloway, K.E. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate Affective Responses to Work Stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5, 219-230.
- Kirkcaldy, B.D. & Siefen, G. (2002). The occupational stress and health outcome profiles of clinical directors in child and adolescent psychiatry. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*. 18, 161-172.
- Kovacs, M. (2007). Stress and coping in the workplace. *Psychologist*. 20, 548-551.
- Landy, F.J. & Conte, J.M. (2004). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology*. Boston: McGraw-Hill.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lazarus, S. R. (1991). Cognition and motivation in emotion. *The American psychologist*. 46, 352- 368.
- Lazarus, R. S. (1993). Coping theory and research: past, present and future. *Psychosomatic Medicin*. 55, 234–47.
- Lazarus, R.S. (1998). *Fifty years of the research and theory of R. S. Lazarus: an analysis of historical and perennial issues*. Mahwah, N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Lennéer-Axelsson, B. & Thylefors, I. (1991). *Arbetsgruppens psykologi* (3: e upplagan). Stockholm: Natur och Kultur.
- Long, B.C., & Cox, R.S. (2000). Women's ways of coping with employment stress: a feminist contextual analysis. I P. Delve, M. Leiter, & T. Cox (red.) (sid. 109-123). *Coping, health and organizations*. London: Taylor & Francis.
- Lundqvist, L.-O. & Ahlström, G. (2006). Psychometric evaluation of the Ways of Coping Questionnaire as applied to clinical and nonclinical groups. *Journal of Psychosomatic Research*. 60, 485-493.

- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Ed Psychological Bulletin*. 131, 803-856.
- Majaro, S. (1992). *Managing Ideas for Profit: The Creative Gap*. McGraw-Hill, London.
- Maäkikangasi, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. (2007). Warr's scale of job-related affective well-being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics. *Work & Stress*. 21, 197-219.
- McFadzean, E. (1998). Enhancing creative thinking within organizations. *Management Decision*. 36, 309-315.
- Millward, L. (2005). *Understanding occupational and organizational psychology*. London: SAGE.
- Moultrie, J. & Young, A. (2009). Exploratory Study of Organizational Creativity in Creative Organizations. *Creativity and Innovation Management*. 18, 299-314.
- Muhonen, T. & Torkelson, E. (2008). Collective and individualistic coping with stress at work. *Psychological Reports*. 102, 450-458.
- Näswall, K., Baraldi, S., Richter, A., Hellgren, J. & Sverke, M. (2006). *The Salaried Employee in the Modern Working Life: Threats and Challenges. Technical report on the sample, data collection, and measurement properties of the instruments*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (version 15)* (3. uppl.). Maidenhead: Open University Press.
- Parker C. P., Baltes B.B., Young, S.A., Huff, J.W., Altmann, R.A., LaCost, H.A. & Roberts, J. E. (2003). Relationships between Psychological Climate Perceptions and Work Outcomes: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior*. 24, 389-416.
- Parkes, K.R. (1990). Coping, negative affectivity, and the work environment: Additive and interactive predictors of mental health. *Journal of Applied Psychology*. 75, 399-410.
- Pienaar, J. (2007). Skeleton key or siren song: Is coping the answer to balancing work and wellbeing. I K. Näswall, J. Hellgren, & M. Sverke (Red.), *The Individual in the Changing Working Life* (sid.235–357). Cambridge: Cambridge University Press.
- Quick, J.C. & Tetrick, L.E. (red.) (2003). *Handbook of occupational health psychology*. Washington, D.C.: American Psychological Assoc..
- Rasulzada, F. (2007). *Organizational Creativity and Psychological Well-being. Contextual aspects on creativity and psychological well-being from an open systems perspective*. Lund, Institutionen för psykologi, Lunds universitet.
- Rasulzada, F. & Dackert, I. (2009). Organizational Creativity and Innovation in Relation to Psychological Well-Being and Organizational Factors. *Creativity Research Journal*. 21, 191-198.
- Reid, G.J., Dubow, E.F. & Carey, T.C. (1995). Developmental and situational differences in coping among children and adolescents with diabetes. *Journal of Applied Developmental Psychology*. 16, 529-554.
- Rickards, T. & De Cock, C. (1999). Sociological paradigms and organizational creativity. I R.E. Purser & A. Montuori (red.), *Social Creativity*, 2, (sid. 235-256). Cresskill, NJ: Hampton.

- Runco, M. A. (2004). Creativity. *Annual Review of Psychology*. 55, 657-687
- Runco, M. A. (2007). *Creativity Theories and Themes: Research, Development, and Practice*. Burlington: Elsevier Academic Press, cop.
- Runco, M.A. & Richards, R. (red.) (1997). *Eminent creativity, everyday creativity, and health*. Greenwich, Conn.: Ablex.
- Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 57, 1069-1081.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*. 55, 5-14.
- Shadish, W.R., Cook, T.D. & Campbell, D.T. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Boston: Houghton Mifflin.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Strutton, D. & Lumpkin, J.T. (1993). The Relationship Between Optimism and Coping Styles of Salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. 13, 71-83.
- Sundström, P. & Zika-Viktorsson, A. (2009). Organizing for innovation in a product development project: Combining innovative and result oriented ways of working – A case study. *International Journal of Project Management*. 27, 745-754.
- Theorell, T., Westerlund, H. & Oxenstierna, G. (2005). Coping och sjukskrivning. I Theorell, T. (Red.), *Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar*. (sid. 161- 178). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Trost, J. (2007). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford: Clarendon.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 193-210.
- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*. 7, 37-45.
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress*, 8, 84-97.
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. I D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Red.), *Well-being; The foundations of hedonic psychology*, (sid. 392-412). New York: Russell Sage Foundation.
- Woodman, R.W., Sawyer, J.E. & Griffin, R.W. (1993). Towards a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18, 293-321.
- Wright, T.A., Cropanzano, R, Denney, P.J. & Moline, G.L. (2002). When a happy worker is a productive worker: A preliminary examination of three models. *Canadian Journal of Behavioural Science*. 34, 146-150.
- Øvreeide, H. (2003). *Yrkesetik i psykologiskt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Bilaga 1



Hur kreativ är din arbetsplats?

Välkommen!

Hej!

Vi är två psykologstudenter som under hösten skriver vår examensuppsats. Vi vill i uppsatsen undersöka hur ett kreativt arbetsklimat påverkar välmående och problemhantering. Uppsatsen är en del i ett större forskningsprojekt om arbetsmiljö och hälsa som bedrivs vid Lunds Universitet. Avsikten med denna forskning är att kunna bidra till att skapa bättre arbetsmiljöer.

Du jobbar på ett företag som ställer höga krav på dig och som är under ständig utveckling. Detta gör Din arbetsplats och Dig intressant för oss.

Enkäten tar ca 15 min att fylla i och består av 4 delar uppdelade på 6 sidor som handlar om Din situation på jobbet; hur Du och Dina kollegor hanterar utmaningar, problem samt hur Du/Ni mår. Det är viktigt att Du fyller i alla frågor. Om du vill ändra ett svar, kan du gå tillbaka genom att trycka Tillbaka/Back i din webbläsare.

Många av frågorna påminner om varandra vilket kan kännas lite enformigt. Likheten i frågorna fyller dock en funktion så försök att besvara alla frågorna ändå.

Enkäten är helt anonym. Inga individuella svar kommer kunna identifieras.

Genom att delta hjälper Du oss och Dig själv!

Vi får ett betydelsefullt bidrag till vår studie och Du har en chans att påverka Din arbetsmiljö då resultatet kommer presenteras för ledningen av Din organisation.

Ta chansen att delta och bidra till att Du får det bättre på jobbet i framtiden!

Tack för din medverkan!

Med vänliga hälsningar,
Karin Andrén och Hanna Herbertson.

karin.andren.828@student.lu.se
hanna.herbertson.534@student.lu.se



Hur kreativ är din arbetsplats?

Del 4

Upplever du din arbetsplats som kreativ?

Stämmer inte alls, 0	Stämmer i viss mån, 1	Stämmer ganska bra, 2	Stämmer i hög grad, 3
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Upplever du din arbetsplats som innovativ?

Stämmer inte alls, 0	Stämmer i viss mån, 1	Stämmer ganska bra, 2	Stämmer i hög grad, 3
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avslutningsvis följer några frågor om hur idéer tas om hand i Din organisation.

Om du har en ny idé, har Du då tillgång till organisationens resurser (i form av tid, material, kompetens, kapital med mera) för att genomföra idéen?

Stämmer inte alls, 0	Stämmer i viss mån, 1	Stämmer ganska bra, 2	Stämmer i hög grad, 3	Vet ej
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Upplever du att idéer som arbetslaget föreslår genomförs på din arbetsplats?

Stämmer inte alls, 0	Stämmer i viss mån, 1	Stämmer ganska bra, 2	Stämmer i hög grad, 3	Vet ej
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Hur kreativ är din arbetsplats?



Tack för din medverkan och för att tog dig tid att delta!

De sammanställda resultaten kommer att presenteras för ledningen i din organisation.

Förhoppningsvis kommer ditt deltagande leda till att du och andra får det bättre på jobbet!

Mvh. Karin Andrén och Hanna Herbertson

karin.andren.828@student.lu.se

hanna.herbertson.534@student.lu.se



Bilaga 2

Sammanställning av bakgrundsdata för organisationerna (N=60)

Anställda organisation A, (n=46)		Anställda organisation B, (n=14)	
	%		%
Kön			
<i>Man</i>	24		36
<i>Kvinna</i>	76		54
Ålder			
<i>0-20</i>	0		7
<i>21-30</i>	22		50
<i>31-40</i>	11		29
<i>41-50</i>	11		14
<i>51-60</i>	48		0
<i>61-</i>	6		0
Anställningstid			
<i>0-1</i>	2		29
<i>1-5</i>	24		50
<i>6-10</i>	9		7
<i>11-15</i>	0		14
<i>16-20</i>	0		0
<i>21-30</i>	9		0
<i>31-</i>	41		0
Utbildning			
<i>Grundskola</i>	7		7
<i>Gymnasieskola</i>	14		50
<i>Högskola <3år</i>	13		43
<i>Högskola >3år</i>	59		0
<i>Annat</i>	4		0
Roll			
<i>Handläggare</i>	76	<i>Konsult</i>	57
<i>Ledare</i>	11	<i>Fastanställd</i>	43
<i>Annat</i>	13	<i>Ledare</i>	0