

Hälsa och framgång! Organisationsklimat för hälsa, säkerhet, innovation och effektivitet

Slutrapport

Marianne Törner
Anders Pousette
Pernilla Larsman
Mats Eklöf
Sven Hemlin

Rapport nr 1: 2015
Enheten för arbets- och miljömedicin
Avd. för samhällsmedicin och folkhälsa



Hälsa och framgång!

Organisationsklimat för hälsa, säkerhet, innovativitet och effektivitet

Slutrapport

Marianne Törner¹, Anders Pousette¹, Pernilla Larsman^{1,3},
Mats Eklöf², Sven Hemlin²

¹ Arbets- och miljömedicin, Sahlgrenska akademien,
Göteborgs universitet

² Psykologiska institutionen, Göteborgs universitet

³ Hälsan och arbetslivet/ISM, Västra Götalandsregionen

Göteborg, mars 2015
ISBN 978-91-86863-07-4



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Innehåll

1	Sammanfattning.....	7
2	Bakgrund	9
2.1	Framgång omfattar tre typer av mål	9
2.2	Vad menas med organisationsklimat?	9
2.3	Kan man studera ett “klimat för den goda arbetsplatsen”?	10
2.4	Att ta sig an till synes motstridiga mål	11
2.5	Syfte med projektet.....	12
2.6	Kan olika önskvärda motstridiga mål jämkas samman genom att understödja utveckling av uppfattat organisatoriskt stöd (Perceived organizational support)?	13
2.7	Säkerhetsklimat och arbetshälsoklimat och betydelsen av POS.....	14
2.8	Produktionseffektivitetsklimat och betydelsen av POS	14
2.9	Innovativt klimat och betydelsen av POS.....	15
2.10	POS som en möjlig G-faktor för ett gott organisationsklimat	16
2.11	Operationalisering av domänspecifika typer av organisationsklimat och klimatens betydelse för respektive utfall	18
2.11.1	Organisatoriskt säkerhetsklimat.....	18
2.11.2	Organisatoriskt arbetshälsoklimat	18
2.11.3	Organisatoriskt innovativt klimat	19
2.11.4	Organisatoriskt produktionseffektivitetsklimat	20
2.11.5	Organisatoriskt formellt klimat	20
3	Deltagare och metod.....	21
3.1	Deltagare	21
3.2	Enkätinstrumentet.....	22
3.2.1	Skalor för mätning av organisationsklimat.....	22
3.2.2	Utfallsmått.....	25
3.3	Procedur	26
3.3.1	Expertpanel för responspsykologisk prövning av enkäten.....	26
3.3.2	Pilotstudie.....	26
3.3.3	Fullskalestudie	27
3.4	Analyser	27
3.4.1	Urval av klimatfrågor att representera POS.....	27
3.4.2	Statistisk analys	27
4	Resultat.....	29

4.1	Jämförelse mellan företagen i tolv klimatdimensioner.....	29
4.2	Resultat av hypotesprövningarna	31
5	Diskussion.....	42
5.1	Begränsningar.....	42
5.2	Allmän diskussion	43
6	Uppmärksammanden	46
7	Referenser	47
8	Appendix 1. Frågor valda från fyra domänspecifika organisationsklimat, för att representera de två dimensionerna av Perceived organizational support.....	51

1 SAMMANFATTNING

För att en konkurrensutsatt organisation ska vara framgångsrik på längre sikt så måste den hålla god effektivitet och produktivitet för att klara lönsamheten i global konkurrens, och upprätthålla god kvalitet inom ramen för hårt begränsade resurser. Men god effektivitet just nu är inte tillräckligt. Långsiktig framgång kräver också att man kan erbjuda goda arbetsförhållanden så att de anställda mår bra och inte kommer till skada, trivs med arbetet och är motiverade att göra ett bra jobb efter bästa förmåga. Dessutom måste organisationen vara innovativ, så att den kan ligga i framkant beträffande nya idéer och innovationer som kan tas i bruk för att utveckla verksamhet och produkter. Dessa mål kan kopplas till olika domänspecifika typer av organisationsklimat, exempelvis innovativitet, där ett sådant klimat utgörs av gemensamma perceptioner av hur organisationen värderar den specifika domänen, t.ex. innovativitet. Olika organisatoriska värden kan vara motsägelsefulla, såsom beskrivs i Competing values framework (CVF) (Quinn & Rohrbaugh, 1983). Detta gäller därmed även domänspecifika klimat. Exempelvis kan risktagande och ett klimat som stöder risktagande gynna innovativitet, medan det kan vara negativt för säkerheten eller den kortsiktiga effektiviteten. Organisationers framhävande av betydelsen att samtidigt nå olika typer av mål kan därför upplevas som paradoxala och ge upphov till målkonflikter. Lewis (2000) underströk betydelsen av att kunna hantera paradoxer i organisationer och föreslog transcendens som ett sätt för detta, d.v.s. ett andra ordningens tänkande där förhärskande antaganden undersöks för att konstruera ett ackommoderande perspektiv på motsatser.

I detta projekt undersökte vi hur säkerhetsklimat, arbetshälsoklimat, innovativt klimat, produktionseffektivitetsklimat och formellt klimat, representerande de fyra kvadranterna i Competing values framework, relaterade till fyra essentiella organisatoriska utfall: anställdas hälsa och säkerhet, team effektivitet och innovationer. Vi undersökte även om ett "G-faktorklimat" kunde identifieras som grep över de domänspecifika klimaten och som predicerade samtliga fyra utfall. Om så var fallet var ett tredje syfte att undersöka om denna klimat-G-faktor kunde ersättas av en G-faktor som indikerades av ett urval klimatfrågor som identifierats att representera innehållet i begreppet Perceived Organizational Support (POS), d.v.s. anställdas perceptioner att organisationen uppskattar deras bidrag och bryr sig om deras hälsa och välbefinnande (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). Om ett POS-

relaterat G-faktorklimat identifierades ville vi undersöka om det hade betydande prediktivt värde för utfallen anställdas hälsa och säkerhet, team effektivitet och innovationer.

Projektet genomfördes som en enkätstudie till fyra stora företag i Sverige, två inom gruvnäring och två inom bygg och anläggning. 894 av 1366 utvalda produktionsarbetare (65%), fördelade på 146 arbetsgrupper, besvarade enkäten. Eftersom organisationsklimat är ett socialt gemensamt fenomen gjordes samtliga analyser på arbetsgruppsnivå.

Resultaten visade att en högre-ordningens G-faktor förklarade en substantiell mängd av den gemensamma variationen i de domänspecifika organisationsklimaten. Innehållet i G-faktorn kunde delvis representeras av POS. POS-G-faktorn predicerade utfallen anställdas sjukfrånvaro, olycksferanhet, team effektivitet och innovationer i likartad grad som de domänspecifika klimaten.

Resultaten indikerar att POS representerar ett högre-ordningens organisationsklimat, och är en prediktor för centrala organisatoriska utfall. Att som en överordnad ledningsprincip erbjuda organisatoriskt stöd kan hjälpa de anställda att sammanjämka viktiga men synbarligen konflikterande organisatoriska mål. Som sådant kan POS underlätta hantering av paradoxer i organisationer genom transcendens (Lewis, 2000). Utvecklingen av POS understöds i en organisation som, genom sin ledning och sina organisatoriska strukturer, på ett övertygande och genuint sätt visar att man respekterar och värderar sina medarbetare genom att visa omsorg om dessas välbefinnande, och som visar uppskattning för medarbetarnas bidrag genom att inbjuda till delaktighet och ge stöd för medarbetarna att utföra sitt arbete väl. Vi menar att en sådan organisation erbjuder en källa för god självkänsla och bidrar till att fylla medarbetarnas existentiella behov av mål och mening. En sådan psykosocial miljö understödja även utvecklingen av tillitsfulla gruppklimate och ger aktörerna tillgång till såväl egna som kollektiva resurser och möjlighet och motivation att fullt ut utnyttja en bred repertoar av ageranden för att utföra sitt arbete på ett sätt som är tillfredsställande för såväl den anställda själv, som för organisationen.

2 BAKGRUND

2.1 FRAMGÅNG OMFATTAR TRE TYPER AV MÅL

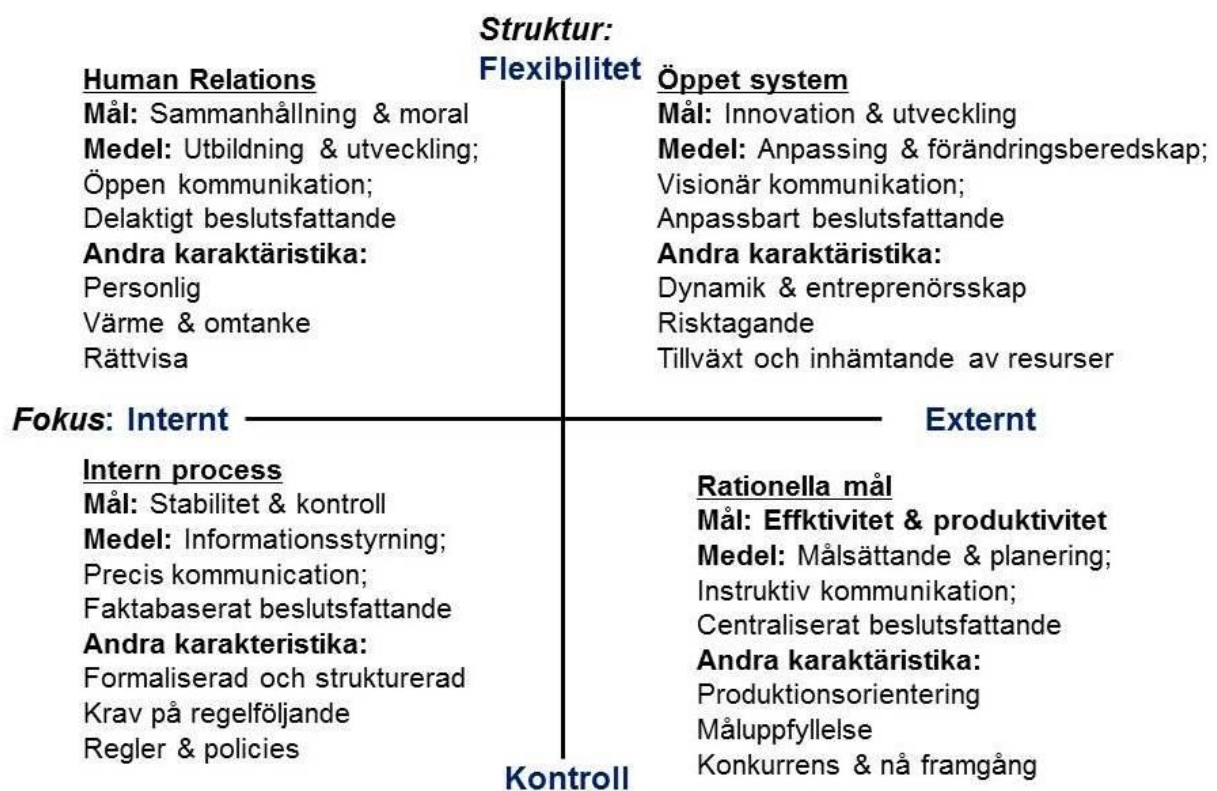
För att en konkurrensutsatt organisation ska vara framgångsrik på längre sikt så måste man ha en god effektivitet och produktivitet för att klara lönsamheten i global konkurrens, och upprätthålla god kvalitet inom ramen för hårt begränsade resurser. Men god effektivitet just nu är inte tillräckligt. Långsiktig framgång kräver också att man kan erbjuda goda arbetsförhållanden så att de anställda mår bra och inte kommer till skada, trivs med arbetet, och är motiverade att göra ett bra jobb efter bästa förmåga. Dessutom måste organisationen vara innovativ, så att den kan ligga i framkant beträffande nya idéer och innovationer som kan tas i bruk för att utveckla processer och produkter. Dessa tre typer av mål kan kopplas till olika aspekter av organisationsklimatet.

2.2 VAD MENAS MED ORGANISATIONSKLIMAT?

Det är viktigt för medlemmar i en social grupp, exempelvis en arbetsgrupp, att förstå meningen i händelser, handlingar och interaktioner mellan människor. Det bidrar till en känsla av kontroll, samtidigt som det är förutsättningar för att man ska kunna samarbeta. Genom att iaktta vardagens alla olika händelser, praktik och procedurer så uppfattar man ordning i sin omgivning, men skapar också ny ordning genom att man inom gruppen drar gemensamma slutsatser om vad dessa iakttagelser innebär: ”Så är det här, så gör vi här”. Sådan gemensam förståelse är förknippad med medlemskap i gruppen och genom en ständigt pågående process av kommunikation och interaktion inom gruppen och med omgivningen skapas ett gemensamt klimat i gruppen, som med tiden kan bli allt starkare (Schneider & Reichers, 1983). Schneider (1975) menar att det då också är logiskt att man som medlem i gruppen använder sig av detta klimat när man väljer ett eget beteende; det vill säga man väljer ett beteende som stämmer överens med vad man uppfattar vara gruppens gemensamma synsätt. Enligt teori om organisationsklimat, skapar alltså medlemmarna i arbetsgruppen gemensamma teorier om hur världen är ordnad och individen använder dessa teorier som en referensram för sitt eget beteende. Genom att detta beteende är i enlighet med det gemensamma klimatet återskapas och förstärks gruppens klimat ytterligare, och bildar grund för normer i gruppen som skapar ramar för vad som är ”rätt” sätt att tänka, känna och handla i gruppen.

2.3 KAN MAN STUDERA ETT "KLIMAT FÖR DEN GODA ARBETSPLATSEN"?

Organisationsklimatforskningen har ofta utgått från att organisationsklimat endast kan studeras i relation till en specifik domän, exempelvis kundservice (Schneider, 1990; Schneider, Bowen, Ehrhart, & Holcombe, 2000), arbetssäkerhet (Beus, Payne, Bergman, & Arthur, 2010; Christian, Bradley, Wallace, & Burke, 2009; Zohar, 1980), eller kreativitet (Anderson & West, 1998; Ekvall, 1996; Hunter, Bedell, & Mumford, 2007). Få studier har tagit sig an komplexiteten i hur olika domänspecifika klimattyper interagerar med varandra (MacCormick & Parker, 2010). Forskarna Quinn & Rohrbaugh (1983) presenterade en modell, Competing values framework (CVF), med olika värdeprofiler som skulle kunna användas för att systematiskt analysera organisationer. Modellen omfattar tre ortogonala dimensioner som representerar organisatorisk struktur (flexibilitet respektive kontroll); organisatoriskt fokus (internt respektive externt), samt organisatorisk mål- och processorientering (mål respektive medel). I senare forskning har modellen vanligen representerats genom två dimensioner, organisatorisk struktur, respektive organisatoriskt fokus, och där typen av mål- och processorientering beskrivits inom var och en av de fyra resulterande värdeprofilerna, se Figur 2.



Figur 2. Competing values framwork (Quinn & Rohrbaugh, 1983).

Quinn och Rohrbaugh (1983) hävdade att för att möjliggöra teoretisk utveckling är det viktigt att uppmärksamma motsägelser genom att identifiera önskvärda men till synes motstridiga aspekter inom organisationer. Några studier har använt sig av denna modell för att undersöka betydelsen av olika typer av organisationsklimat för organisationers prestationer. Inom säkerhetsforskningen undersökte Colley och medarbetare (Colley, Lincolne, & Neal, 2013) hur de olika värdeprofilerna påverkade säkerhetsklimat och olycksförekomst. I en annan studie fann MacCormick och Parker (2010) att de olika värdeprofilerna hade olika typ av inverkan på kundlojalitet, affärsframgång och personalens engagemang. De konstaterade att deras resultat understödde en förflyttning av fokus i organisationsforskning, bort ifrån att studera "trade-offs" mellan kontrasterande fenomen genom ett antingen/eller perspektiv, mot ett perspektiv som är öppet för paradoxer, både/och. Sammanfattningsvis är det alltså viktigt inte bara att inse nödvändigheten att omfatta flera olika motstridiga aspekter på organisatorisk effektivitet, utan att också bättre förstå hur dessa kan göras förenliga.

2.4 ATT TA SIG AN TILL SYNES MOTSTRIDIGA MÅL

Såsom beskrivits ovan så anger organisationsklimatteori att medlemmar i en arbetsgrupp utvecklar gemensamma teorier om vad som är värderat i organisationen eller gruppen (Schneider, 1975). Men om ett organisatoriskt målområde uppfattas som högt värderat så kan detta vara på bekostnad av ett annat målområde. Exempelvis kan ett organisationsklimat som understöder kreativitet och testande av nya idéer vara gynnsamt för utvecklingen av innovationer. Men att testa nya arbetsmetoder kan också innebära risktagande och därigenom sätta säkerheten på spel. Denna risk kan vara särskilt framträdande om det samtidigt finns ett högt produktionstryck. På liknande sätt anses en hög grad av autonomi och frihet för personalen vara positivt för ett kreativt klimat (Amabile, 1996), men sådan frihet gynnar inte nödvändigtvis produktionseffektivitet i termer av hög produktion, i rätt tid och med god kvalitet. Vidare är hög produktivitet efterfrågat i de flesta organisationer, men samtidigt framhålls gruppens gemensamma uppfattning om hur ledningen prioriterar mellan produktivitet och säkerhet i det dagliga arbetet som en av de avgörande faktorerna för nivån på säkerhetsklimatet (Zohar, 2000). Organisationers behov att balansera flera olika typer av mål och uppnå inte bara hög effektivitet och innovativitet, utan också hög säkerhet och hälsa för personalen kan alltså upplevas som paradoxala och orsaka målkonflikter. I psykologisk

forskning har målkonflikter befunnits orsaka stress och vara negativt förknippat med arbetstillfredsställelse (se t.ex. Pousette, 2001).

Om man ska kunna förbättra organisationers förmåga att uppnå mål inom olika områden utan att detta orsakar besvärande målkonflikter måste man alltså förstå inverkan av olika domänspecifika typer av organisationsklimat och lära sig hantera paradoxer. Lewis (2000) konstaterade att paradoxhantering kräver att man undersöker spänningar snarare än att undertrycka dem. Hon identifierade tre olika strategier att hantera paradoxer i organisationer: acceptans, konfrontation, respektive transcendens. Transcendens innebär ett andra ordningens tänkande där man kritiskt undersöker förhärskande antaganden och på så sätt konstruerar ett perspektiv på motsatser som omfattar snarare än utesluter, och därigenom möjliggör nya tolkningar av hur de förhåller sig till varandra. Med detta som utgångspunkt kan det alltså vara meningsfullt att lyfta sig (transcendera) från ett första ordningens sätt att undersöka organisationsklimat för specifika önskvärda områden, som med detta synsätt kan te sig omöjliga att förena, till ett andra ordningens perspektiv. Organisationspsykologisk teori kan då tas i bruk för att beskriva mekanismer som kan förklara hur de domänspecifika klimattyperna interagerar.

2.5 SYFTE MED PROJEKTET

I det här projektet undersökte vi om man kan identifiera ett meta-fenomen, ett globalt klimat för den goda arbetsplatsen, genom att inta ett andra ordningens perspektiv på olika domänspecifika typer av organisationsklimat. Ett sådant globalt klimat skulle vara analogt med den G-faktor som identifierats inom intelligensforskningen (Jensen & Weng, 1994; Spearman, 1904). Om en sådan organisationsklimatets G-faktor kan identifieras och specificeras skulle det kunna bidra till organisationers möjlighet att framåtriktat hantera paradoxer genom att jämka samman viktiga men till synes motstridiga mål.

Vår utgångspunkt i detta arbete var Competing values framework (CVF) (Quinn & Rohrbaugh, 1983), se Figur 2. Fyra olika domänspecifika typer av organisationsklimat valdes för att representera de fyra värdeprofilerna i CVF. Arbetshälsoklimat respektive säkerhetsklimat valdes för att representera värdeprofilen Human Relations. Innovativt klimat fick representera profilen Öppet system. Fyra dimensioner av klimat för produktionseffektivitet representerade profilen rationella mål, medan formellt klimat, fick representera värdeprofilen Intern process.

2.6 KAN OLIKA ÖNSKVÄRDA MOTSTRIDIGA MÅL JÄMKAS SAMMAN GENOM ATT UNDERSTÖDJA UTVECKLING AV UPPFATTAT ORGANISATORISKT STÖD (PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT)?

Om analyserna ger empiriskt stöd för ett globalt organisationsklimat, en organisationsklimatets G-faktor, inställer sig frågan om hur mekanismen kan se ut som understödjer paradoxhantering genom transcendens till ett andra ordningens perspektiv i organisationer (Lewis, 2000), och som på så sätt hjälper de anställda att ge organisatoriska fenomen en inramning som möjliggör sammanjämkning av till synes motstridiga mål. Här tog vi utgångspunkt i fenomenet Perceived organizational support (Eisenberger et al., 1986). Eisenberger m.fl. föreslog att anställda som utvecklar globala perceptioner av organisatoriskt stöd (perceived organizational support, POS), d.v.s. att organisationen uppskattar deras bidrag och bryr sig om deras hälsa och välbefinnande, också kommer att utveckla en affektiv samhörighet med organisationen. Detta, i sin tur, bidrar då till att de anställda gör positiva tolkningar av organisationens karaktäristika och sätt att agera, vilket leder till att man ställer sig bakom och engagerar sig för organisationens värden och normer. Perceived organizational support skulle härigenom kunna bidra till ett andra ordningens perspektiv i hanteringen av paradoxer genom den inramning (frame) det ger för de anställdas tolkning av situationer i det dagliga arbetet där olika mål kan tyckas motstridiga. Ett sådant modifierat synsätt skulle kunna underlätta sammanjämkning av värden genom de anställdas bedömning av vad som i varje enskild situation är mest gynnsamt för arbetet och organisationen. POS kan även antas understödja situationell bedömning och anpassligt agerande eftersom medarbetare som upplever denna typ av organisatoriskt stöd är trygga i sin övertygelse att de bidrar till organisationen som man levererar genom egna bedömningar och självständigt agerande värderas högt i organisationen. Vi föreslår därför att konceptet POS (Eisenberger et al., 1986) skulle kunna utgöra en teoretisk utgångspunkt för att förstå och möjliggöra hanteringen av paradoxer genom transcendens. Vi föreslår att en organisation som underlättar anställdas arbete genom att erbjuda god tillgång till psykosociala arbetsresurser, som visar tillit till anställdas förmåga och omdöme genom att bemyndiga (empower) sina anställda och som uppmuntrar till delaktighet i utvecklingsarbete, demonstrerar att den värderar de anställdas bidrag och därigenom tillfredsställer den första dimensionen av POS. Sådana arbetsvillkor är vanliga i operationaliseringar av innovativt klimat (Amabile, 1996; Amabile & Gryskiewicz, 1989; Anderson & West, 1998). De är också betydelsefulla för säkerhet, hälsa och effektivitet.

2.7 SÄKERHETSKLIMAT OCH ARBETSHÄLSOKLIMAT OCH BETYDELSEN AV POS

Chefer som agerar beslutsamt på indikationer om alltför hög belastning på personalen, som förebygger stress och visar omsorg om personalens hälsa kan förväntas ge upphov till ”klimatsignaler” som bidrar till en gemensam uppfattning bland de anställda att deras hälsa och välbefinnande är högt värderat i organisationen. Detta bidrar till utvecklingen av ett högt arbetshälsoklimat. Anställda som erfar att deras chefer bryr sig om deras hälsa och välbefinnande kommer sannolikt även att dra slutsatsen att deras säkerhet är viktig, vilket alltså bidrar till ett högt säkerhetsklimat. Det finns även stöd i empirisk forskning för sådana samband. Arbetsresurser i form av god psykosocial arbetsmiljö har i flera studier visat sig bidra positivt till säkerhetsklimatet (Clarke, 2010; Larsson-Tholén, Pousette, & Törner, 2013; Neal, Griffin, & Hart, 2000) och till hög arbetssäkerhet (Clarke, 2010; Nahrgang, Morgeson, & Hofmann, 2011; Parker, Axtell, & Turner, 2001; Shannon, Mayer, & Haines, 1997; Törner & Pousette, 2009). Mekanismen för sådan positiv påverkan kan mycket väl vara genom att det bidrar till den andra dimensionen av POS, att de anställda uppfattar att organisationen bryr sig om de deras hälsa och välbefinnande. POS har också empiriskt befunnits gynna utvecklingen av bra säkerhetsklimat (Wallace, Popp, & Mondore, 2006) och bidra till färre olyckor (Hofmann & Morgeson, 1999). Colley och medarbetare (Colley et al., 2013) utgick ifrån Competing values framework (Quinn & Rohrbaugh, 1983) och fann att säkerhetsklimatet gynnades av en kombination av värdeprofilerna Human Relations och Rationella mål. Här kan Human Relations-profilen anses nära förknippat med POS-dimensionen omsorg om anställdas hälsa och välbefinnande, och Rationella mål-profilen vara relaterat till POS-dimensionen som avser upplevelsen att organisationen värderar de anställdas bidrag.

2.8 PRODUKTIONSEFFEKTIVITETSKLIMAT OCH BETYDELSEN AV POS

Eisenberger och medarbetare (Eisenberger et al., 1986) fick empiriskt stöd för att POS är betydelsefullt för organisatorisk effektivitet genom att man fann en positiv relation mellan POS och arbetsnärvaro. Man konstaterade också att detta samband var beroende av en ideologi om socialt utbyte (Theory of social exchange) (Blau, 2008). Blau föreslår att om en part i ett socialt utbyte agerar på ett sätt som gynnar den andra parten så uppstår en ömsesidig förväntan att detta ska återgäldas vid någon senare tidpunkt. I ett organisatoriskt sammanhang innebär detta att chefer som agerar beslutsamt för att skydda anställdas hälsa och säkerhet, och som erbjuder goda resurser för de anställda att göra sitt jobb, ger upphov till en drivkraft bland de anställda att återgälda detta genom att bidra till organisationens mål. Eftersom hög effektivitet efterfrågas i de flesta organisationer kan man alltså förvänta att ett ledarskap som

gynnar personalens hälsa och välbefinnande kommer att bidra till hög effektivitet genom en mekanism av POS och socialt utbyte. Det finns även annan forskning som stöder en sådan teori. Baserat på en omfattande litteraturoversikt och en empirisk studie i ett stort antal företag fann Fernández-Muniz och medarbetare (Fernández-Muniz, Montes-Péon, & Vázquez-Ordás, 2009) att ett välutvecklat säkerhetsledningssystem var positivt inte bara för säkerhetsutfallet, utan även för företagets konkurrenskraft och ekonomiska resultat. MacCormick och Parker (2010) hävdade att feedback till arbetslaget om lagets resultat gör det möjligt för de anställda att se effekten av sina gemensamma ansträngningar och därför bidrar till en upplevelse av kompetens. Vissa aspekter av ett klimat för produktionseffektivitet, som exempelvis att de anställda involveras i produktionsutveckling och ges feedback på produktionsutfall kan förväntas informera de anställda om att deras bidrag till organisationen värderas, och härigenom bidra till POS. Genom en positiv effekt på POS skulle ett klimat för produktionseffektivitet därmed också kunna stärka hälso- och säkerhetsklimatet. MacCormick och Parker (2010) fann att två klimattyper, en som representerar värdeprofilen Human Relations i Competing values framework, och en som representerar värdeprofilen Rationella mål, var positivt relaterade till anställdas engagemang i arbetet. Som tidigare konstaterats kan Human Relations i Competing values framework anses nära relaterat till den andra dimensionen av POS, omsorg om anställdas hälsa och välbefinnande, och Rationella målprofilen kan anses relaterat till den första POS-dimensionen, upplevelsen att organisationen värderar de anställdas bidrag.

2.9 INNOVATIVT KLIMAT OCH BETYDELSEN AV POS

För att en organisation ska vara innovativ krävs att de anställda kan och har mandat att utveckla och pröva nya idéer. Arbetsklimat som understöder empowerment (ung. bemyndigande) och autonomi anses bidra till detta (Amabile, 1996). Öppen kommunikation medger utbyte av idéer och utveckling av insikter och kunskap, och öppenhet men också tillit har befunnits positivt relaterat till ett kreativt klimat (Ekvall, 1996). Tillitsfulla relationer mellan chefer och medarbetare är viktiga eftersom alla nya idéer som prövas kanske inte är framgångsrika, och de anställda kan vara obenägna att gå utanför det invanda och etablerade om de känner att den ställning de har i organisationen kan hotas av ett eventuellt misslyckande. Baer och Frese (2003) menade att det är viktigt för effektiva processinnovationer med ett organisationsklimat som uppmuntrar personer som deltar i förändringsprocesser att föreslå nya idéer och där de känner sig trygga att ta interpersonella

risker genom att säga ifrån och öppet diskutera problem utan att känna oro för att själva bli avvisade. Dessa forskare fann även empiriskt stöd för sådana samband.

Arbetsförhållanden som karaktäriseras av empowerment, autonomi, öppen kommunikation och tillit är också förhållanden som definierar ett bra arbetshälsoklimat, såsom diskuterats ovan. Empiriska studier har även visat på positiva relationer mellan ett kreativt teamklimat och arbetstillfredsställelse (Kivimäki et al., 2007; Proudfoot et al., 2007). Länsisalmi och Kivimäki (1999) fann att ett innovativt klimat var förknippat med lägre stress och högre målklarhet, feedback och kommunikation. Dessa resultat indikerar att goda psykosociala förhållanden är bra, inte bara för att utveckla ett innovativt klimat, utan att ett innovativt klimat kan gynna anställdas hälsa. Även i detta sammanhang kan man urskilja de två aspekterna av POS, och POS har också empiriskt befunnits gynna innovativitet (Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990).

2.10 POS SOM EN MÖJLIG G-FAKTOR FÖR ETT GOTT ORGANISATIONSKLIMAT

Baserat på det resonemang vi fört ovan önskade vi undersöka om uppfattat organisatoriskt stöd, POS (Eisenberger et al., 1986), på ett meningsfullt sätt kan klargöra framväxt och innehåll i en G-faktor för ett bra organisationsklimat. Vi menar att POS omfattar tre av de fyra värdeprofiler som beskrivs i Competing values framework (Quinn & Rohrbaugh, 1983), nämligen Human Relations (säkerhetsklimat och arbetshälsoklimat); Öppet system (innovativt klimat); och rationella mål (klimat för produktionseffektivitet). Å andra sidan menar vi att värdeprofilen Intern process, med sitt fokus på intern kontroll, monitorering och stabilitet, inte förväntas bidra till POS. Likaså menar vi att sådana aspekter av ett klimat för produktionseffektivitet som innebär prioritering av produktivitetsmål på bekostnad av anställdas hälsa och välbefinnande, liksom på bekostnad av att medarbetarna uppfattar att deras insatser är högt uppskattade i organisationen, inte omfattas av en POS-relaterad G-faktor för gott organisationsklimat. Vi ansåg att empiriskt stöd för vårt antagande om en POS-relaterad G-faktor skulle ges om tre villkor uppfylldes:

1) om konfirmatorisk högre-ordningens faktoranalys (Gustafsson & Balke, 1993) visade att samvariationen mellan domänspecifika organisationsklimat kunde representeras genom en högre ordningens faktor, en ”sann” G-faktor¹;

¹ Med en sann G-faktor avser vi en matematiskt definierad generell faktor, d.v.s. en högre ordningens faktor som representerar en del av variationen i samtliga underliggande koncept.

2) en nästade gemensam faktor, som specificerats i enlighet med definitionen av POS, kan förklara en avsevärd andel av variationen i frågor som används för att operationalisera domänspecifika klimat, och där denna nästade gemensamma faktor, i jämförelse med en sann G-faktor, tillräckligt väl representerar den gemensamma variationen hos dessa frågor;

3) en POS-faktor, såsom den definierats här, kan förklara en avsevärd del av variationen i olika önskvärda utfall, nämligen anställdas säkerhet och hälsa, innovativt beteende och arbetsgruppens effektivitet, och att dess prediktiva förmåga är ungefär densamma som den hos en sann G-faktor.

Vi formulerade följande hypoteser:

Hypotes 1: Samvariationen mellan säkerhetsklimat, arbetshälsoklimat, innovativt klimat, produktionseffektivitetklimat och formellt klimat kan representeras genom en högre ordningens G-faktor.

Hypotes 2. En gemensam faktor, konstruerad av ett urval klimatfrågor som klassificerats att representera POS, representerar även den gemensamma variationen i frågor som använts för att operationalisera säkerhetsklimat, arbetshälsoklimat, innovativt klimat, produktionseffektivitetklimat och formellt klimat tillräckligt väl i jämförelse med en sann G-faktor.

Hypotes 3. En gemensam faktor, definierad genom klimatfrågor som valts ut såsom representerande POS, kan förklara en avsevärd del av variationen i utfallen anställdas säkerhet, hälsa, innovationer och effektivitet.

Hypotes .4 En gemensam faktor, definierad genom klimatfrågor som valts ut såsom representerande POS, kan förklara en likartad mängd av variationen i utfallen anställdas säkerhet, hälsa, innovationer och effektivitet jämfört med en sann G-faktor.

2.11 OPERATIONALISERING AV DOMÄNSPECIFIKA TYPER AV ORGANISATIONSKLIMAT OCH KLIMATENS BETYDELSE FÖR RESPEKTIVE UTFALL

2.11.1 ORGANISATORISKT SÄKERHETSKLIMAT

Tidigare forskning har indikerat att ett högt säkerhetsklimat inom en arbetsgrupp baseras på gemensamma perceptioner av framför allt följande fenomen avseende ledningens agerande: 1) att ledningen prioriterar säkerhet i relation till andra mål, och att ledningen är engagerad i säkerhetsfrågorna (Beus et al., 2010); 2) att ledningen bemyndigar (empower) medarbetarna avseende säkerhetsfrågor och uppmuntrar dem till delaktighet i säkerhetsarbetet (Kines et al., 2011); samt att 3) ledningen behandlar medarbetare som är inblandade i olyckor och tillbud rättvist (Reason, 1997). En stor mängd forskning om arbets säkerhetsklimat bekräftar dess betydelse för säkerheten inom en rad olika branscher (Beus et al., 2010; Christian et al., 2009; Glendon, 2008; Kuenzi & Schminke, 2009; Larsson-Tholén et al., 2013).

Ett bra säkerhetsklimat när det gäller gruppens sätt att förhålla sig till säkerhet karaktäriseras av att arbetskamraterna i gruppen delar uppfattningen att man ger säkerhet hög prioritet, att man gemensamt anstränger sig och tar ansvar för att skapa en hög säkerhetsnivå, att man inte accepterar risker och risktagande, att man känner tillit till varandra och att man har en öppen och riklig kommunikation om säkerhetsfrågor (Kines et al., 2011).

2.11.2 ORGANISATORISKT ARBETSHÄLSOKLIMAT

När Ribisl och Reischl (1993) undersökte hälsoklimat i organisationer operationaliserade de det genom att fånga beteendenormer med avseende på generell hälsa, arbetsgivarens orientering gentemot och promotion av generell hälsa, samt socialt stöd. Forskarna fann positiva samband mellan sådant generellt hälsoklimat och färre fysiska symtom bland medarbetarna, generellt hälsobeteende bland dessa, arbetstillfredsställelse och låg stress.

Beträffande organisatoriskt arbetshälsoklimat kan man anta att strukturella organisatoriska förhållanden, och aspekter av ledarskap som indikerar hög prioritet och engagemang för de anställdas hälsa skulle leda till gemensamma perceptioner i arbetsgruppen att anställdas hälsa är högt värderad i organisationen, och därmed ge upphov till ett högt arbetshälsoklimat. Ett högt arbetshälsoklimat kunde i sin tur förväntas understöda hälsobeteende bland de anställda. Att för ledningen påpeka arbetsförhållanden som kan inverka negativt på hälsan,

som exempelvis rollkonflikter, tung fysisk belastning eller på annat sätt ohanterliga arbetskrav, är exempel på sådant hälsopromoverande beteende. Ett högt arbetshälsoklimat kan även förväntas uppmuntra de anställda att själva ta ansvar för att lösa problem som hotar hälsan, samt att erbjuda varandra socialt stöd. Ett högt arbetshälsoklimat kan alltså förväntas bidra till god fysisk hälsa, arbetstillfredsställelse och låg stress.

Wilson och medarbetare (Wilson, DeJoy, Vandenberg, Richardson, & McGrath, 2004) operationaliserade ett globalt klimat för hälsa och säkerhet i organisationer och fann empiriskt stöd för positiva samband mellan ett sådant klimat och att arbetsbelastningen upplevdes som hanterbar av de anställda, upplevd kontroll och autonomi, arbetsinnehåll och rollklarhet. De fann även positiva samband mellan ett hälso- och säkerhetsklimat och upplevda möjligheter för lärande och utveckling i arbetet, liksom förmågan att balansera arbetskrav med andra krav och aktiviteter i livet. Dessa gynnsamma förhållanden var i sin tur förknippade med arbetstillfredsställelse och självrapporterad hälsa.

Dollard och medarbetare (Dollard, Tuckey, & Dormann, 2011) undersökte betydelsen av, vad de benämnde, ett psykosocialt säkerhetsklimat, operationaliserat som perceptioner av ledningens prioritet av och engagemang för de anställdas psykosociala hälsa, organisatorisk kommunikation och delaktighet kring frågor som rörde psykisk hälsa. De fann att ett sådant psykosocialt säkerhetsklimat modererade effekten av arbetskrav och arbetsresurser på anställdas hälsa i termer av nedstämdhet (distress) och utmattning. Idris och medarbetare (Idris, Dollard, Coward, & Dormann, 2012), använde samma klimatskala och fann då att ett psykosocialt säkerhetsklimat med statistisk metodik kunde särskiljas från andra relaterade fenomen, såsom fysiskt arbetssäkerhetsklimat och uppfattat organisatoriskt stöd (POS) (Eisenberger et al., 1986). De fann också att psykosocialt säkerhetsklimat var positivt relaterat till psykisk hälsa.

2.11.3 ORGANISATORISKT INNOVATIVT KLIMAT

Tidigare forskning har indikerat att utvecklingen av ett kreativt eller innovativt klimat gynnas om organisationen stöder innovativitet i ord och handling, genom att uppmuntra och belöna anställda som för fram nya idéer och genom att understödja samarbete för att utveckla innovationer inom och mellan grupper (Hemlin, Allwood, & Martin, 2008; Mann, 2005). Att de anställda uppfattar att organisationen är öppen för förändring, stöder nya idéer och tolererar olikheter har också beskrivits som viktiga för utvecklingen av ett kreativt gruppklimat. Mer specifikt handlar detta om att erbjuda utmanande arbetsuppgifter,

uppmuntra till öppen och riklig kommunikation och acceptera psykologisk turbulens och risktagande (Amabile, 1996; Amabile & Gryskiewicz, 1989; Anderson & West, 1998). Ytterligare en viktig aspekt av ett kreativt eller innovativt klimat är att arbetsgruppens medlemmar uppfattar att organisationen erbjuder tillräckliga resurser för att möjliggöra innovativt arbete (Damanpour & Aravind, 2012; Hemlin et al., 2008). I empiriska studier har ett kreativt klimat befunnits positivt relaterat till organisationens förmåga att utveckla sin konkurrenskraft och att utveckla innovationer (Agrell & Gustafson, 1994; Anderson & West, 1998; Ekvall, 1996).

2.11.4 ORGANISATORISKT PRODUKTIONSEFFEKTIVITETSKLIMAT

Även om betydelsen av vissa aspekter av organisationsklimat för organisatorisk effektivitet har studerats i tidigare forskning (se exempelvis Baer & Frese, 2003; Schneider, 1990) har vi inte funnit några studier som operationaliserat ett organisationsklimat för produktionseffektivitet i termer av produktivitet och kvalitet. Vi menar att produktionseffektivitetsklimat bör fånga in perceptioner av i vilken mån hög produktionseffektivitet är prioriterat i relation till andra organisatoriska mål. En annan klimatskapande ledtråd som kan informera anställda om det organisatoriska värdet av produktionseffektivitet är graden av feedback som rör detta. Om ledningen kontinuerligt ger de anställda feedback på kvantitet och kvalitet på det de producerar bör detta klargöra värdet av dessa produktionsutfall i organisationen. En tredje aspekt som torde informera de anställda om att hög produktionseffektivitet är efterfrågat är om ledningen på ett konsistent sätt uppmuntrar de anställda att delta i produktivitetsutveckling.

2.11.5 ORGANISATORISKT FORMELLT KLIMAT

En fjärde aspekt av organisationsklimat, Formellt klimat, valdes för att representera den fjärde kvadranten i Competing values framework (Quinn & Rohrbaugh, 1983), en värdeprofil med fokus på intern process. Ett formellt klimat torde emana från perceptioner av att stabilitet och processkontroll är högt värderat i organisationen, med ett generellt synsätt att kvalitet och kvantitet i produktionen förutsätter noggrann efterlevnad av fasta procedurer. Ett sådant klimat lär gynnas av en ledning som övervakar och kontrollerar procedurföljsamhet, och som säkerställer att nya idéer processas i organisationen enligt en specificerad arbetsgång innan de tas i bruk. Det är möjligt att ett sådant klimat kan vara gynnsamt för effektiviteten, åtminstone i ett kortsiktigt perspektiv.

3 DELTAGARE OCH METOD

3.1 DELTAGARE

En enkätstudie genomfördes inom fyra stora industriföretag i Sverige, två inom bygg och anläggning och två inom gruvindustri. Dessa två industriella miljöer valdes för att de på ett tydligt sätt är konkurrensutsatta, och därför måste vara effektiva, innovativa och erbjuda hälsofrämjande arbetsvillkor. I dessa typer av verksamhet är arbets säkerhet också en viktig aspekt i arbetet. Målgrupp för enkäten var operativ produktionspersonal. Eftersom organisationsklimat teoretiskt är ett kollektivt fenomen aggregerades svarsdata till arbetsgruppsnivån, d.v.s. den grupp personer som vanligen arbetar tillsammans och som har en gemensam första linjens chef eller arbetsledare. Metoden för rekrytering av respondenter varierade mellan företagen, enligt följande:

Företag 1, gruvindustri: yrkesarbetarna vid samtliga produktionsenheter vid företagets gruvor inbjuds att delta;

Företag 2, bygg: arbetsmiljöingenjörerna i företagets samtliga 17 regioner ombads rekrytera 1-3 arbetsplatser vardera. I var och en av regionerna rekryterades dessa genom frivillighet att delta;

Företag 3, gruv: samtliga produktionsenheter i företaget med mer än 10 produktionsarbetare inbjöds att delta;

Företag 4, bygg: företagets sju regionala arbetsmiljöingenjörer ombads rekrytera arbetsplatser som så väl som möjligt representerade fördelningen på företagets tre affärsinriktningar (byggnation, industri och anläggning), och med en geografisk spridning inom respektive region. Målgrupp och respondenter presenteras närmare i Tabell 1.

Tabell 1. Presentation av deltagarna i fullskalestudien.

Företag	Antal arbetsgrupper i målgrupp	Antal arb.gr med > 0 respondenter	Antal arb.gr med > 1 resp.	Antal individer i målgrupp	Antal svarande individer	Ind. svarsfrekv. %	Ålder (medel) svarande m (sd)	Andel män bland svarande	Antal år i arbetslaget (svarande) m (sd)	Antal år på arbetsplatsen (svarande) m (sd)
1. gruv	45	35	31	299	134	45	39.2 (12.4)	74	4.6 (5.1)	11.7 (11.0)
2. bygg.	46	38	36	313	205	65	41.7 (14.1)	98	3.1 (5.2)	18.5 (14.1)
3. gruv	26	18	18	253	144	57	39.3 (13.4)	85	5.9 (8.5)	14.1 (13.0)
4. bygg.	56	55	52	501	411	82	42.1 (14.6)	97	2.2 (3.2)	19.9 (14.6)
Totalt	173	146	137	1366	894	65	41.1 (14.0)	92	3.4 (5.3)	17.4 (14.1)

3.2 ENKÄTINSTRUMENTET

Nedan presenteras de olika skalor som låg till grund för de resultat som presenteras i denna rapport.

3.2.1 SKALOR FÖR MÄTNING AV ORGANISATIONSKLIMAT

En litteraturstudie genomfördes för att identifiera befintliga skalor för mätning av säkerhetsklimat, arbetshälsoklimat, innovativt klimat och klimat för produktionseffektivitet. I möjligaste mån använde vi oss av tillgängliga skalor med visat goda psykometriska egenskaper, eller valde frågor från sådana skalor. Skalor eller frågor som inte fanns tillgängliga på svenska översattes och återöversattes därefter oberoende till originalspråk, för att tillförsäkra att den svenska översättningen låg konceptuellt nära originalet. För samtliga klimatfrågor användes sex fasta svarsalternativ (stämmer inte alls – stämmer fullständigt).

I en första del av studien jämfördes de olika deltagande företagen med avseende på de olika domänspecifika klimaten. I denna del omfattade klimatskalorna två olika perspektiv. Dels 1) gemensamma perceptioner i arbetsgruppen av ledningens förhållningssätt till respektive fenomen, säkerhet, arbetshälsa, innovativitet, produktionseffektivitet respektive formalisering, dels 2) arbetsgruppens eget förhållningssätt till dessa fenomen. I en andra del av studien undersöktes förekomsten av en POS-relaterad G-faktor, genom prövning av de fyra hypoteser som presenterats ovan. Denna andra del av studien omfattade endast perspektiv 1, arbetsgruppens gemensamma perceptioner av *ledningens* policy, praktik och procedurer i förhållande till aktuellt fenomen.

3.2.1.1 Säkerhetsklimat

Ledningens förhållningssätt. Skalorna för att mäta säkerhetsklimat baserades på Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50) (Kines et al., 2011). Tretton frågor (Cronbach's $\alpha=0.92$) valdes ut för att fånga gemensamma perceptioner av ledningens säkerhetsprioritet och säkerhetsengagemang (exempel fråga: "Ledningen ser till att säkerhetsproblem som upptäcks vid inspektioner korrigeras omedelbart"); ledningens säkerhetsbemyndigande (exempel fråga: "Ledningen ser till att var och en kan påverka säkerheten i sitt arbete"); och ledningens rättvisa i säkerhetsarbetet (exempel fråga, omvänt kodad: "Rädsla för negativa konsekvenser från ledningen avskräcker medarbetarna här från att rapportera olyckstillbud").

Arbetsgruppens förhållningssätt till säkerhet (12 frågor; Cronbach's alfa=0,087).

Arbetsgruppens förhållningssätt till säkerhet omfattade följande aspekter: gruppens säkerhetsprioritering och icke-acceptas av risker (exempel fråga, omvänt kodad: "Vi som arbetar här anser att mindre olyckor är en normal del av det dagliga arbetet"); gruppens säkerhetsengagemang (exempel fråga: "Vi som arbetar här tar gemensamt ansvar för att det alltid är ordning och reda på arbetsplatsen"); samt gruppens säkerhetskommunikation, lärande och tillit till varandras kompetens (exempel fråga: "Vi som arbetar här diskuterar alltid säkerhetsfrågor när sådana frågor dyker upp").

3.2.1.2 Arbetshälsoklimat

Ledningens förhållningssätt. Frågorna om arbetshälsoklimat mättes genom nio frågor ($\alpha=0.91$) hämtade från kortversionen av Psychosocial Safety Climate Questionnaire (PSC-12) (Hall, Dollard, & Coward, 2010; Idris et al., 2012). Frågorna var något modifierade till att även omfatta fysisk arbetshälsa, och avsåg respondenternas perceptioner av hur ledningen hanterar frågor som rör anställdas arbetsrelaterade hälsa och välbefinnande (exempel fråga, omvänt kodad: "Ledningen bryr sig inte om när någon påtalar en angelägenhet som rör en anställds hälsa och välbefinnande").

Arbetsgruppens förhållningssätt. (8 frågor; $\alpha=0,082$). Inom ramen för projektet utvecklades en skala rörande gruppens arbetshälsoklimat. Denna baserades på frågor hämtade från NOSACQ (Kines et al., 2011) men modifierades till att avse arbetshälsa istället för säkerhet (exempel fråga: "Vi som arbetar här kan tala fritt och öppet om vår arbetsmiljö").

3.2.1.3 Innovativt klimat

Ledningens förhållningssätt. Innovativt klimat omfattade två dimensioner. Sex (något anpassade) frågor ($\alpha=0.86$) hämtade från Climate for Innovation Measure (CFIM) (Scott &

Bruce, 1994) mätte Ledningens stöd för förnyelse och innovation, d.v.s. i vilken mån de anställda uppfattade att ledningen är öppen för förändring och stöder nya idéer. Ytterligare fem (något anpassade) frågor ($\alpha=0,75$) hämtades från subskalan Tillgång till resurser för innovationer, iTeam Climate Inventory (TCI) (Anderson & West, 1998) (exempelfråga, omvänt kodad: "Bristande resurser för att undersöka nya idéer är ett problem på den här arbetsplatsen").

Arbetsgruppens förhållningssätt. Skala för mätning av Arbetsgruppens förutsättningar för innovativitet (15 frågor; $\alpha=0,89$) konstruerades inom ramen för projektet. Frågorna hämtades från tre källor och modifierades något: Ekvall (1996), Scott & Bruce (1994), och Anderson & West (1998).

3.2.1.4 Produktionseffektivitetsklimat

Ledningens förhållningssätt. Skalor för att mäta klimat för produktionseffektivitet i termer av produktivitet och kvalitet utvecklades inom ramen för projektet. En lista med möjliga frågor togs fram. Några av dessa hämtades och anpassades från existerande mätinstrument (Helland Hammer, Saksvik, Nytrø, Torvatn, & Bayazit, 2004; Patterson et al., 2005). Andra frågor hämtade inspiration från instrument som mäter andra domäner av organisationsklimat (Hall et al., 2010; Kines et al., 2011), eller konstruerades av forskargruppen. Totalt omfattades 17 frågor fördelade på tre dimensioner. Dimensionen 1) Produktionsprioritet (3 frågor, $\alpha=0,80$) fokuserade i vad mån ledningen uppfattades prioritera produktivitet i relation till andra mål (exempelfråga: "På den här arbetsplatsen är de anställdas produktivitet det enda som räknas"). 2) Ledningens produktivitetsfeedback (5 frågor, $\alpha=0,82$) avsåg vilken vikt ledningen uppfattades fästa vid produktivitetmätningar och hur anställda uppfattade produktionsfeedback (exempelfråga: "Vi som arbetar här får ständigt information om kvaliteten på det vi producerar"). Den tredje dimensionen 3) Produktivitets-empowerment (4 frågor, $\alpha=0,82$) fokuserade på kommunikation om produktivitetsfrågor och anställdas delaktighet i produktionsutveckling (exempelfråga: "På den här arbetsplatsen uppmuntrar ledningen kommunikation kring produktivitetsfrågor").

Arbetsgruppens förhållningssätt till produktivitet (6 frågor, $\alpha=0,85$) avsåg en gemensam uppfattning i arbetsgruppen att produktivitet är en viktig fråga som engagerar och gärna diskuteras både inom arbetslaget och med ledningen (exempelfråga: "I vårt arbetslag är vi mycket engagerade i frågor som rör produktivitet").

3.2.1.5 Formellt klimat

För att täcka upp även den fjärde kvadranten, Intern process, i Competing values framework (Quinn & Rohrbaugh, 1983) konstruerades en endimensionell skala för att mäta formellt klimat. Skalan fångade perceptioner av ledningens värdering av stabilitet och processkontroll och omfattade fyra frågor ($\alpha=0,73$) (exempel fråga: ”På den här arbetsplatsen förväntar sig ledningen att man strikt håller sig till fastlagda procedurer och regler”). Beträffande Formellt klimat mättes endast arbetsgruppens gemensamma perceptioner av *ledningens* förhållningssätt.

3.2.2 UTFALLSMÅTT

Regelföljande säkerhetsbeteende. Frågorna hämtades från Larsson m.fl. (Larsson, Pousette, & Törner, 2008) (6 frågor, $\alpha=0,87$). Respondenten ombads ange hur ofta man gjorde det beskrivna. Svartalternativen omfattade sju fasta alternativ (aldrig – alltid).

Olyckserfarenhet. Respondenterna ombads ange hur många gånger man under de senaste 12 månaderna varit inblandad i en olycka eller ett tillbud.

Sjukfrånvaro mättes med två frågor ($\alpha =0,80$) där respondenten ombads ange antalet sjukfrånvarotillfällen (fyra svartalternativ) samt antal sjukfrånvarodagar (sex svartalternativ) under de senaste 12 månaderna. Medelvärdet på dessa frågor användes som ett mått på sjukfrånvaro.

Ohälsosymtom angavs genom sju frågor hämtade från COPSOQ-enkäten (Kristensen, Hannerz, Hogh, & Borg, 2005) och som modifierats något (Larsson-Tholén et al., 2013). Samtliga frågor hade fem svartalternativ (aldrig – varje dag). Tre av frågorna avsåg somatiska symtom från nacke/skuldra, ländrygg, respektive andra muskulo-skelettala delar av kroppen ($\alpha=0.80$). Fyra av frågorna gällde stressymptom; sömnstörningar, koncentrationssvårigheter, minnesstörningar samt svårigheter att fatta beslut ($\alpha=0.81$). Medelvärdet av dessa två komponenter beräknades för att få fram ett kompositmått på ohälsosymtom.

Arbetsgruppens innovativitet mättes genom sex frågor ($\alpha=0,90$) (anpassade) från Scott och Bruce (1994). Respondenterna instruerades att skatta hur ofta deras arbetsgrupp utförde kreativa och innovativa beteenden, såsom ”Detta arbetslag söker upp ny teknologi och nya

processer, tekniker och/eller produktidéer”. Svarsskalan omfattade sju svarsalternativ (aldrig – alltid).

Arbetsgruppens effektivitet skattades genom tio frågor ($\alpha=0,89$) hämtade från Team Effectiveness Questionnaire (Gibson, Zellmer-Bruhn, & Schwab, 2003). Respondenterna ombads ange i vilken grad deras arbetsgrupp fullföljer sitt uppdrag i termer av att nå uppsatta mål, tillfredsställa kunder, hålla tidplaner, hålla kvalitet och hög produktivitet. Skalan hade sju svarsalternativ (aldrig – alltid).

3.3 PROCEDUR

Studien omfattade fyra utvecklingssteg: 1) konstruktion av en enkätprototyp; 2) expertpanelstudie för responspsykologisk prövning av enkätprototypen; 3) pilotstudie med reviderad enkät; och 4) en fullskalestudie efter ytterligare revision av enkäten.

3.3.1 EXPERTPANEL FÖR RESPONSPSYKOLOGISK PRÖVNING AV ENKÄTEN

Vart och ett av de fyra deltagande företagen valde strategiskt ut tre företagsrepresentanter att delta i en expertpanel för responspsykologisk prövning av enkätprototypen: en expert på hälso- och säkerhetsfrågor, en produktionsarbetare och en chef. Panelen fick enkätprototypen via e-post, tillsammans med instruktioner. Deltagarna ombads läsa alla frågor noggrant och ange om de tyckte några frågor var 1) svåra att förstå eller skatta; 2) irrelevanta för produktionsarbete i det egna företaget; 3) kunde förväntas ge tak- eller golfeffekt; eller 4) kunde tänkas innebära någon annan typ av problem för respondenterna. Expertpanelstudien genomfördes maj-augusti 2012. Baserat på resultaten av denna prövning reviderades enkäten och en pilotversion togs fram.

3.3.2 PILOTSTUDIE

Pilotversionen av enkäten sändes till forskargruppens kontaktperson inom vart och ett av företagen, för att genom dem distribueras till ett urval produktionsarbetare i företagen. Kontaktpersonen instruerades att välja ut respondenter som omfattade så stor variation som möjligt inom den tilltänkta målgruppen för den slutliga undersökningen, beträffande typ av yrke, ålder, kön, arbetsgruppstillhörighet och geografisk spridning. Samtliga respondenter gav sitt informerade samtycke till att delta i studien. Enkäten fylldes i på arbetstid om inte respondenten själv önskade annorlunda. Efter att enkäten besvarats placerade respondenten den i ett medsänt, till forskargruppen föradresserat och frankerat kuvert som förslöts. Enkäterna sändes sedan direkt till forskargruppen, antingen av respondenten själv, eller av

företagets kontaktperson. Från de två gruvföretagen mottogs 37 respektive 47 svar, och från byggföretagen 34 respektive 55. Pilotstudien genomfördes november 2012 - februari 2013. Baserat på pilotstudien testades enkätens psykometriska egenskaper och skalorna utvecklades ytterligare.

3.3.3 *FULLSKALESTUDIE*

Enkäterna distribuerades till de deltagande arbetsgruppernas arbetsledare via forskargruppens kontaktpersoner på de fyra företagen. Samtliga respondenter gav sitt informerade samtycke till att delta i studien. Enkäterna delades ut till respondenterna av arbetsledaren och fylldes i på arbetstid. Efter att enkäten hade besvarats la respondenten den i ett till forskargruppen föradresserat och frankerat kuvert och förslöt det. Kuverten samlades in och sändes direkt till forskargruppen av arbetsledaren eller företagets kontaktperson. Mer information om respondenterna presenteras i Tabell 1. Fullskalestudien genomfördes juni-september 2013.

3.4 ANALYSER

3.4.1 *URVAL AV KLIMATFRÅGOR ATT REPRESENTERA POS*

Två av forskarna i gruppen studerade noggrant de 49 frågorna inom de fyra domänspecifika klimatenkätdelarna och valde oberoende av varandra ut frågor som de ansåg representera endera eller båda dimensionerna av Perceived organizational support, POS. Detta avsåg således frågor som informerar de anställda om att 1) organisationen värderar de anställdas bidrag; respektive 2) organisationen bryr sig om de anställdas hälsa och välbefinnande. Vid jämförelse av de utvalda frågorna hade de båda forskarna en enig uppfattning om 40 av enkätens klimatfrågor, varav 28 av båda bedömdes representera POS, och 12 frågor ratades av båda som lämpliga att representera POS. Forskarna hade således olika uppfattning om 9 frågor. Efter diskussion nåddes konsensus även avseende dessa frågor och detta ledde till att sex av dessa frågor ansågs fånga aspekter av POS, medan tre ratades. De resulterande 34 frågor som fångade aspekter som ansågs bidra till POS, deras ursprung i respektive organisationsklimatdomän, samt föreslagen fördelning på de två POS-dimensionerna presenteras i Appendix 1. Där presenteras även de frågor som inte bedömdes representera POS.

3.4.2 *STATISTISK ANALYS*

Det finns, inom ramverket för strukturell ekvationsmodellering, två sätt varigenom en sann G-faktor kan specificeras: 1) genom en indirekt högre ordningens hierarkisk modell, eller 2)

genom en direkt hierarkisk modell, en nästlad faktormodell (Gignac, 2008; Gustafsson & Balke, 1993). I en högre ordningens modell regredieras var och en av de manifesta (observerade) variablerna mot en första ordningens latent variabel som, i sin tur, regredieras mot en gemensam andra ordningens latent variabel. Det vill säga, variansen i vart och ett av de domänspecifika klimaten uppdelas i en del som kan attribueras till G-faktorn, och en andra del som är unik för respektive klimat domän, en residual latent variabel. En direkt, nästlad, hierarkisk modell, å andra sidan, specificerar G-faktorn som en latent variabel som har direkta relationer till varje manifest variabel. Varje manifest variabel regredieras även mot en första ordningens latent variabel som representerar den varians som är specifik för den aktuella klimatdomänen. De specifika faktorerna är således nästade i den generella faktorn, och varje manifest variabel prediceras av såväl den specifika faktorn som av den generella faktorn (Gustafsson & Balke, 1993). För att specificera POS använde vi i föreliggande studie den direkta hierarkiska nästade modellen, men vi avgränsade relationerna mellan POS (d.v.s. fenomenet på högre generell nivå) och de manifesta variablerna till att bara avse de manifesta variabler som valts ut för att representera POS. POS G-faktorn representerar således inte en sann G-faktor (såsom en sådan definierats ovan), utan en G-faktor med restriktioner. Vi ställde denna begränsade POS G-faktor mot en sann G-faktor för att belysa hypotes 2.

Alla data aggregerades till arbetsgruppsnivå. Sådan aggregering berättigades genom ett signifikant F-värde i envägs-ANOVA för vart och ett av måtten med arbetsgruppens enheten som oberoende variabel. I de delar av studien där samband mellan klimat och utfall undersöktes användes en så kallad split sample-metodik. Detta innebär att varannan respondent i varje arbetsgrupp bidrog med bedömning av klimat, och varannan med bedömning av utfall. Detta gjordes före aggregering av data till enhetsnivå.

Strukturell ekvationsmodellering (SEM) användes för att estimeras modeller för konfirmatorisk faktoranalys och där modellernas förmåga att återge observerade data jämfördes. Modellerna estimerades baserat på aggregerade data med hjälp av AMOS version 18. Maximum likelihood estimering användes. Indikatorer för var och en av de latent variablerna utgjordes av ”paket” (parcels) som bestod av medelvärdet för 1-5 enkätfrågor. Modellanpassning värderades genom följande anpassningsmått: CFI större än 0.90 och RMSEA lägre än 0.10 bedömdes som acceptabel anpassning till data. Modelljämförelser gjordes genom χ^2 differenstag, där skillnader mellan modeller i χ^2 värderades baserat på

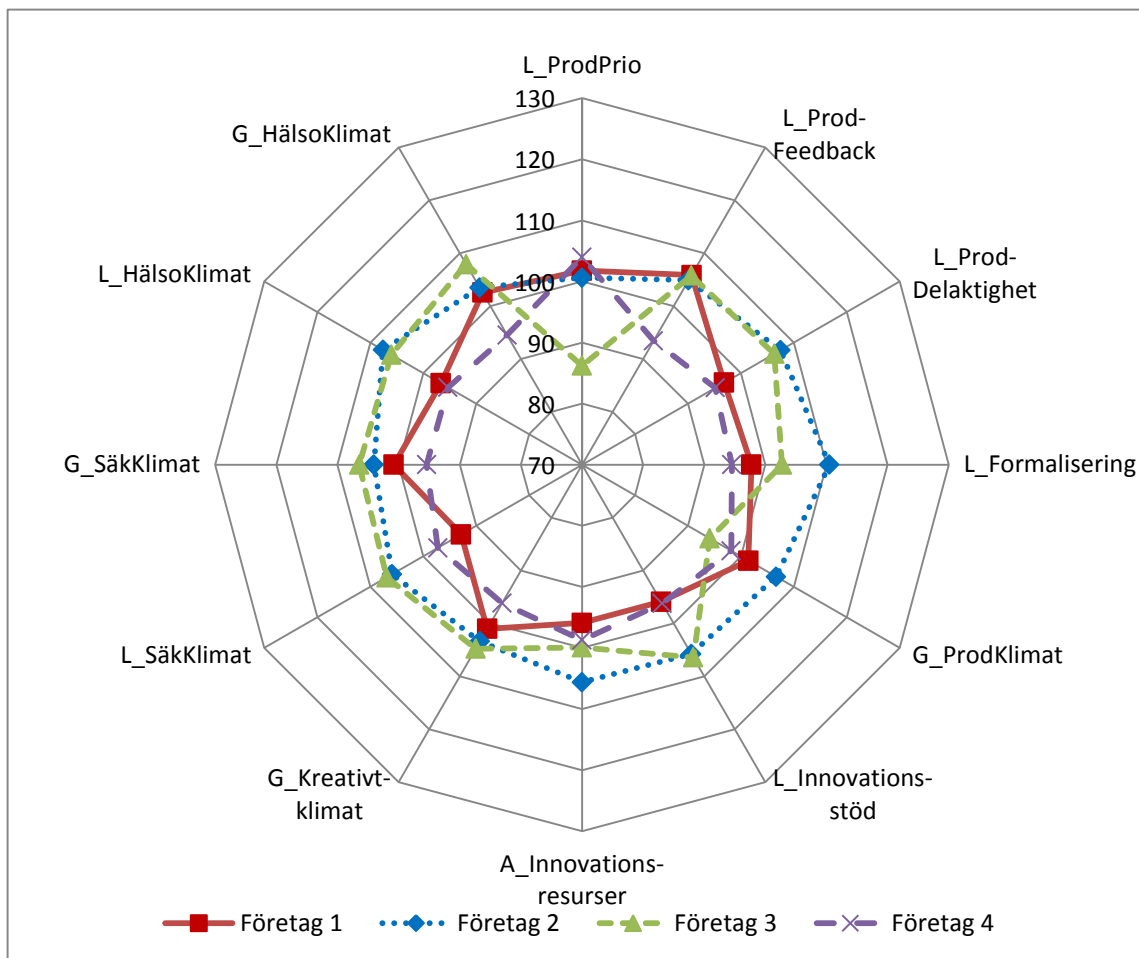
skillnader i antal frihetsgrader. Specifikationerna för var och en av modellerna beskrivs mer ingående i kapitlet Resultat, nedan.

4 RESULTAT

4.1 JÄMFÖRELSE MELLAN FÖRETAGEN I TOLV KLIMATDIMENSIONER

I Figur 3 jämförs de fyra företagen som ingick i studien i samtliga tolv klimatdimensioner. I diagrammet är varje skala standardiserad (anpassad) så att 100 representerar medelvärdet för hur alla i studien (894 personer) svarat på frågorna inom respektive frågeområde. Ett värde över 100 betyder att företaget ligger högre än medelvärdet i studien. Ett värde under 100 betyder att företaget ligger under medelvärdet i studien. Vidare är värdenas spridning anpassad till standardavvikelse=30 i varje dimension.

I de flesta fall var det gynnsamt för ett specifikt utfall med ett högre värde. Undantaget är dimensionen ”Ledningens prioritering av produktivitet”, där preliminära resultat pekar på att det är gynnsamt med ett lägre värde, även för utfallsparametern gruppens effektivitet.



Figur 3. Översikt över samtliga klimatdimensioner för de fyra deltagande företagen. Varje skala är anpassad så att värdet 100 representerar medelvärdet för hur alla i studien (894 personer) svarat på frågorna inom respektive frågeområde. Diagrammet visar hur mycket de svarande vid respektive företag avviker från referensvärdet. Dimensionsnamnen förklaras i Tabell 2, nedan.

Tabell 2. Förklaring till förkortningar i Figur 3.

Förkortning	Klimatdimension	Förkortning	Klimatdimension
L_ProdPrio	Ledningens prioritering av produktivitet	A_Innovationsresurser	Tillgång till resurser för innovationer på arbetsplatsen
L_ProdFeedback	Ledningens fokus på produktivitetstillsyn	G_kreativtklimat	Arbetsgruppens förutsättningar för kreativitet
L_ProdDelaktighet	Ledningens fokus på delaktighet för produktivitetstillsyn	L_SäkKlimat	Säkerhetsklimat avseende ledningens sätt att förhålla sig till säkerhet
L_Formalisering	Ledningens fokus på formalisering och kontroll	G_SäkKlimat	Säkerhetsklimat avseende arbetsgruppens sätt att förhålla sig till säkerhet
G_ProdKlimat	Arbetsgruppens fokus på produktivitet	L_HälsoKlimat	Hälsoklimat avseende ledningens sätt att förhålla sig till hälsa och välbefinnande
L_Innovationsstöd	Ledningens stöd för förnyelse och innovation	G_HälsoKlimat	Hälsoklimat avseende arbetsgruppens sätt att förhålla sig till hälsa och välbefinnande

För samtliga klimatdimensioner var skillnaderna mellan företagen statistiskt säkerställda. Det betyder att det var reella skillnader mellan företagen, som inte kan förklaras av slumpvariation. Skillnader mellan företagen i den standardiserade skalan var som lägst 9 enheter (arbetsgruppens fokus på produktivitet) och som högst 18 enheter (ledningens prioritering av produktivitet). Det motsvarar 0,29 till 0,59 standardavvikelser. Skillnader i denna storleksordning brukar betraktas som små till medelstora effekter. Generellt var skillnaderna *mellan* företagen av betydligt mindre storleksordning än skillnaderna *inom* företagen (mellan arbetsgrupper). Enskilda arbetsgruppers resultat har återrapporterats till respektive företag, men redovisas inte i denna rapport.

4.2 RESULTAT AV HYPOTESPRÖVNINGARNA

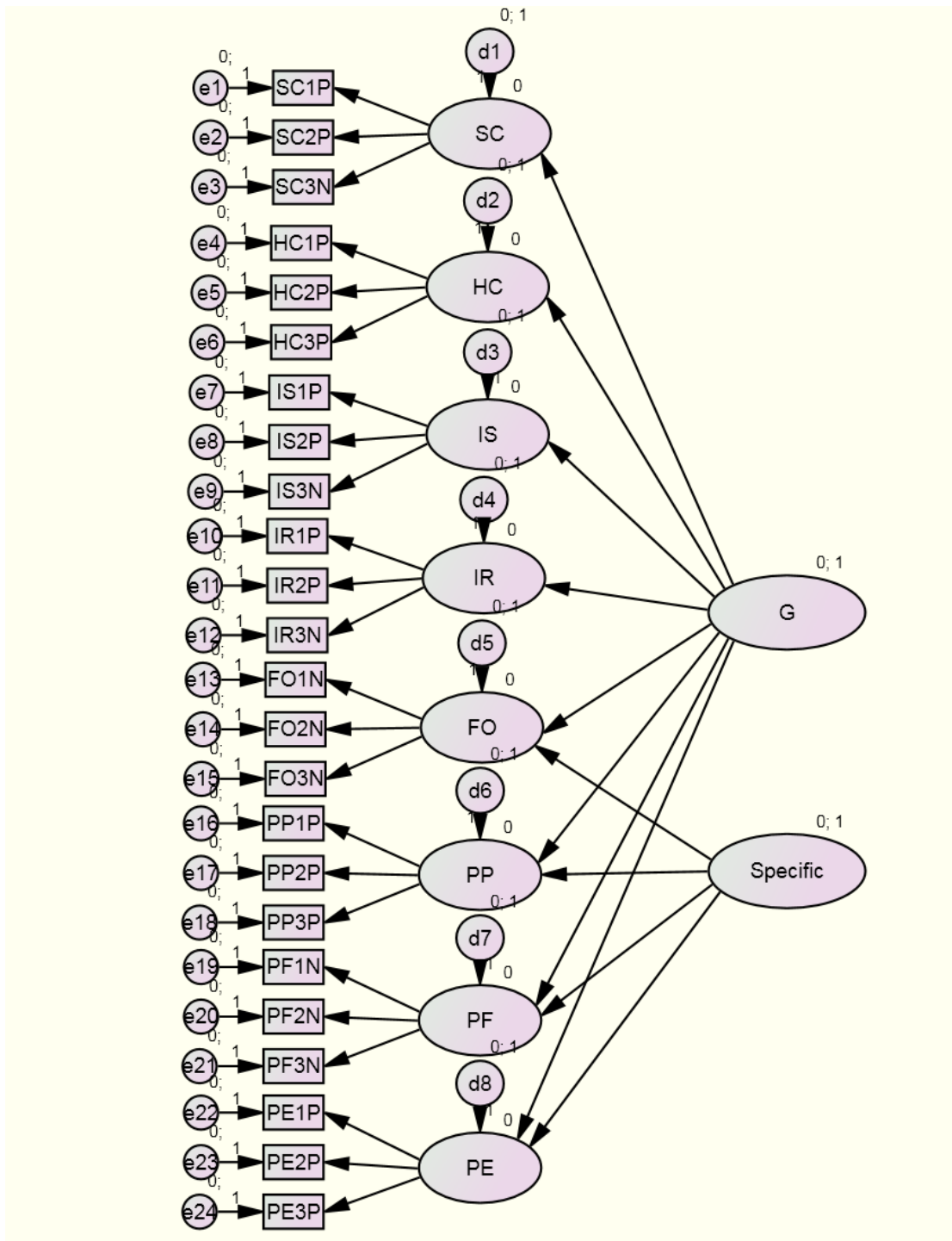
Hypotes 1

Vi testade hypotes 1 genom en serie modeller för konfirmatorisk faktoranalys i aggregerade data, d.v.s. där varje organisatorisk enhet (arbetsgrupp) utgjorde en observation. Modell 1 var en första ordningens faktormodell med åtta latent variabler, som var och en representerade

en dimension av ett domänspecifikt organisationsklimat. Som indikatorer för dessa latenta variabler användes aggregerade ”paket” (parcels) av enkätfrågor som mätte de anställdas perceptioner. Fria kovarianser estimerades mellan de latenta variablerna. Detta utgjorde baslinjemodellen mot vilken de följande modellerna evaluerades. Tabell 3 visar att anpassningen för denna baslinjemodell pekade på en acceptabel representation av data. Alla faktorladdningar var signifikanta och inom området 0,56-0,98. Därefter estimerade vi en enfaktors högre ordningens modell. I denna modell avlägsnades de fria kovarianserna mellan de latenta variablerna. Istället förklarades relationen mellan de specifika klimatdimensionerna genom deras relation till en latent variabel av högre ordning, d.v.s. en generell faktor (G-faktor). Denna Modell 2 var en betydligt sämre representation av data än Modell 1 (Tabell 3). Modelljämförelsen visade en signifikant skillnad i modellenpassning ($p < 0,001$) och anpassningen för Modell 2 var inte acceptabel. Alla högre ordningens faktorladdningar var dock signifikanta (positiv laddning på 0,33-0,97 för alla dimensioner utom Produktionsprioritet som hade en negativ laddning på -0,57) vilket visade att en högre ordningens faktor faktiskt förklarade variansen i alla första ordningens klimatfaktorer. På grundval av detta och som ett nästa steg specificerade vi en högre ordningens två-faktormodell (Modell 3) med fri kovarians mellan de två högre ordningens faktorer. I denna modell predicerade den första högre ordningens faktor klimaten relaterade till de två kvadranter som representerar flexibilitet i Competing values framework (värdeprofilerna Human relations och Open systems). Den andra högre ordningens faktor predicerade klimat relaterade till de två kvadranter i Competing values framework som representerar kontroll (Rational goals och Internal process). Modell 3 (Tabell 3) var något bättre än Modell 2, men fortfarande signifikant sämre än Modell 1 ($p < 0,001$). I Modell 4 specificerade vi en fyrfaktormodell med fri kovarians mellan faktorerna. De högre ordningens faktorer representerade här var och en av kvadranterna i Competing values framework. Denna modell var något bättre än Modell 3, men fortfarande signifikant sämre än Modell 1 ($p < 0,001$).

Således var vare sig en enfaktor, tvåfaktor eller fyrfaktor högre ordningens modell en god representation av variationen mellan de specifika klimatdimensionerna. Baserat på modifikations-index specificerades därför en alternativ tvåfaktormodell (Modell 5 och Figur 5). Denna modell specificerade en högre ordningens faktor (G) som, liksom i Modell 2, predicerade samtliga första ordningens latenta variabler. Därutöver specificerades en nästad *specifik* högre ordningens faktor som hade relationer med de klimattyper som kunde hänföras till de två kvadranterna i Competing values framework som representerar kontroll

(värdeprofilerna Rational goals och Internal process). Kovariansen mellan G och den Specifika faktorn fixerades till noll. Denna modell visade betydligt bättre anpassning till data än alla andra högre ordningens modeller som testades. Även om en jämförelse mellan Modell 1 och Modell 5 fortfarande visade en signifikant skillnad ($p < 0,01$) så var anpassningsindexen CFI och RMSEA av ungefär samma storlek för de båda modellerna. Vi drar slutsatsen att Modell 5 var den bästa högre ordningens faktorrepresentation av data. Dessa resultat stöder delvis hypotes 1; samvariationen mellan säkerhetsklimat, arbetshälsoklimat, innovativt klimat, produktionseffektivitetklimat och formellt klimat kan representeras genom en högre ordningens G-faktor. Observera dock att den Specifika faktorn var ett nödvändigt komplement.



Figur 5. Modellspecifikationer för Modell 5, en högre ordningens faktormodell med en andra ordningens G-faktor och en nästad andra ordningens Specifik faktor. Notera: G= Generell faktor; SC= Säkerhetsklimat; HC= Hälsoklimat (arbetshälsa); IS= Innovationsstöd; IR=Innovationsresurser; FO=Formellt klimat; PP= Produktionsprioritet; PF= Produktions-feedback; PE=Produktions-empowerment.

Tabell 3. Jämförelse av konfirmatorisk faktoranalysmodeller (M) av organisationsklimatdimensioner.

Modell	Beskrivning	X ²	df	CFI	RMSEA	delta X ²	delta df	p
1	8 första ordningens faktorer + fria kovarianser	513.1	224	0.914	0.097			
						vs M1	vs M1	vs M1
2	8 första ordningens fakt. + 1 generell andra ordningens faktor	655.8	244	0.877	0.111	142.7	20	<0.001
3	8 första ordningens fakt. + 2 andra ordningens faktorer	649.9	243	0.879	0.111	136.8	19	<0.001
4	8 första ordningens fakt. + 4 andra ordningens faktorer	636.7	239	0.881	0.111	123.6	15	<0.001
5	8 första ordningens fakt. + 1 generell andra ordningens + 1 nästade andra ordningens faktor	549.9	240	0.908	0.097	36.8	16	0.002
6	8 första ordningens fakt. + 2 nästade första ordningens (POS & Specifik)	810	228	0.826	0.137			
						vs M6	vs M6	vs M6
7	8 första ordningens + 2 nästade första ordningens (G & Specifik)	441	219	0.934	0.086	369	9	<0.001

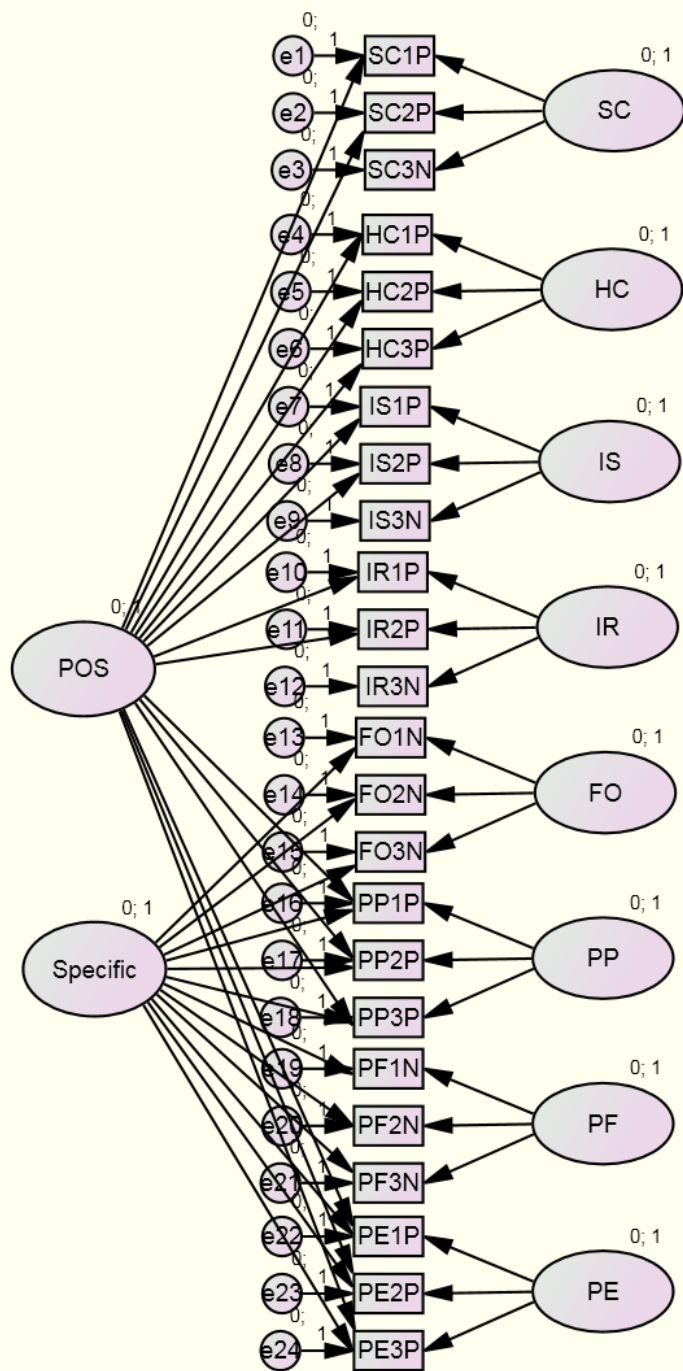
Tabell 4 visar faktorladdningarna för den slutliga modellen (Modell 5). Alla faktorladdningar utom G →Produktions-feedback var signifikanta. Alla utom en faktorladdning var positiv. Undantaget var G →Produktionsprioritet som hade negativ laddning. G-faktorn förklarade en avsevärd del av variansen i Stöd för innovation (94%), Arbetshälsoklimat (86%), Säkerhetsklimat (81%) och Produktions-empowerment (85%), samt en något mindre del av variansen i Formellt klimat (62%), och Innovationsresurser (55%). Produktions-feedback förklarades inte genom G-faktorn och Produktionsprioritet visade på ett negativt samband.

Den Specifika faktorn hade högst faktorladdning i Produktions-feedback (0.88), vilket motsvarade 77% av variationen.

Tabell 4. Standardiserade faktorladdningar för högre ordningens faktorer som estimerades i Modell 5.

Specifikt klimat	Beteckning	CVF- kvadrant	Faktorladdning	
			G	Specifik
Säkerhetsklimat	SC	1	0.90	
Arbetshälsoklimat	HC	1	0.93	
Innovationsstöd	IS	2	0.97	
Innovationsresurser	IR	2	0.74	
Formellt klimat	FO	3	0.79	0.47
Produktionsprioritet	PP	4	-0.62	0.47
Produktions-feedback	PF	4	0.22	0.88
Produktions-empowerment	PE	4	0.92	0.28

Competing value framework (CVF), kvadrant: 1=Human relations value profile, 2=Open systems profile, 3=Internal process value profile, 4=Rational goals value profile.



Figur 6. Modellspecifikationer för Modell 6, en direkt hierarkisk faktormodell med POS som en nästad begränsad G-faktor och en nästad specifik faktor. Notera: POS= Perceived organizational support; SC= Säkerhetsklimat; HC= Hälsoklimat (arbetshälsa); IS= Innovationsstöd; IR: Innovationsresurser; FO=Formellt klimat; PP= Produktionsprioritet; PF= Produktions-feedback; PE=Produktions-empowerment.

Hypotes 2

En nästad direkt hierarkisk modell specificerades (Modell 6 och Figur 6), baserad på Modell 1 men utökad med två breda latent variabler, där den ena var definierad i enlighet med Perceived organizational support (POS) och den andra utgjordes av den Specifika högre ordningens variabel från Modell 5. Således regredierades de manifesta variablerna mot en, två eller tre latent variabler: 1) en latent variabel som representerade domänspecifikt organisationsklimat; 2) en generell POS-variabel (endast för utvalda POS-indikatorer); och 3) en Specifik faktor (endast för indikatorer för Formellt klimat, Produktionsprioritet, Produktions-feedback och Produktions-empowerment). Kovarianserna mellan alla latent variabler fixerades till noll. Denna modell var alltså huvudsakligen en re-specifikation av Modell 5 som en direkt hierarkisk modell (Gignac, 2008). Men medan G-faktorn i Modell 5 var specificerad som en högre ordningens latent variabel med direkta relationen till alla första ordningens klimatvariabler var det nu möjligt att begränsa G-faktorindikatorerna till dem som bedömts som indikatorer för POS (se Appendix 1). Anpassningsmått för Modell 6 var ganska dåliga (se Tabell 3, Modell 6). I jämförelse med Modell 1 hade Modell 6 fyra fler frihetsgrader men betydligt högre avvikelse från data. Emellertid ska Modell 6 utvärderas i relation till en sann G-faktor direkt hierarkisk modell för att pröva hypotes 2. En sådan modell specificerades därför baserat på Modell 6, men nu lät vi G-faktorn predicera alla manifesta variabler, inte bara de som ansetts ha POS-innehåll. Relationer till ytterligare nio manifesta variabler tillkom därmed. Denna modell (Tabell 3, Modell 7) hade en avsevärt bättre modellanpassning än Modell 6 (POS-modellen), där χ^2 nästan halverades.

Faktorladdningarna för G-faktorn var signifikanta för alla indikatorer utom två; båda inom dimensionen Produktions-feedback (PF2N och PF3N). Intressant nog var båda dessa indikatorer klassificerade som icke-POS, d.v.s. hade inte valts ut såsom representerande POS. Faktorladdningarna för sju indikatorer som inte klassificerats som POS-indikatorer var dock signifikanta i den fullständiga G-faktormodellen (sann G-faktor direkt hierarkisk modell, se ovan): a) Två indikatorer för två dimensioner av Innovativt klimat (Innovationsstöd: IS3N, och Innovationsresurser: IR3N) (resten av indikatorerna för dessa dimensioner hade valts att representera POS); b) tre indikatorer som representerade Formellt klimat (FO1N, FO2N och FO3N); och c) en indikator för produktions-feedback (PF1N). Därutöver visade tre indikatorer för Produktionsprioritet (PP1P, PP2P and PP3P) signifikant negativ laddning i G-faktorn, liksom i POS-faktorn (vilket var enligt vårt antagande).

Sammanfattningsvis var den sanna G-faktormodellen (där relationer estimerades till samtliga manifesta variabler) en bättre representation av data än den POS-specificerade modellen. Restriktionerna i POS-modellen, där nio indikatorer uteslöts på teoretisk grund, fick stöd i två fall men inte stöd i sju fall. POS, enligt den klassning av enkätfrågor som gjordes av forskarna, var alltså en för smal definition av en G-faktor. Vi drar därför slutsatsen att hypotes 2 inte fick stöd; en gemensam faktor, konstruerad av ett urval klimatfrågor som klassificerats att representera POS, representerar inte den gemensamma variationen i frågor som använts för att operationalisera säkerhetsklimat, arbetshälsoklimat, innovativt klimat, produktionseffektivitetsklimat och formellt klimat tillräckligt väl i jämförelse med en sann G-faktor.

Samtidigt är det viktigt att framhålla att innehållet i den sanna G-faktorn och POS-faktorn sammanföll för 15 av 24 indikatorer.

Hypotes 3

För att testa hypotes 3 satte vi upp ett flertal strukturella ekvationsmodeller (SEM) för att estimerade hur de domänspecifika klimaten och POS relaterade till sex utfallsvariabler som representerade anställdas säkerhet, anställdas hälsa, arbetsgruppens innovationer, samt arbetsgruppens effektivitet. För att specifikt mäta effekten av de latent domänspecifika klimatvariablerna använde vi oss av Modell 1 som mätmodell. För att mäta den specifika effekten av POS, specificerad som en direkt hierarkisk faktor, liksom av POS tillsammans med det partiella inflytandet av de domänspecifika klimaten använde vi oss av Modell 6 som mätmodell. Regressionsmodeller sattes upp för a) De domänspecifika klimaten som ensamma prediktorer; b) POS som ensam prediktor; och c) POS och de domänspecifika klimaten tillsammans som prediktorer. Samtliga sex utfallsvariabler estimerades samtidigt i samma modell. Resultaten presenteras i Tabell 5. De domänspecifika klimaten predicerade på ett signifikant sätt fem av de sex utfallsvariablerna. Relationen mellan Arbetshälsoklimat och Ohälsosymtom var inte signifikant. POS ensamt predicerade fyra utfall. POS tillsammans med de domänspecifika klimaten predicerade ungefär samma mängd av variansen i två av utfallen jämfört med de domänspecifika klimaten ensamt, medan det för tre utfall medförde en ökad andel förklarad varians. Ingen variabel kunde predicera Ohälsosymtom. Vi drar alltså slutsatsen att studien gav stöd för hypotes 3, förutom beträffande Ohälsosymtom (som inte ens predicerades av det domänspecifika Arbetshälsoklimat); en gemensam faktor, definierad

genom klimatfrågor som valts ut såsom representerande POS, kan förklara en avsevärd del av variationen i utfallen anställdas säkerhet, hälsa, innovationer och effektivitet.

Hypotes 4

För att testa hypotes 4 satte vi upp en liknande serie av SEM-modeller för att estimerade hur en högre ordningens G-faktor förhöll sig till de sex utfallsvariabler som representerade anställdas säkerhet, anställdas hälsa, arbetsgruppens innovationer samt arbetsgruppens effektivitet. För att uppskatta den specifika effekten av G-faktorn, specificerad som en högre ordningens hierarkisk faktor, liksom G-faktorn tillsammans med det partiella inflytandet av de domänspecifika klimaten använde vi Modell 5 som mätmodell. Regressionsmodeller sattes upp för a) G-faktorn som enda prediktor; och b) G-faktorn och de domänspecifika klimaten tillsammans som prediktorer. Resultaten visas i Tabell 5. De flesta av regressionskoefficienterna för POS respektive G-faktorn var mycket lika. Vi drar alltså slutsatsen att analyserna erbjöd stöd för hypotes 4; en gemensam faktor, definierad genom klimatfrågor som valts ut såsom representerande POS, kan förklara en likartad mängd av variationen i utfallen anställdas säkerhet, hälsa, innovationer och effektivitet jämfört med en sann G-faktor.

Tabell 5. Multivariata regression modeller med POS, G-faktor, och 8 specifika klimat som prediktorer för arbetslagets effektivitet, arbetslagets innovativitet, regelföljande säkerhetsbeteende, olyckserfarenhet, ohälsosymtom och sjukfrånvaro. Estimerade inom strukturella ekvationsmodeller. Standardiserade estimat. Samtliga variabler aggregerade till arbetsgruppsnivå (N=137).

Beroende variabel	Prediktor	Domän- specifikt klimat (endast) ^a	POS (endast) ^b	Domän- specifikt & POS ^b	G (endast) ^c	Domän- specifikt & G ^c	
Arbetsgruppens effektivitet	POS/G		0.271**	0.301***	0.266**	0.261**	
	FO	0.068		-0.039		-0.034	
	PP	0.252*		0.199*		0.212*	
	PF	-0.271*		-0.137		-0.129	
	PE	0.407***		-0.147		0.020	
	R2		0.115	0.074	0.172	0.071	0.132
Arbetsgruppens innovativitet	POS/G		0.442***	0.451***	0.437***	0.434***	
	IS	0.358***		-0.014		0.033	
	IR	0.061		-0.021		0.000	
	R2		0.156	0.195	0.204	0.191	0.19
	POS/G						
Regelföljande säkerhetsbeteende	POS/G		0.353***	0.270***	0.352***	0.334***	
	SC	0.343***		0.135		0.143	
	R2		0.118	0.125	0.091	0.124	0.132
Olyckserfarenhet	POS/G		-0.239**	-.232**	-0.241**	-0.240**	
	SC	-0.218*		-0.010		-0.002	
	R2		0.057	0.057	0.054	0.058	0.058
Ohälsosymtom	POS/G		-0.115	-0.111	-0.115	-0.112	
	HC	-0.095		-0.041		-0.024	
	R2		0.009	0.013	0.014	0.013	0.013
Sjukfrånvaro	POS/G		-0.165	-0.145	-0.174*	-0.156	
	HC	-0.206*		-0.255*		-0.206	
	R2		0.042	0.027	0.086	0.030	0.067

Notera: POS=Perceived organizational support; G=Generell faktor; SC= säkerhetsklimat; HC=Arbetshälsoklimat; IS=Innovationsstöd; IR=Innovationsresurser; FO=Formellt klimat; PP=Produktionsprioritet; PF=Produktions-feedback; PE=Produktions-empowerment.
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. a: estimerad utgående från Modell 1; b: estimerad utgående från Modell 6; c: estimerad utgående från Modell 5.

Betydelsen av den Specifika högre ordningens faktor

För att pröva effekten av den Specifika högre ordningens faktor utgick vi från Modell 5, som mätmodell. Regressionsmodeller sattes upp för a) den Specifika högre ordningens faktor som ensam prediktor; och b) den Specifika högre ordningens faktor och G-faktorn tillsammans som prediktorer för de sex utfallen arbetsgruppens effektivitet, arbetsgruppens innovativitet, regelföljande säkerhetsbeteende, olyckserfarenhet, ohälsosymtom samt sjukfrånvaro. Det fanns då ingen signifikant relation mellan den Specifika faktorn och utfallen.

5 DISKUSSION

5.1 BEGRÄNSNINGAR

Projektet var en tvärsnittsstudie. Tvärsnittsstudier är sårbara för så kallad gemensam metodvarians (GMV), d.v.s. att oberoende och beroende variabler undersöks med samma datakälla, vilket kan leda till uppblåsta samband. Emellertid så reduceras sådan bias genom aggregering till enhetsnivå. Därutöver, när vi i föreliggande studie undersökte relationerna mellan klimat och utfall delades samplet i två delar, där data från hälften av respondenterna i varje arbetsgrupp användes för att mäta prediktorerna, d.v.s. klimat, medan data från den andra hälften användes för att mäta utfall. Detta gjordes innan aggregering av data till enhetsnivå. Detta minskade ytterligare inverkan av GMV.

Alla utfallsvariabler var självrapporterade och validiteten i sådana skattningar kan ifrågasättas. Emellertid är sjukfrånvaro och olycksinblandning diskreta händelser som kan antas påverkas av subjektiva inställningar i liten omfattning. Alla sådana händelser kanske inte kan återkallas från minnet, men det finns inte stor anledning att anta att sådan minnesbias skulle vara systematiskt relaterad till nivån på organisationsklimatet. Subjektiva skattningar av regelföljande beteende, arbetsgruppens innovativitet och arbetsgruppens effektivitet kan tänkas vara mer känsliga för bias p.g.a. social önskvärdhet. Flera studier har dock visat att subjektiva utfallsmått som använts i föreliggande studie är valida. Skalan för att skatta arbetsgruppens effektivitet baserades på en skala som utvecklats av Gibson och medarbetare (Gibson et al., 2003) som validerade arbetsgruppsskattningar mot skattningar som gjordes av kunder respektive ledare. Gibson och medarbetare fann då att dessa olika skattningar inte skilde sig signifikant. En av skalorna för att mäta arbetsgruppens innovativitet var Stöd för innovationer, baserad på en skala utvecklad av Anderson och West (1998). Dessa forskare fann att arbetsgruppsskattningar av Stöd för innovationer signifikant predicerade

skattningar som gjordes av såväl experter som lekmän av innovativitet och nyhetsvärde i implementerade innovationer. Christian och medarbetare (Christian et al., 2009) konstaterade i en meta-analys att självskattat säkerhetsbeteende var signifikant negativt relaterat till olyckor och skador. I kommande forskning om betydelsen av POS som en G-faktor för ett bra organisationsklimat, som spänner över ett brett spektrum av önskvärda utfall i organisationer rekommenderar vi dock att man även använder andra datakällor än självskattning för att mäta effekter.

5.2 ALLMÄN DISKUSSION

Resultaten visade att en högre ordningens faktor kunde förklara en avsevärd andel av den gemensamma variansen i mätningar av åtta olika aspekter av organisationsklimat inom fem huvudsakliga domäner; säkerhet, arbetshälsa, innovativitet, produktionseffektivitet och formalisering. Klimatmåten valdes för att representera samtliga fyra kvadranter i Competing values framework (Quinn & Rohrbaugh, 1983), för att därmed täcka ett brett spektrum av organisationsklimatfenomen. En sådan högre ordningens faktor har stora principiella likheter med den faktor för övergripande intelligens (G-faktor) som beskrivits i intelligensforskningen (Jensen & Weng, 1994; Spearman, 1904). Dessa resultat står i motsats till resultat som rapporterats av Patterson och medarbetare (Patterson et al., 2005). Dessa författare testade en enkät för att mäta organisationsklimat som designats med utgångspunkt från de fyra kvadranterna i Competing values framework. De kunde dock inte upptäcka en andra ordningens faktorstruktur.

Samtidigt var komplexiteten i organisatoriska processer tydlig. Utöver den identifierade överordnade G-faktorn behövdes en Specifik faktor, nästade i den överordnade G-faktorn, för att förklara en tillräcklig mängd av den gemensamma variationen i data. Denna Specifika faktor omfattade endast klimataspekter som kunde hänföras till de två kvadranter i Competing values framework som representerar en hög grad av organisatorisk kontroll (i motsats till flexibilitet), nämligen kvadranterna Internal process och Rational goals. Den Specifika faktorn hade ingen signifikant relation till något av utfallen.

Produktionsprioritet, som representerade kvadranten Rational goals i Competing values framework, visade en negativ relation med G-faktorn. Detta var förväntat och understöder idén att POS är en giltig representation av ett bra globalt organisationsklimat. Hög

Produktionsprioritet innebär att de anställda uppfattar att en hög produktivitet är mer betydelsefullt i organisationen än deras välbefinnande, vilket står i motsats till POS-dimensionen som uttrycker uppfattad omsorg om medarbetarnas hälsa och välbefinnande.

Klimatdimensionen Produktions-feedback, som även den var en av de dimensioner som representerade kvadranten Rational goals i Competing values framework, visade en icke-signifikant relation med G-faktorn. Emellertid gällde detta inte en av de tre indikatorerna för Produktions-feedback. Dimensionens relation till G-faktorn är alltså oklar och behöver undersökas mer i kommande forskning. En hög skattning på klimatdimensionen Produktions-feedback pekar på att organisationen prioriterar produktionseffektiviteten högt (om än inte lika tydligt som Produktionsprioritet), vilket kan förklara varför denna dimension inte omfattades av G-faktorn. Det är intressant att notera att dessa två faktorer istället omfattades av den Specifika faktorn som identifierades i vår analys, och som behövdes för att förklara en tillräcklig mängd av variationen i klimatmåten. Men samtidigt, som tidigare klargjorts, hade denna specifika faktor liten eller ingen betydelse för de undersökta utfallen.

Utfallsvariablerna i vår studie valdes för att representera olika områden som bedömdes ha kritisk betydelse för en organisations framgång, så väl i det korta perspektivet (produktionseffektivitet) som i det långa (anställdas hälsa och säkerhet, samt innovationer). Vi fann att den gemensamma överordnade faktorn predicerade utfall inom samtliga dessa områden. Den gemensamma faktorn i kombination med de domänspecifika klimaten predicerade utfallen för produktionseffektivitet och innovationer bättre än enbart de domänspecifika klimaten.

Vidare, och tvärt emot vårt antagande, innehöll G-faktorn även element som vi inte bedömt som omfattat av POS, vilket gick emot hypotes 2. Formellt klimat omfattades av G-faktorn, men inte av vår POS-specifikation. Ett formellt klimat lär betona betydelsen av stabilitet och uppmuntra de anställda att följa formaliserade procedurer snarare än att bidra med egna idéer och initiativ, vilket motsäger POS som en överordnad princip. Det är dock möjligt att en viss grad av formellt klimat kan hjälpa till att minska otydlighet i organisationen och därmed minska ångest förknippad med att hantera synbarligen inkompatibla organisatoriska mål. Ett formellt klimat skulle även kunna gynna säkerhet, genom att fastlagda procedurer och regler tillmäts stor vikt. Härigenom kan man tänka sig att ett formellt klimat omfattar element som inte är helt skilda från POS. Därutöver omfattade G-faktorn tydligt vissa indikatorer för

säkerhetsklimat, innovationsstöd och innovationsresurser, som vi bedömt inte representera POS. En förklaring till detta kan vara att vår avgränsning av POS i valet av enkätfrågor var för strikt. Syftet med denna studie var att undersöka om domänspecifika organisationsklimat med betydelse för effektivitet, innovativitet, och säkerhet och hälsa, kunde beskrivas genom ett andra ordningens G-faktorklimat, och om ett sådant klimat på ett meningsfullt sätt hade med POS att göra, så att POS skulle kunna ses som en överordnad princip för att hantera paradoxer genom transcendens i organisationer (Lewis, 2000). Eftersom vår studie gav stöd för sådana antaganden menar vi att det vore meningsfullt att i kommande studier undersöka betydelsen av de domänspecifika klimaten tillsammans med en etablerad skala för att mäta POS (Eisenberger et al., 1986).

Den identifierade organisationsklimatrelaterade G-faktorn hade ett innehåll som i hög utsträckning, men inte fullt ut, överensstämde med definitionen av begreppet Perceived organizational support (POS), såsom det beskrivits av Eisenberger och medarbetare (Eisenberger et al., 1986). POS kan alltså betraktas som ett fenomen på en övergripande nivå, som representerar gemensam variation i ett brett spektrum av facetter av organisationsklimat. Den övergripande POS-faktorn var positivt relaterad till anställdas säkerhet, arbetsgruppens effektivitet samt arbetsgruppens innovativitet, och kan alltså anses fånga viktiga delar av ett organisationsklimat för den såväl kortsiktigt som långsiktigt framgångsrika organisationen. Regressionsvikten mellan G-faktor och sjukfrånvaro, respektive POS och sjukfrånvaro var mycket lika, men i fallet POS - sjukfrånvaro uppnådde regressionsvikten inte statistisk signifikans. Sjukfrånvaro liksom de valda ohälsosymtomen kan, till skillnad från utfallsmåtten inom de andra här undersökta områdena, påverkas av många faktorer som ligger utanför arbetet. Därmed kan man förvänta sig svagare samband. För att få bättre klarhet i dessa samband krävs en större urvalsstorlek i kommande studier.

Som tidigare konstaterats kan en viss grad av stabilitet, i termer av kontroll över organisatoriska processer, tänkas ha positiva effekter genom att det reducerar oklarhet och ökar upplevelsen av kontroll. Samtidigt bör noteras att den övergripande POS-faktorn dominerades av klimataspekter kopplade till de två kvadranter i Competing values framework som representerar flexibilitet (medan å andra sidan den Specifika faktorn endast avtäckte aspekter som karaktäriserades av hög grad av organisatorisk kontroll). Detta indikerar att organisatorisk flexibilitet ändå är ett viktigt karaktistikum för en framgångsrik organisation.

Dessa relationer förtjänar en fördjupad teoretisk diskussion och att undersökas i framtida forskning.

Sammanfattningsvis indikerar resultaten att POS är ett giltigt andra ordningens organisationsklimatfenomen, och en prediktor för organisationers såväl kortsiktiga som långsiktiga framgång. Att som en överordnad ledningsprincip erbjuda organisatoriskt stöd (såsom detta definieras i teori om Perceived organizational support) kan hjälpa medarbetarna att jämka samman viktiga men synbart inkompatibla organisatoriska mål. Som sådant kan POS underlätta hantering av paradoxer i organisationer genom transcendens (Lewis, 2000). Att understödja utvecklingen av POS framstår således som en viktig aspekt av framgångsrikt ledarskap. Vi menar att en organisation som, genom sin ledning och sina organisatoriska strukturer, på ett övertygande och genuint sätt visar att organisationen respekterar och värderar sina medarbetare genom att visa omsorg om dessas välbefinnande, och som visar uppskattning för medarbetarnas bidrag genom att på en mängd olika sätt erbjuda stöd för medarbetarna att utföra sitt arbete väl, en sådan organisation inger tillit, erbjuder en källa för god självkänsla och bidrar till att fylla medarbetarnas existentiella behov av mål och mening. Ett sådant ledarskap lär också understödja utvecklingen av tillitsfulla gruppklimat. I en sådan psykosocial miljö kommer aktörer att ha tillgång till såväl egna som kollektiva resurser och uppleva sig auktoriserade och vara motiverade att fullt ut utnyttja en bred repertoar av ageranden. Detta kommer att underlätta hantering av paradoxer genom att ge utrymme för situationsanpassade prioriteringsbedömningar.

Föreliggande studie genomfördes i två olika typer av industri i Sverige. Båda dessa industrityper är producenter av fysiska produkter. I framtida forskning vore det intressant att studera om resultaten är tillämpliga även inom tjänsteproduktion, exempelvis så kallad Human Service-verksamhet. Det vore även intressant att undersöka om resultaten är tillämpliga i organisationer i andra länder.

6 UPPMÄRKSAMMANDEN

Projektet finansierades av FAS (numera Forte), samt AFA Försäkring, vilket härmed tacksamt uppmärksammas. Vi vill också uttrycka vårt tack för gott samarbete till de deltagande företagen, och deras personal.

- Agrell, A., & Gustafson, R. (1994). The team climate inventory (TCI) and group innovation: a psychometric test on a Swedish sample of work groups. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 67, 143-151.
- Amabile, T. (1996). *Creativity in context*. Boulder, Colorado: Westview Press.
- Amabile, T. M., & Gryskiewicz, N. (1989). The creative environment scales: The Work Environment Inventory. *Creativity Research Journal*2, 231-254.
- Anderson, N., & West, M. (1998). Measuring climate for work group innovation: development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 235-258.
- Anderson, N. R., & West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organisational Behavior*, 19, 235-238.
- Baer, M., & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: climates for initiative and psychological safety, process innovations and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 45-68.
- Beus, J., Payne, S., Bergman, M., & Arthur, W. (2010). Safety climate and injuries: an examination of theoretical and empirical relationships. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 713-727.
- Blau, P. M. (2008). *Exchange and power in social life* (12 ed.). New York: Transaction Publishers, Rutgers - The State University, New Jersey.
- Christian, M., Bradley, J., Wallace, C., & Burke, M. (2009). Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103-1127.
- Clarke, S. (2010). An integrative model of safety climate: Linking psychological climate and work attitudes to individual safety outcomes using meta-analysis. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 83, 553-578.
- Colley, S. K., Lincolne, J., & Neal, A. (2013). An examination of the relationship amongst profiles of perceived organizational values, safety climate and safety outcomes. *Safety Science*, 51, 69-76.
- Damanpour, F., & Aravind, D. (2012). Organizational structure and innovation revisited. From organic to ambidextrous structure. In M. D. Mumford (Ed.), *Handbook of Organizational creativity* (pp. 483-513). London: Academic Press.
- Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate moderates the jobdemand-resource interaction in predicting workgroup distress. *Accident Analysis and Prevention*, 45, 694-704.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Ekvall, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 105-123.
- Fernández-Muniz, B., Montes-Péon, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2009). Relation between occupational safety management and firm performance. *Safety Science*, 47(7), 980-991.
- Gibson, C. B., Zellmer-Bruhn, M. E., & Schwab, D. P. (2003). Team effectiveness in multinational organisations. Evaluation across contexts. *Group and Organization Management*, 28(4), 444-474.

- Gignac, G. E. (2008). Higher-order models versus direct hierarchical models: g as superordinate or breadth factor? *Psychology Science*, 50(1), 21.
- Glendon, I. (2008). Safety culture and safety climate: how far have we come and where could we be heading? *Journal of Occupational Health and Safety - Australia and New Zealand*, 24(3), 249-271.
- Gustafsson, J.-E., & Balke, G. (1993). General and Specific Abilities as Predictors of School Achievement. *Multivariate Behavioral Research*, 28(4), 407-434.
- Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17, 353-383.
- Helland Hammer, T., Saksvik, P. Ø., Nytrø, K., Torvatn, H., & Bayazit, M. (2004). Expanding the psychosocial work environment: Workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 83-97.
- Hemlin, S., Allwood, C. M., & Martin, B. R. (2008). Creative knowledge environments. *Creativity Research Journal*, 20 (2), 196-210.
- Hofmann, D. A., & Morgeson, F. P. (1999). Safety-related behavior as a social exchange: The role of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 84(2), 286-296.
- Hunter, S. T., Bedell, K. E., & Mumford, M. D. (2007). Climate for creativity: A quantitative review. *Creativity Research Journal*, 19(1), 69-90.
- Idris, M. A., Dollard, M. F., Coward, J., & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate: conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health. *Safety Science*, 50, 19-28.
- Jensen, A. R., & Weng, L.-J. (1994). What is a good G? *Intelligence*, 18, 231-258.
- Kines, P., Lappalainen, J., Lyngby Mikkelsen, K., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., . . . Törner, M. (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ): a new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41, 634-646.
- Kivimäki M, Vanhala A, Pentti J, Länsisalmi H, Virtanen M, Elovainio M, & J, V. (2007). Team climate, intention to leave and turnover among hospital employees: prospective cohort study. *Bmc Health Services Research*, 7(170), doi:10.1186/1472-6963-1187-1170.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Hogh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 31(6), 438-449.
- Kuenzi, M., & Schminke, M. (2009). Assembling framgments into a lens: a review, critique, and proposed research agenda for the organisational work climate literature. *Journal of Management*, 35, 634-717.
- Larsson-Tholén, S., Pousette, A., & Törner, M. (2013). Causal relations between psychosocial climate, safety climate and safety behaviour - a multi-level investigation. *Safety Science*, 55, 62-69.
- Larsson, S., Pousette, A., & Törner, M. (2008). Psychological Climate and Safety in the Construction Industry - Mediated Influence on Safety Behaviour. *Safety Science*, 46, 405-412.
- Lewis, M. (2000). Exploring paradox: toward a more comprehensive guide. *Academy of Management review*, 25(4), 760-776.
- Länsisalmi, H., & Kivimäki, M. (1999). Factors associated with innovative climate: what is the role of stress. *Stress Medicine*, 15, 203-213.

- MacCormick, J. S., & Parker, S. K. (2010). A multiple climates approach to understanding business unit effectiveness. *Human Relations*, 63(11), 1771-1806. doi: 10.1177/00187267110365090
- Mann, L. (2005). *Leadership, management and innovation in R&D project teams*. Connecticut: Westport.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71-94. doi: Doi 10.1037/A0021484
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1-3), 99-109.
- Parker, S. K., Axtell, C. M., & Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: Importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 211-228.
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., . . . Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379-408.
- Pousette, A. (2001). *Feedback and stress in human service organisations*. (Doctoral), University of Gothenburg, Gothenburg.
- Proudfoot, J., Jayasinghe, U., Holton, C., Grimm, J., Bubner, T., Amoroso, C., . . . Harris, M. (2007). Team climate for innovation: what difference does it make in general practice? *International Journal for Quality in Health Care*, 19(3), 164-169.
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(3), 363-377.
- Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Aldershot: Ashgate Publishing Limited.
- Ribisl, K., & Reischl, T. (1993). Measuring the climate for health at organizations. *Journal of Occupational Medicine*, 35(8), 812-824.
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: an essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479.
- Schneider, B. (1990). The climate for service. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture*. San Francisco: Jossey-Bass Inc., Publishers.
- Schneider, B., Bowen, D. E., Ehrhart, M. E., & Holcombe, K. M. (2000). The climate for service: Evolution of a construct. In N. M. Ashkanasy, C. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (pp. 21-36). Thousand Oaks, CA, Sage.
- Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36, 19-39.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Shannon, H. S., Mayer, J., & Haines, T. (1997). Overview of the relationship between organisation and workplace factors and injury rates. *Safety Science*, 26(3), 201-217.
- Spearman, C. (1904). General intelligence objectively determined and measured. *American Journal of Psychology*, 15, 201-293.
- Törner, M., & Pousette, A. (2009). Safety in construction: A comprehensive description of the characteristics of high safety standards in construction work, from the combined perspective of supervisors and experienced workers *Journal of Safety Research*, 40(6), 399-409.

- Wallace, J. C., Popp, E., & Mondore, S. (2006). Safety climate as a mediator between foundation climates and occupational accidents: A group-level investigation. *Journal of Applied Psychology, 91*(3), 681-688.
- Wilson, M. G., DeJoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A., & McGrath, A. L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organisational Psychology, 77*, 565-588.
- Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology, 65*(1), 96-102.
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology, 85*(4), 587-596.

8 APPENDIX 1. FRÅGOR VALDA FRÅN FYRA DOMÄNSPECIFIKA

ORGANISATIONSKLIMAT, FÖR ATT REPRESENTERA DE TVÅ DIMENSIONERNA AV PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

Fråga	Originalskala	Indikator-kod	POS 1 ⁺	POS 2 ⁺⁺	Icke-POS
På den här arbetsplatsen uppmuntrar ledningen nytänkande	Ledningens stöd för innovation	IS1P	X		
Ledningen uppmuntrar att man försöker lösa ett och samma problem på olika sätt	Ledningens stöd för innovation	IS2P	X		
På den här arbetsplatsen uppmärksammar ledningen de som är innovativa	Ledningens stöd för innovation	IS2P	X		
Vår förmåga att vara kreativa respekteras av ledningen	Ledningens stöd för innovation	IS1P	X		
Ledningen är ointresserad av att pröva nya idéer ^R	Ledningens stöd för innovation	IS2P	X		
Ledningen bromsar förändringar i arbetssätt.	Ledningens stöd för innovation	IS3N			X
Det finns tillräckligt med resurser avsatta för att utveckla innovationer på den här arbetsplatsen	Tillgång till resurser för innovationer	IR1P	X		
Hjälp för att utveckla nya idéer finns lätt tillgänglig på den här arbetsplatsen	Tillgång till resurser för innovationer	IR2P	X		
På den här arbetsplatsen har man tid att utveckla nya idéer under arbetsdagen	Tillgång till resurser för innovationer	IR1P	X		
Bristande resurser för att undersöka nya idéer är ett problem på den här arbetsplatsen ^R	Tillgång till resurser för innovationer	IR2P	X		
Personalbrist utgör ett hinder för innovation på den här arbets-platsen.	Tillgång till resurser för innovationer	IR3N			X
På den här arbetsplatsen uppmuntrar ledningen kommunikation kring produktivetsfrågor	Delaktighet för produktivets-utveckling	PE2P	X		
Ledningen förväntar sig att vi som arbetar på den här arbetsplatsen lämnar förslag som kan bidra till förbättrad produktivitet	Delaktighet för produktivets-utveckling	PE1P	X		
Ledningen är ointresserad av våra förslag till produktivetsförbättringar ^R	Delaktighet för produktivets-utveckling	PE3P	X		
Management at this worksite encourages the employees to engage in productivity issues	Delaktighet för produktivets-utveckling	PE3P	X		

Ledningen på den här arbetsplatsen förväntar sig att de anställda arbetar extremt hårt ^R	Ledningens prioritering av produktivitet	PP3P		X	
Anställda på den här arbetsplatsen pressas att uppfylla produktionsmålen ^R	Ledningens prioritering av produktivitet	PP2P		X	
På den här arbetsplatsen är de anställdas produktivitet det enda som räknas ^R	Ledningens prioritering av produktivitet	PP1P		X	
Den information vi anställda får från produktionsmätningar påverkar starkt vårt sätt att jobba.	Produktions-feedback	PF3N			X
Ledningen lägger stor vikt vid att mäta kvaliteten i det vi producerar.	Produktions-feedback	PF1N			X
Vi som arbetar här får ständigt information om hur mycket vi producerar.	Produktions-feedback	PF1N			X
Ledningen lägger stor vikt vid att mäta hur mycket vi producerar.	Produktions-feedback	PF2N			X
Vi som arbetar här får ständigt information om kvaliteten på det vi producerar.	Produktions-feedback	PF2N			X
Ledningen ser till att var och en kan påverka säkerheten i sitt arbete	Säkerhets-klimat (lednings-relaterat)	SC1P	X	X	
Ledningen uppmuntrar medarbetarna här att delta i beslut som påverkar deras säkerhet	Säkerhets-klimat (lednings-relaterat)	SC2P	X		
Ledningen frågar aldrig efter medarbetarnas åsikter innan den fattar beslut som rör säkerhet ^R	Säkerhets-klimat (lednings-relaterat)	SC2P	X		
Ledningen gör medarbetarna här delaktiga i beslut som rör säkerhet	Säkerhets-klimat (lednings-relaterat)	SC2P	X		
Ledningen ser åt ett annat håll när någon slarvar med säkerheten ^R	Säkerhets-klimat (lednings-relaterat)	SC1P		X	
Ledningen sätter säkerhet före produktion	Säkerhets-klimat (lednings-relaterat)	SC2P		X	
Ledningen accepterar att medarbetarna här tar risker i arbetet när tidsschemat är pressat ^R	Säkerhets-klimat (lednings-relaterat)	SC2P		X	
Ledningen ser till att säkerhetsproblem som upptäcks vid inspektioner korrigeras omedelbart	Säkerhets-klimat (lednings-relaterat)	SC1P		X	

Ledningen lägger alltid skulden för olyckor på de anställda ^R	Säkerhets- klimat (lednings- relaterat)	SC1P		X	
Vi som arbetar här har förtroende för ledningens förmåga att hantera säkerhet	Säkerhets- klimat (lednings- relaterat)	SC3N			X
Ledningen samlar in tillförlitlig information vid utredning av olyckor	Säkerhets- klimat (lednings- relaterat)	SC3N			X
Rädsla för negativa konsekvenser från ledningen avskräcker medarbetarna här från att rapportera olyckstillbud	Säkerhets- klimat (lednings- relaterat)	SC3N			X
Ledningen lyssnar noga på alla som har varit inblandade i en olyckshändelse	Säkerhets- klimat (lednings- relaterat)	SC3N			X
På den här arbetsplatsen deltar personal från alla organisatoriska nivåer i arbetet för att förebygga stress	Arbetshälso- klimat (lednings- relaterat)	HC3P	X	X	
På den här arbetsplatsen är det bra kommunikation med ledningen om arbetsmiljöfrågor	Arbetshälso- klimat (lednings- relaterat)	HC2P	X	X	
På den här arbetsplatsen agerar ledningen snabbt för att lösa problem som påverkar de anställdas arbetsmiljö	Arbetshälso- klimat (lednings- relaterat)	HC1P		X	
Ledningen bryr sig inte om när någon påtalar en angelägenhet som rör en anställds hälsa och välbefinnande ^R	Arbetshälso- klimat (lednings- relaterat)	HC1P		X	
Ledningen på den här arbetsplatsen visar stöd för att förebygga stress genom att engagera sig och delta aktivt i sådant förebyggande arbete	Arbetshälso- klimat (lednings- relaterat)	HC1P		X	
Att de anställda mår bra är lågt prioriterat av ledningen på den här arbetsplatsen ^R	Arbetshälso- klimat (lednings- relaterat)	HC2P		X	
Ledningen på den här arbetsplatsen anser att de anställdas hälsa och välbefinnande är lika viktigt som produktiviteten	Arbetshälso- klimat (lednings- relaterat)	HC2P		X	
Vi som arbetar här får alltid information från vår arbetsledare om sådant som har betydelse för hur vi mår på jobbet	Arbetshälso- klimat (lednings- relaterat)	HC3P		X	

På den här arbetsplatsen tas arbetsmiljöombudens synpunkter på stort allvar av ledningen	Arbetshälso-klimat (lednings-relaterat)	HC3P		X	
På den här arbetsplatsen förväntar sig ledningen att man strikt håller sig till fastlagda procedurer och regler.	Formellt klimat	FO1N			X
Ledningen lägger stor vikt vid att det tas fram klart definierade procedurer och regler för alla situationer.	Formellt klimat	FO2N			X
Kontroll och uppföljning betonas starkt av ledningen.	Formellt klimat	FO3N			X
Ledningen betonar att om man har en idé till hur något kunde göras bättre ska frågan hanteras genom organisationens chefsnivåer ("linjevägen").	Formellt klimat	FO1N			X

⁺ POS dimension 1: ledningen uppskattar medarbetarnas bidrag

⁺⁺ POS dimension 2: ledningen bryr sig om medarbetarnas hälsa och välbefinnande

^R Reverserad kodning



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Yrkesarbetare

Hälsa och framgång!

Organisationsklimat för hälsa, säkerhet, innovativitet, och effektivitet.

Vad är detta?

Forskargruppen Säkerhet, organisation och ledarskap vid Arbets- och miljömedicin, Göteborgs universitet, genomför under perioden 2011-2013 ett forskningsprojekt med syfte att studera hur arbetsgruppers säkerhetsklimat, klimat för hälsa och välbefinnande, kreativa klimat och produktivitetsklimat kan påverka hälsa, säkerhet, effektivitet och innovativitet. Resultaten av projektet ska ge ett kunskapsunderlag som vi hoppas skall bli användbart för att hjälpa företag och organisationer att bli bättre på samtliga dessa områden. Projektet genomförs i samarbete med företag inom bygg- och gruvindustri. Projektet finansieras genom forskningsmedel från Forskningsrådet för Arbetsliv och Socialvetenskap (FAS) och AFA Försäkring.

Forskningsprojektet omfattar en enkätundersökning där vi ber yrkesarbetare i fyra större företag inom bygg- och gruvindustri att besvara frågor om hur sådant som rör säkerhet, hälsa och välbefinnande, kreativitet och produktivitet brukar hanteras av ledning och arbetskamrater. Vi frågar också om arbetslagets effektivitet och innovativitet, samt om säkerhetsbeteende och hälsa.

Vi vänder oss nu till dig med en förfrågan att besvara denna enkät. En del påståenden i enkäten kan verka mycket lika, men detta är avsiktligt. Det är viktigt att alla frågorna i formuläret besvaras på ett så noggrant och ärligt sätt som möjligt. Om du inte kan svara på någon fråga, för att du inte känner till det förhållande som efterfrågas, lämna då denna fråga utan svar.

Integritet och skydd av insamlade data

Enkäten fylls i anonymt. Det nummer som står överst på enkätens alla sidor anger företag, arbetsplats, arbetslag och svarande och kan inte kopplas till en specifik person. Endast resultat sammanställda på gruppnivå kommer att redovisas. Enkäterna samlas in i förslutna kuvert som sedan sänds direkt till forskargruppen. Om du vill kan du välja att istället själv posta ditt svarskuvert med enkäten. Data kommer vi att förvara och behandla på ett sätt så att inte obehöriga kan ta del av dem. De uppgifter vi hämtar in kommer vi att samla i databaser för att kunna genomföra sedvanlig databehandling. En sammanställning över resultaten på arbetslagsnivå kommer att sändas till respektive företag. En anonymiserad sammanställning över samtliga deltagande företags resultat kommer också att sändas till företagen som uppmanas se till att alla som deltagit i studien får ta del av resultaten. Genom att fylla i och returnera denna enkät samtycker du till att delta i studien enligt de villkor som här beskrivs. Om du av någon anledning inte önskar delta i studien har du självklart när som helst rätt att utan förklaring avstå eller avbryta ditt deltagande.

Om du har några frågor om forskningsprojektet är du mycket välkommen att kontakta oss!

Med vänlig hälsning

Marianne Törner

professor, projektledare E-post: marianne.torner@amm.gu.se tel: 031-786 3613

Instruktioner för hur du svarar

Dina svar (enkäten) kommer att läsas "optiskt". Använd därför kulspetspenna, svart eller blå, när du besvarar formuläret.

De flesta frågorna besvaras du genom att markera (kryssa för) det svarsalternativ som gäller för dig. När du fyller i, låt inte någon del av krysset gå utanför rutan.

gör så här



inte så här



inte så här



Skulle du råka sätta ett kryss i "fel" ruta eller om du vill ändra ett svar, rätta till det genom att fylla (svärta) hela den felaktigt ifyllda rutan. Sätt därefter kryss i "rätt" ruta.

Gör så här med det felaktiga svaret:



Några frågor besvaras med text. Skriv på avsedd plats. Räcker inte utrymmet till kan du fortsätta på sista sidan (avsnitt "Tack för att du besvarat enkäten"). Skriv så tydligt som möjligt!

Ett fåtal frågor besvaras med siffror, som t ex hur många timmar du arbetar per vecka. Svaret skrivs med siffror (en i varje ruta). Skriv så tydligt som möjligt!

A. Bakgrundsfrågor

1. Vilket är ditt kön?

Man

Kvinna

2. Hur gammal är du?

år

3. Hur länge har du sammanlagt arbetat med dina nuvarande eller liknande arbetsuppgifter i detta eller i tidigare arbeten?

år

4a. Hur länge har du arbetat på din nuvarande *arbetsplats*?

månader

4b. Hur länge har du arbetat i ditt nuvarande *arbetslag*?

månader

5. Hur många timmar per vecka arbetar du i genomsnitt?

timmar

6. Har du arbetsledande befattning?

Nej

Ja

B. Om ledningen på din arbetsplats

Nedan ber vi Dig ta ställning till påståenden om hur ledningen förhåller sig till olika frågor som rör kreativitet, innovation, regler och traditioner på din arbetsplats. Vi ber dig att göra en samlad bedömning av din ledning – från arbetsledare till högre chefer.

Med **kreativitet** menar vi att skapa nya och idéer och resultat som kan bli användbara.

Med **innovation** menar vi en ny, användbar produkt eller process som kan förnya arbetssätt eller metoder eller vara intressant för marknaden.

	Stämmer inte alls	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Stämmer full- ständigt
7. På den här arbetsplatsen uppmuntrar ledningen nytänkande.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Vår förmåga att vara kreativa respekteras av ledningen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Ledningen uppmuntrar att man försöker lösa ett och samma problem på olika sätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Den huvudsakliga funktionen för anställda här är att följa order som kommer uppifrån.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. På den här arbetsplatsen uppmärksammar ledningen de som är innovativa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ledningen här belönar i huvudsak de som försöker bevara saker och ting som de brukar vara.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Ledningen accepterar att man bortser från formella regler och instruktioner, om det underlättar att få jobbet gjort.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. Om ledningen på din arbetsplats

	Stämmer inte alls	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Stämmer full- ständigt
14. När något problem uppmärksammas här så skapar ledningen snabbt en ny instruktion eller regel för hur problemet ska hanteras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. På den här arbetsplatsen förväntar sig ledningen att man strikt håller sig till fastlagda procedurer och regler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Ledningen lägger stor vikt vid att det tas fram klart definierade procedurer och regler för alla situationer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Kontroll och uppföljning betonas starkt av ledningen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Ledningen betonar att om man har en idé till hur något kunde göras bättre ska frågan hanteras genom organisationens chefsnivåer ("injevägen").	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Ledningen föredrar att saker görs på det etablerade och traditionella sättet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Ledningen är ointresserad av att pröva nya idéer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Ledningen bromsar förändringar i arbetssätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Ledningen visar att det viktigaste är att kunderna (de vi levererar till) blir nöjda, även om det innebär att man inte kan hålla sig till alla formella regler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. Om arbetsplatsen i stort

	Stämmer inte alls	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Stämmer full- ständigt
23. Hjälp för att utveckla nya idéer finns lätt tillgänglig på den här arbetsplatsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Det finns tillräckligt med resurser avsatta för att utveckla innovationer på den här arbetsplatsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Bristande resurser för att undersöka nya idéer är ett problem på den här arbetsplatsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Personalbrist utgör ett hinder för innovation på den här arbetsplatsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. På den här arbetsplatsen har man tid att utveckla nya idéer under arbetsdagen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. Om det arbetslag du tillhör

Nedan ber vi Dig ta ställning till påståenden om hur ditt arbetslag förhåller sig till olika frågor som rör kreativitet, innovation, regler och traditioner på din arbetsplats.

	Stämmer inte alls	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Stämmer full- ständigt
28. Man kan inte göra alltför annorlunda saker i det här arbetslaget utan att folk blir arga.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. I det här arbetslaget är man pigg på att ta risken att prova nya lösningar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. Om det arbetslag du tillhör

	Stämmer inte alls	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Stämmer full- ständigt
30. Det bästa sättet att passa in på den här arbetsplatsen är att tänka på samma sätt som resten av arbetslaget.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Nyheter anammas snabbt i arbetslaget.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. I det här arbetslaget brukar vi hålla fast vid gamla beprövade metoder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Folk i det här arbetslaget vågar ta initiativ även om utgången är oviss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Annorlunda idéer förekommer ofta i diskussionerna i arbetslaget.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. I det här arbetslaget är det viktigare att bevara saker och ting som de brukar vara än att sträva efter förändring.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Vårt arbetslag reagerar positivt på förändringsförsök.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Medlemmar i vårt arbetslag söker alltid efter friska och nya sätt att se på problemen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. I vårt arbetslag tar vi den tid som behövs för att utveckla nya idéer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Medlemmarna i vårt arbetslag samarbetar för att utveckla och tillämpa nya idéer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Det finns en hel del spänningar i det här arbetslaget på grund av prestige.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. Om det arbetslag du tillhör

	Stämmer inte alls	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Stämmer full- ständigt
41. Medlemmarna i vårt arbetslag ger praktiskt stöd för nya idéer och deras tillämpningar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Kontakterna och samtalen mellan människorna i arbetslaget är öppna och raka.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. Om ledningen på din arbetsplats

Nedan ber vi Dig ta ställning till påståenden om hur ledningen förhåller sig till produktivetsfrågor på din arbetsplats. Vi ber dig att göra en samlad bedömning av din ledning – från arbetsledare till högre chefer.

	Stämmer inte alls	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Stämmer full- ständigt
43. På den här arbetsplatsen är de anställdas produktivitet det enda som räknas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Ledningen visar tydligt att de balanserar kravet på produktivitet med andra viktiga mål.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Anställda på den här arbetsplatsen pressas att uppfylla produktionsmålen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Ledningen visar att det finns även annat än en hög arbetstakt som är mycket viktigt för en bra arbetsinsats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. Om ledningen på din arbetsplats

	Stämmer inte alls	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Stämmer full- ständigt
47. Ledningen på den här arbetsplatsen förväntar sig att de anställda arbetar extremt hårt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Vi som arbetar här får ständigt information om hur mycket vi producerar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Den information vi anställda får från produktionsmätningar påverkar starkt vårt sätt att jobba.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Ledningen lägger stor vikt vid att mäta kvaliteten i det vi producerar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Ledningen lägger stor vikt vid att mäta hur mycket vi producerar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Vi som arbetar här får ständigt information om kvaliteten på det vi producerar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Ledningen på den här arbetsplatsen uppmuntrar de anställda att engagera sig i frågor som rör produktivitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. På den här arbetsplatsen uppmuntrar ledningen kommunikation kring produktivetsfrågor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Ledningen förväntar sig att vi som arbetar på den här arbetsplatsen lämnar förslag som kan bidra till förbättrad produktivitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. Om ledningen på din arbetsplats

	Stämmer inte alls	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Stämmer full- ständigt
56. Ledningen är ointresserad av våra förslag till produktivetsförbättringar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. Om det arbetslag du tillhör

Nedan ber vi Dig ta ställning till påståenden om hur ditt arbetslag förhåller sig till produktivetsfrågor.

	Stämmer inte alls	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Stämmer full- ständigt
57. Vi i vårt arbetslag tycker det är viktigt att informera ledningen om frågor som påverkar arbetsplatsens produktivitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. I vårt arbetslag anstränger vi oss verkligen tillsammans för att uppnå en hög produktivitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. I det här arbetslaget talar vi sällan om produktivitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. I vårt arbetslag är vi mycket engagerade i frågor som rör produktivitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. I vårt arbetslag diskuterar vi alltid produktivetsfrågor med varandra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. Om det arbetslag du tillhör

- | | Stämmer
inte
alls | Stämmer
mycket
dåligt | Stämmer
ganska
dåligt | Stämmer
ganska
bra | Stämmer
mycket
bra | Stämmer
full-
ständigt |
|--|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------|
| 62. I vårt arbetslag hjälper vi varandra att uppnå en hög produktivitet. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

D. Om ledningen på din arbetsplats

Nedan ber vi dig ta ställning till påståenden som handlar om din uppfattning om hur säkerhetsfrågor hanteras på den här arbetsplatsen. Först kommer ett avsnitt om chefer och arbetsledare. Vi ber dig att göra en samlad bedömning av din ledning – från arbetsledare till högre chefer.

- | | Stämmer
inte
alls | Stämmer
mycket
dåligt | Stämmer
ganska
dåligt | Stämmer
ganska
bra | Stämmer
mycket
bra | Stämmer
full-
ständigt |
|--|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------|
| 63. Ledningen ser åt ett annat håll när någon slarvar med säkerheten. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 64. Ledningen sätter säkerhet före produktion. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 65. Ledningen accepterar att medarbetarna här tar risker i arbetet när tidsschemat är pressat. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 66. Vi som arbetar här har förtroende för ledningens förmåga att hantera säkerhet. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 67. Ledningen ser till att säkerhetsproblem som upptäcks vid inspektioner korrigeras omedelbart. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 68. Ledningen ser till att var och en kan påverka säkerheten i sitt arbete. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

D. Om ledningen på din arbetsplats

	Stämmer inte alls	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Stämmer full- ständigt
69. Ledningen uppmuntrar medarbetarna här att delta i beslut som påverkar deras säkerhet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. Ledningen frågar aldrig efter medarbetarnas åsikter innan den fattar beslut som rör säkerhet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71. Ledningen gör medarbetarna här delaktiga i beslut som rör säkerhet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72. Ledningen samlar in tillförlitlig information vid utredning av olyckor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73. Rädsla för negativa konsekvenser från ledningen avskräcker medarbetarna här från att rapportera olyckstillbud.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74. Ledningen lyssnar noga på alla som har varit inblandade i en olyckshändelse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75. Ledningen lägger alltid skulden för olyckor på de anställda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D. Om det arbetslag du tillhör

Nedan ber vi Dig ta ställning till påståenden om hur det är i ditt arbetslag avseende säkerhetsfrågor.

	Stämmer inte alls	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Stämmer full- ständigt
76. Vi som arbetar här anstränger oss verkligen tillsammans för att uppnå en hög säkerhetsnivå.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
77. Vi som arbetar här tar gemensamt ansvar för att det alltid är ordning och reda på arbetsplatsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
78. Vi som arbetar här undviker att ta itu med risker som upptäcks.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
79. Vi som arbetar här ser risker som oundvikliga.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
80. Vi som arbetar här anser att mindre olyckor är en normal del av det dagliga arbetet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
81. Vi som arbetar här accepterar riskfyllt beteende, så länge inga olyckor sker.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
82. Vi som arbetar här överträder säkerhetsregler för att få arbetet färdigt i tid.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
83. Vi som arbetar här accepterar aldrig risktagande ens när tidsschemat är pressat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
84. Vi som arbetar här försöker finna en lösning om någon påpekar ett säkerhetsproblem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D. Om det arbetslag du tillhör

	Stämmer inte alls	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Stämmer full- ständigt
85. Vi som arbetar här har stor tilltro till varandras förmåga att se till att arbetet är säkert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
86. Vi som arbetar här talar sällan om säkerhet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
87. Vi som arbetar här diskuterar alltid säkerhetsfrågor när sådana frågor dyker upp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E. Om ledningen på din arbetsplats

Nedan ber vi dig ta ställning till påståenden kring hur hälsa och välbefinnande hanteras på arbetsplatsen. Först följer frågor om hur du uppfattar att ledningen hanterar dessa frågor. Vi ber dig att göra en samlad bedömning av din ledning – från arbetsledare till högre chefer.

	Stämmer inte alls	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Stämmer full- ständigt
88. På den här arbetsplatsen agerar ledningen snabbt för att lösa problem som påverkar de anställdas arbetsmiljö.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
89. Ledningen bryr sig inte om när någon påtalar en angelägenhet som rör en anställds hälsa och välbefinnande.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E. Om ledningen på din arbetsplats

	Stämmer inte alls	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Stämmer full- ständigt
90. Ledningen på den här arbetsplatsen visar stöd för att förebygga stress genom att engagera sig och delta aktivt i sådant förebyggande arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
91. Att de anställda mår bra är lågt prioriterat av ledningen på den här arbetsplatsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
92. Ledningen på den här arbetsplatsen anser att de anställdas hälsa och välbefinnande är lika viktigt som produktiviteten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
93. På den här arbetsplatsen är det bra kommunikation med ledningen om arbetsmiljöfrågor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
94. Vi som arbetar här får alltid information från vår arbetsledare om sådant som har betydelse för hur vi mår på jobbet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
95. På den här arbetsplatsen tas arbetsmiljöombudens synpunkter på stort allvar av ledningen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
96. På den här arbetsplatsen deltar personal från alla organisatoriska nivåer i arbetet för att förebygga stress.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E. Om det arbetslag du tillhör

Nedan ber vi Dig ta ställning till påståenden om hur det är i ditt arbetslag avseende frågor som rör hälsa och välbefinnande.

	Stämmer inte alls	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Stämmer full- ständigt
97. Vi som arbetar här anstränger oss verkligen tillsammans för att uppnå en god arbetsmiljö.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
98. Vi som arbetar här tar inget ansvar för varandras arbetsmiljö.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
99. Vi som arbetar här ser stress som något oundvikligt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
100. Vi som arbetar här accepterar aldrig situationer som kan vara skadliga för vår hälsa och välbefinnande, ens när tidsschemat är pressat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
101. Vi som arbetar här försöker finna en lösning om någon påpekar en ohälsosam arbetssituation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
102. Vi som arbetar här talar sällan om arbetsmiljöfrågor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
103. Vi som arbetar här anser det viktigt att det finns tydliga mål för de anställdas arbetsmiljö.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
104. Vi som arbetar här kan tala fritt och öppet om vår arbetsmiljö.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F. Arbetslagets effektivitet

Nedan ber vi dig ta ställning till ett antal påståenden kring hur väl ditt arbetslag uppfyller sina arbetsmål.

	Aldrig	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Nästan alltid	Alltid
105. Detta arbetslag uppfyller sitt uppdrag.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
106. Detta arbetslag uppnår sina mål.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
107. Detta arbetslags kunder (de vi levererar till inom eller utanför företaget) är nöjda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
108. Detta arbetslag är lyhört gentemot sina kunder (de vi levererar till).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
109. Detta arbetslag slösar med tid.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
110. Detta arbetslag håller sin tidplan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
111. Detta arbetslag utför konsekvent arbetet felfritt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
112. Detta arbetslag behöver förbättra kvaliteten på sitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
113. Detta arbetslag förbrukar för mycket resurser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
114. Detta arbetslag är produktivt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

G. Din säkerhet

Här vill vi veta hur *du själv* resonerar kring säkerhet. Kryssa i den ruta som bäst beskriver din inställning till varje påstående.

	Stämmer inte alls	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Stämmer full- ständigt
115. Visst är det viktigt med säkerhet, men i första hand måste jobbet bli gjort.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
116. Säkerheten på min arbetsplats är något jag sällan funderar över.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
117. Att göra allt för att förhindra olyckor är verkligen den viktigaste uppgiften för mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
118. Att välja ett säkert arbetssätt är en självklar del av jobbet för mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
119. Det är viktigare för mig att göra jobbet bra än att göra det säkert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
120. Jag har förmåga att utföra mitt arbete på säkert sätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
121. Jag saknar kontroll över säkerheten i mitt jobb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
122. För mig är det mycket svårt att arbeta säkert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
123. Det är upp till mig att arbeta säkert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

G. Din säkerhet

Hur ofta gör du följande saker? Sätt ett kryss på varje rad.

	Aldrig	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Nästan alltid	Alltid
124. Använder all föreskriven skydds- utrustning oavsett arbetssituation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
125. Följer de säkerhetsinstruktioner som finns	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
126. Jobbar på säkraste sätt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
127. Prioriterar att arbeta på ett säkert sätt framför att utföra arbets- uppgiften så fort som möjligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
128. Åsidosätter säkerhetsregler när jag är tidspressad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
129. Tar riskfyllda genvägar för att få jobbet gjort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
130. Understödjer aktivt organisationens systematiska säkerhetsarbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
131. Anstränger mig extra för att förbättra säkerheten på arbetsplatsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
132. Hjälper mina arbetskamrater när de arbetar under riskfyllda förhållanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
133. Tar frivilligt på mig uppgifter och aktiviteter som bidrar till att förbättra säkerheten på arbetsplatsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

G. Din säkerhet

- | | Aldrig | Nästan
aldrig | Sällan | Ibland | Ofta | Nästan
alltid | Alltid |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------|---|
| 134. När jag ser ett säkerhetsproblem tar jag upp det med mina arbetskamrater. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 135. När jag ser att en arbetskamrat arbetar riskfyllt pratar jag med denne. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 136. När jag ser ett säkerhetsproblem tar jag upp det med min chef. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 137. Har du varit inblandad i någon olycka eller något olyckstillbud i arbetet under de senaste 12 månaderna? | | | | | | <input type="checkbox"/> Nej | <input type="checkbox"/> Ja |
| 138. Om ja, blev du skadad på grund av händelsen? | | | | | | <input type="checkbox"/> Nej | <input type="checkbox"/> Ja |
| 139. Om ja, blev du sjukskriven på grund av händelsen? | | | | | | <input type="checkbox"/> Nej | <input type="checkbox"/> Ja, tre dagar eller mindre |
| | | | | | | | <input type="checkbox"/> Ja, mer än tre dagar |

H. Arbetstillfredsställelse, stress och hälsa

- | | Inte alls
bra | Inte
särskilt
bra | Någor-
lunda
bra | Ganska
bra | Mycket
bra |
|--|--------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 140. Vad tycker du om de arbetsuppgifter du har på din arbetsplats? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 141. Trivs du med att arbeta på din arbetsplats? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 142. Vad har du vanligtvis för känslor inför ditt arbete när du är på väg till din arbetsplats? | | | | | |
| | <input type="checkbox"/> | Känner mig glad och tillfredsställd vid tanken på arbetet som väntar | | | |
| | <input type="checkbox"/> | Har en ganska positiv känsla inför arbetet | | | |
| | <input type="checkbox"/> | Har varken positiva eller negativa känslor inför arbetet | | | |
| | <input type="checkbox"/> | Känner en viss olust inför arbetet | | | |
| | <input type="checkbox"/> | Känner stark olust inför arbetet | | | |
| 143. Hur bedömer du ditt hälsotillstånd för närvarande? | | <input type="checkbox"/> | Mycket bra | | |
| | | <input type="checkbox"/> | Ganska bra | | |
| | | <input type="checkbox"/> | Varken bra eller dåligt | | |
| | | <input type="checkbox"/> | Ganska dåligt | | |
| | | <input type="checkbox"/> | Mycket dåligt | | |
| 144. Hur många gånger under de senaste 12 månaderna har du varit borta från arbetet p.g.a. egen sjukdom (sjukskrivning, vård, behandling, eller undersökning)? | | <input type="checkbox"/> | Ingen gång | | |
| | | <input type="checkbox"/> | En gång | | |
| | | <input type="checkbox"/> | 2-5 gånger | | |
| | | <input type="checkbox"/> | Mer än 5 gånger | | |
| 145. Hur många dagar under de senaste 12 månaderna har du sammanlagt varit borta från arbetet p.g.a. egen sjukdom (sjukskrivning, vård, behandling, eller undersökning)? | | <input type="checkbox"/> | Ingen dag | | |
| | | <input type="checkbox"/> | 1-4 dagar | | |
| | | <input type="checkbox"/> | 5-7 dagar | | |
| | | <input type="checkbox"/> | 8-13 dagar | | |
| | | <input type="checkbox"/> | 14-29 dagar | | |
| | | <input type="checkbox"/> | 30 dagar eller fler | | |

H. Arbetstillfredsställelse, stress och hälsa

146. Hur brukar du känna dig i slutet av en normal arbetsdag?

	Inte alls	Knappast alls	Något	Ganska	Mycket	Mycket, Mycket
	0	1	2	3	4	5
a. Avslappnad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Spänd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Stressad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Avspänd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Pressad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Lugn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nedan följer några frågor om hur du mår och känner dig i allmänhet.
Hur ofta har du...

	Aldrig	Ett par dagar per månad	En dag per vecka	Ett par dagar per vecka	Varje dag
147. Huvudvärk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
148. Ont i nacke/axlar/skuldror	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
149. Ont i ländryggen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
150. Ont i muskler eller leder på andra ställen av kroppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
151. Sömnsvårigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
152. Svårt att koncentrera dig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
153. Svårt att minnas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
154. Svårt att fatta beslut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I. Arbetslagets kreativitet och innovativitet

Detta avsnitt handlar om arbetslagets kreativitet. Med kreativitet menar vi att skapa nya idéer och resultat som kan bli användbara.

	Aldrig	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Nästan alltid	Alltid
155. Detta arbetslag söker upp ny teknologi och nya processer, tekniker och/eller produktidéer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
156. Detta arbetslag skapar kreativa idéer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
157. Detta arbetslag för fram idéer och förankrar dessa hos andra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
158. Detta arbetslag försöker få fram finansiering för att kunna ta i bruk nya idéer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
159. Detta arbetslag utvecklar lämpliga planer och tidplaner för genomförandet av nya idéer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
160. Detta arbetslag är uppfinningsrikt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Arbets- och miljömedicin, Sahlgrenska akademin, Göteborgs universitet
Box 414, 405 30 Göteborg.
Marianne.torner@amm.gu.se, tel: +46 (0)31 786 36 13
www.amm.se



GÖTEBORGS
UNIVERSITET