UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Alenka Oven

Vpliv enkratnosti primera na ustvarjalnost delovnega terapevta

Doktorska disertacija

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Alenka Oven

Mentorica: doc. dr. Bojana Lobe
Somentorica: doc. dr. Barbara Domajnko

Vpliv enkratnosti primera na ustvarjalnost delovnega terapevta

Doktorska disertacija

Ljubljana, 2016

Zahvala

Na poti do doktorske disertacije so se mi ob znanstvenih in strokovnih spoznanjih jasneje razkrila tudi druga, nič manj ključna za moje delo:

- o pomenu, ki ga ima skrbno in ljubeznivo vodenje mimo čeri raziskovanja in pravi besedi spodbude v najbolj stresnih trenutkih; za to se zahvaljujem mentorici doc. dr. Bojani Lobe;

- o vlogi sodelovanja med različnimi strokami in optimizma pri soočanju z ovirami; zanju se zahvaljujem somentorici doc. dr. Barbari Domajnko;

- o prednostih širokega premisleka in vključevanju različnih perspektiv, ki prispevajo k celovitosti dela; za to se zahvaljujem članoma komisije prof. ddr. Asji Nini Kovačev in izr. prof. dr. Andreju Rusu.

- o dragocenosti usmeritev in pomoči pri oblikovanju teme v začetku, ko je bila še na ravni ideje; zanju hvala predhodnemu mentorju doc. dr. Janezu Mayerju;

- o dobronamernosti in sodelovalnosti delovnih terapevtk in terapevtov v Sloveniji, ki so rade volje sodelovale/i v fokusnih skupinah in v anketi; hvala vsem;

- o izraznosti slovenskega jezika v delovni terapiji, ki jo je skrbno in z vso natančnostjo podprla lektorica Vida Novak; hvala ji;

- o dragocenosti sodelavk, ki so mi dajale moralno podporo; hvala jim.

In še tista bolj osebna spoznanja:

- o potrpežljivih in podpornih članih moje družine, ki so z razumevanjem sprejemali mojo prezaposlenost; srčna hvala možu Bojanu ter otrokom Anamariji, Aljažu in Blažu;

- o tem, da brez staršev in primarne družine ne bi bila to, kar sem; hvala vam;

- o tem, zakaj so tu mlajše sestre; hvala Zalki za uvide;

- o dragocenosti prijateljic/ev;

- o lastnih močeh, ki so se še posebej izkazale v najbolj kritičnih trenutkih.

Hvala tudi vsem, ki niso poimensko omenjeni, pa so kakorkoli prispevali k nastanku dela.

»Smisel življenja vidim v ustvarjanju in v ustvarjanju je brezmejno zadoščenje.«
(Maxim Gorki)

Univerza
v Ljubljani
Fakulteta
za družbene vede

Kardeljeva ploščad 5
1000 Ljubljana, Slovenija
telefon 01 58 05 120

IZJAVA O AVTORSTVU
doktorske disertacije

Podpisani/-a Alenka Oven, z vpisno številko 21051170, sem avtor/-ica doktorske disertacije z naslovom: Vpliv enkratnosti primera na ustvarjalnost delovnega terapevta.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predložena doktorska disertacija izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela;
- sem poskrbel/-a, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem poskrbel/-a, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem pridobil/-a vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisal/-a v predloženem delu;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (UL RS, št. 16/07-UPB3, 68/08, 85/10 Skl.US: U-I-191/09-7, Up-916/09-16)), prekršek pa podleže tudi ukrepom Fakultete za družbene vede v skladu z njenimi pravili;
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za družbene vede;
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko doktorske disertacije ter soglašam z objavo doktorske disertacije v zbirki »Dela FDV«.

V Ljubljani, dne Podpis avtorja/-ice: _____

POVZETEK

Vpliv enkratnosti primera na ustvarjalnost delovnega terapevta

Disertacija je razdeljena na dva glavna dela: teoretični in raziskovalni. V teoretičnem delu je v dveh tematskih sklopih opravljen pregled relevantnih tem s področja ustvarjalnosti in s področja delovne terapije.

V prvem tematskem sklopu so predstavljene izbrane definicije ustvarjalnosti, lastnosti ustvarjalnih ljudi, viri ustvarjalnosti, ustvarjalni proces, ustvarjalno mišljenje ter teorija štirih/šestih P, ki kot temelj za pojav ustvarjalnosti navaja človeka, njegovo okolje ter njune interakcije, upošteva pa tudi družbeno razsežnost ustvarjalnosti. V nadaljevanju so opisani dejavniki ustvarjalnosti v delovnem procesu, ki vključujejo dejavnike osebe, organizacijske dejavnike in dejavnike klienta – osebe, ki ji je v primeru procesa delovne terapije ustvarjalnost namenjena. Sledi pregled dejavnikov, ki jih avtorji navajajo kot tiste, ki spodbujajo ali ovirajo ustvarjalnost. Na koncu sklopa je predstavljena povezava med ustvarjalnostjo in inovativnostjo ter povezava med ustvarjalnostjo in poklicno etiko.

Delovna terapija kot zdravstvena stroka, ki je usmerjena v promocijo zdravja in dobrega počutja s pomočjo vključevanja v dejavnosti oziroma aktivnosti, je predstavljena v drugem tematskem sklopu teoretičnega dela disertacije. Osnovni namen delovnega terapevta je omogočiti posamezniku (klientu) z različnimi omejitvami, ovirami, okvarami ipd. sodelovanje, vključevanje in čim bolj samostojno izvajanje vsakodnevnih življenjskih aktivnosti, kar vpliva na njegovo zdravje in dobro počutje ter posledično izboljšuje kakovost življenja. Posebej je predstavljena enkratnost primera oziroma klient in odnos med njim ter delovnim terapevtom. Pri svojem delu delovni terapevt uporablja pristop, ki vključuje filozofijo spoštovanja in partnerskega odnosa s klientom in upošteva njegovo avtonomijo, individualnost, izkušnje, znanje ter razume njegove misli, čustva in pričakovanja. Za učinkovito in kakovostno delo delovnega terapevta je ustvarjalnost pomembna v vsakem koraku procesa. V zadnjem delu tega sklopa je predstavljena povezava ustvarjalnosti in delovne terapije.

Čeprav je ustvarjalnost tradicionalno povezna z nekaterimi osnovnimi koncepti in vrednotami delovne terapije in so bili različni dejavniki, ki nanjo vplivajo, že raziskani, je bila ustvarjalnost redko predmet proučevanja in se le poredko pojavlja v literaturi. Raziskav o ustvarjalnosti delovnega terapevta v procesu delovne terapije v evropskem in tudi svetovnem prostoru je malo, v Sloveniji še ni bila izvedena. To vrzel skuša zapolniti raziskava v okviru disertacije.

Glavni namen disertacije je izvesti eksploratorno študijo in ugotoviti, kateri dejavniki tako pri delovnem terapevtu kot v njegovem delovnem okolju (organizaciji) spodbujajo ali ovirajo njegovo ustvarjalnost in preveriti, ali je klient s svojimi posebnostmi (enkratnost primera) tisti, ki delovnemu terapevtu predstavlja najpomembnejšo spodbudo in vpliv na ustvarjalnost. Klient ima v procesu delovne terapije osrednjo vlogo in pristop delovnega terapevta mora biti individualno prilagojen, kar zahteva uporabo ustvarjalnosti v celotnem procesu. Vloga klienta oziroma enkratnost vsakega primera kot glavnega zunanjega dejavnika ustvarjalnosti ima zato za študijo poseben pomen. Motivacija za ustvarjalnost

delovnega terapevta v procesu delovne terapije pa izhaja tudi iz notranje spodbude za rešitev (specifičnih) težav pri izvajanju aktivnosti za določenega klienta v določenem prostoru in času.

Ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije je tako raznolika, da je ni mogoče proučevati le z enim instrumentom. Zato je v raziskovalnem delu za zbiranje podatkov uporabljen načrt združenih metod, natančneje zaporedni eksploratorni raziskovalni načrt, s čimer je bilo zagotovljeno boljše in globlje razumevanje in pojasnitev raziskovalnega problema. Ustvarjalnost delovnega terapevta in dejavniki, ki nanjo vplivajo, so bili proučevani na temeljih stališč in mnenj samih delovnih terapevtov.

Glede na to, da tema raziskave še ni bila podrobno proučevana, je bila najprej izvedena kvalitativna raziskava, ki je omogočila globinski in podrobnejši vpogled v raziskovalni problem. Sodelujoči v štirih fokusnih skupinah (n = 22) so izpostavili šest dejavnikov, ki ustvarjalnost delovnega terapevta spodbujajo ali zavirajo, med katerimi so kot najpomembnejšega prepoznali enkratnost vsakega primera (klienta). Poudarili so tudi, da je ustvarjalnost pomembna v vseh korakih procesa delovne terapije.

Na osnovi ugotovitev pogovorov v fokusnih skupinah so bila pripravljena vsebinska izhodišča za oblikovanje merskega inštrumenta v kvantitativni raziskavi, ki je predstavljal novo orodje za zbiranje podatkov o ustvarjalnosti delovnega terapevta. Oblikovan je bil spletni anketni vprašalnik, v katerem so delovni terapevti (n = 250 – delno izpolnjen oziroma n = 203 – v celoti izpolnjen) različne trditve, razdeljene v pet sklopov, ocenjevali s petstopenjsko Likertovo lestvico.

Kvalitativna raziskava je zajela poglede, občutke, mnenja in stališča posameznih delovnih terapevtov, kvantitativna pa je ugotovljeno preverila in posplošila na večjem vzorcu. Izsledki kvalitativne raziskave so tudi pomagali pri interpretaciji izsledkov kvantitativne analize, jo podkrepili in ji dali bolj poglobljen kontekst.

V kvantitativni raziskavi smo ugotovili, da je enkratnost primera - klient s svojimi posebnostmi najpomembnejši dejavnik ustvarjalnosti delovnih terapevtov, čeprav delovni terapevti v povprečju menijo, da je tudi osebnost delovnih terapevtov oziroma njihov notranji interes pomembna okoliščina njihove ustvarjalnosti. Delovni terapevti se v veliki meri strinjajo, da jim ustvarjalnost pri delu prinaša zadovoljstvo in da je ustvarjalnost pomembnejša od rutinskega dela. Delovni terapevti, ki so bolj ustvarjalni v delovnoterapevtskem procesu, občutijo večje zadovoljstvo in veselje pri delu. Prav tako sta svoboda in strokovna avtonomija pomembnejša dejavnika ustvarjalnosti delovnih terapevtov kot podporno delovno okolje. Ustvarjalnost delovnih terapevtov zavira neustrezen odnos nadrejenih, še bolj pa jo zavira pomanjkanje znanja in izkušenj. Ugotovili smo tudi, da delovna doba na ustvarjalnost v procesu delovne terapije nima značilnega vpliva. Velika večina delovnih terapevtov se tudi strinja, da je ustvarjalnost pomembna v vseh fazah procesa in da jim ustvarjalnost omogoča iskanje edinstvenih rešitev za probleme posameznega klienta.

Doktorska disertacija ima teoretičnii in praktični prispevek k znanosti. V teoretičnem delu je izveden pregled literature in povezava dveh področij –

ustvarjalnosti in delovne terapije. Praktični del disertacije pa predstavlja izdelano navodilo za delo fokusnih skupin in raziskovalni protokol za anketni vprašalnik ter dognanja raziskave, ki se lahko uporabijo kot osnova za nadaljnje raziskovanje ustvarjalnosti delovnih terapevtov. Raziskovalni okvir za spremljanje tega pojava, ki ga vzpostavlja raziskava, ponuja tudi izhodišče za primerjavo z morebitnimi že obstoječimi oziroma prihodnjimi tujimi študijami. Tako z raziskavo vzpostavljamo možnost nadaljnjega raziskovanja tudi v obliki longitudinalne študije in vstopamo v mednarodni prostor.

Praktičen vidik disertacije je tudi v modelu ustvarjalnosti delovnega terapevta, ki bo lahko koristil tako delovnim terapevtom v praksi kot pomoč za kakovostnejše delo in tudi kot učno gradivo pri izobraževanju in usposabljanju delovnih terapevtov.

Ključne besede: ustvarjalnost, dejavniki ustvarjalnosti, delovna terapija, enkratnost primera – klient.

ABSTRACT

The influence of the uniqueness of a case on the creativity of the occupational therapist

This dissertation consists of two parts: theoretical and empirical. Theoretical part includes a review of the relevant topics in the area of creativity from both a general perspective as well the perspective of occupational therapy.

The first section of the theoretical part introduces some of the definitions of creativity and focuses on the characteristics of creative people, sources of creativity, the creativity process and creative thinking. Furthermore, the theories of four/six P's are described, which propose that the main factors that influence creativity include the person, his or her environment and the interactions between the two, and also consider the social context of creativity. Special attention is placed on the factors that influence creativity in the work process - these have been recognized as factors relating to the person, organization and client. The latter is a person who is a recipient of creativity in the case of occupational therapy. Included is also an overview of factors that have been recognized in the scientific literature as either facilitating or inhibiting creativity. The section concludes with the exploration of the link between creativity and innovation, and the connection between creativity and work ethics.

Occupational therapy, a discipline that focuses on the promotion of health and well-being through the use of occupations and activities, is presented in the second section of the theoretical part. The main goal of occupational therapy is to enable an individual (a client) participation and independence in daily activities regardless of their abilities and physical and/or cognitive impairments or limitations, which contributes to the person's health and well-being and increases their general quality of life. In this section, we focus specifically on the client and the uniqueness of each case, as well as on the relationship between the client and occupational therapist. Occupational therapists use different approaches that have an underlying premise of respect and equality. They consider their clients' autonomy, individuality, experiences and knowledge, and acknowledge the person's thoughts, emotions and expectations. Creativity is essential in every step of the occupational therapy process and leads to effective and quality work. The last part of this section describes the relationship between creativity and occupational therapy.

Although creativity has been linked with some of the core concepts and values of occupational therapy and there have already been studies on some of the general factors that can influence creativity, there is a lack of research that would explore creativity specifically in connection with occupational therapy. Few studies that would look at the creativity of occupational therapists in the process of occupational therapy have been conducted to date. This was the first such study in Slovenia and aimed to address the gap that exists in this field.

The main purpose of the dissertation was to conduct an exploratory study that would establish which factors connected with occupational therapists and their work environment (the organization) facilitate or inhibit creativity, and determine

whether the client with his or her special characteristics represents the main motivation for creativity and influences its expression. Client is always at the centre of occupational therapy process therefore the therapist's approach needs to be individually adapted which requires the use of creativity. Hence, the role of the client and the uniqueness of each case as the main external factors that can influence creativity were very important to the study. However, the motivation that can fuel the creativity of occupational therapist in the process of occupational therapy originates also in the desire to solve specific problems with the client's activity performance in certain time and space.

Creativity in the process of occupational therapy is so varied that it cannot be studied with one single assessment instrument. To better capture the research topic and gain a deeper understanding of the phenomenon under study, we used a mixed-methods study, more specifically exploratory sequential design. Opinions and beliefs of occupational therapists themselves were used to study the creativity of occupational therapists and different factors that influence it.

Since this topic has not been previously researched in detail, we first conducted a qualitative study that enabled us a more in-depth exploration. Data was gathered using four focus groups which included a total of 22 therapists. Participants identified six factors that influence the creativity of occupational therapists and can either facilitate or hinder creativity depending on the circumstances. They recognized that the client with his or her specific characteristics was the main factor. Also, creativity was acknowledged in all phases of the occupational therapy process.

Findings of the focus group interviews served as a basis for the development of an assessment instrument - a questionnaire - that was used in the quantitative part of the research. This was a new tool for data collection on the topic of creativity in occupational therapy. The questionnaire was distributed online to Slovenian occupational therapists (n=250 – partially completed; n=203 – completed). It contained five clusters of statements and used a five point Likert scale.

Whilst the qualitative study captured the views, feelings, opinions and perceptions of individual occupational therapists, the quantitative study checked these findings on a bigger sample. The findings of the qualitative study also helped with the interpretation of the results of the quantitative analysis and gave it a richer context.

The results of the quantitative study showed that the uniqueness of each case - that is the client with his characteristics - was the most important factor that influenced the therapist's creativity. However, the participants felt that the personality of the therapists and their inner motivation played an important role, too. They generally agreed that creativity brought them satisfaction at work and was more important than routine. Therapists who were more creative in the process of occupational therapy felt more satisfied with their work. Feelings of freedom and professional autonomy appeared to be more important factors for creativity than supportive work environment. In contrast, creativity was inhibited by superiors and also by lack of skills and experience. We also concluded that work experience did not have a significant impact on creativity. The majority of occupational therapists included in the study felt that creativity was important in all

phases of the therapy process and helped them look for unique solutions for each client.

This doctoral dissertation has a theoretical and a practical contribution to science. The extensive literature review connected two fields; creativity and occupational therapy, and this is considered to be its theoretical contribution. Practical contributions include a guide for work with focus groups, research protocol for semi-structured interview and a questionnaire on creativity. Furthermore, the findings of this research can be used to research creativity in occupational therapy further and for comparisons with other international studies. The study therefore offers an opportunity for future research in the international arena, including a possibility of conducting a longitudinal study.

Another practical contribution of this dissertation is also the model of creativity of occupational therapist, which can be applied to everyday practice of occupational therapists as well as be used for educational and training purposes.

Key words: creativity, creativity factors, occupational therapy, uniqueness of a case – client.

KAZALO

POVZETEK 5
ABSTRACT 8
KAZALO 11
KAZALO SLIK 15
KAZALO TABEL 16
1 UVOD 19
2 TEORETIČNI DEL 22
2.1 USTVARJALNOST 22
2.1.1 Opredelitev ustvarjalnosti 23
2.1.2 Lastnosti ustvarjalnih ljudi 28
2.1.3 Vir ustvarjalnosti 33
2.1.4 Ustvarjalni proces 38
2.1.5 Ustvarjalno mišljenje 41
2.1.6 Teorija štirih/šestih P 49
2.1.7 Ustvarjalnost v delovnem procesu 51
2.1.7.1 Dejavniki osebe 55
2.1.7.2 Organizacijski dejavniki 58
2.1.7.3 Zunanji – drugi dejavniki 75
2.1.8 Spodbude in ovire ustvarjalnosti 75
2.1.8.1 Spodbujanje ustvarjalnosti 76
2.1.8.2 Oviranje ustvarjalnosti 78
2.1.9 Ustvarjalnost in inovativnost 82
2.1.10 Ustvarjalnost in poklicna etika 85
2.2 DELOVNA TERAPIJA IN USTVARJALNOST 91
2.2.1 Definicija in opredelitev delovne terapije 91
2.2.1.1 Okupacija/dejavnost in aktivnost 93
2.2.1.2 Okupacijska znanost 98
2.2.1.3 Etika v delovni terapiji 100
2.2.2 Enkratnost primera – klient in delovni terapevt 105
2.2.3 Ustvarjalnost v procesu delovne terapije 108
2.2.3.1 Pojem ustvarjalnosti v delovni terapiji 109

2.2.3.2 Delovnoterapevtski proces 114
2.2.3.3 Dejavniki ustvarjalnosti v delovnoterapevtskem procesu 119
3 RAZISKOVALNI DEL 126
3.1 NAMEN DELA 126
3.2 Raziskovalna vprašanja, teza in hipoteze 127
3.3 METODOLOGIJA 134
3.3.1 Populacija in vzorčenje 135
3.3.1.1 Kvalitativni del 135
3.3.1.2 Kvantitativni del 135
3.3.1 Etična načela raziskovanja 136
3.3.2 Metode zbiranja podatkov 136
3.3.2.1 Sekundarni viri 136
3.3.2.2 Primarni viri 136
3.3.4 Izvedba fokusnih skupin o ustvarjalnosti delovnih terapevtov 140
3.3.4.1 Načrtovanje srečanj fokusnih skupin 143
3.3.4.2 Izvedba srečanj fokusnih skupin 148
3.3.4.3 Analiza fokusnih skupin 151
4 REZULTATI 155
4.1 REZULTATI ANALIZE FOKUSNIH SKUPIN O USTVARJALNOSTI DELOVNEGA TERAPEVTA V PROCESU DELOVNE TERAPIJE 155
4.1.1 Interpretacija pojma ustvarjalnosti 157
4.1.2 Pogled na ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije 162
4.1.3 Dejavniki, ki ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije spodbujajo ali zavirajo 165
4.1.3.1 Enkratnost vsakega primera (klienta) 165
4.1.3.2 Osebne značilnosti delovnega terapevta 174
4.1.3.3 Delovna doba 176
4.1.3.4 Delovno okolje 178
4.1.3.5 Medsebojni odnosi s kolegi 181
4.1.3.6 Odnosi z nadrejenimi 182
4.1.3.7 Svoboda pri delu 186
4.2 KVANTITATIVNA RAZISKAVA – SPLETNI ANKETNI VPRAŠALNIK ... 190
4.2.1 Izdelava merskega inštrumenta – anketnega vprašalnika 190

4.2.2 Pilotna študija 191
4.2.3 Podelitev vprašalnika in zbiranje podatkov 193
4.2.3 Opis vzorca 194
4.2.4 Metode analize podatkov 198
4.2.5 Rezultati analize podatkov 202
4.2.5.1 Opisna statistika 202
4.3.5.2 Normalnost porazdelitve 208
4.2.5.3 Rezultati korelacijske analize 209
4.2.5.4 Rezultati faktorske analize 209
4.2.6 Analiza hipotez 234
5 INTERPRETACIJA REZULTATOV 247
5.1 RAZUMEVANJE POJMA USTVARJALNOST IN ODNOS DELOVNIH TERAPEVTOV DO USTVARJALNOSTI 247
5.2 POČUTJE NA DELOVNEM MESTU IN ODNOS DO DELA 250
5.3 USTVARJALNOST DELOVNIH TERAPEVTOV V PROCESU DELOVNE TERAPIJE 252
5.4 DELOVNI TERAPEVT IN ENKRATNOST PRIMERA – KLIENT 255
5.5 DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA USTVARJALNOST DELOVNEGA TERAPEVTA 263
5.6 SKLEPNE UGOTOVITVE 271
5.7 OMEJITVE RAZISKAVE 274
5.8 IZVIRNI PRISPEVEK K ZNANOSTI 277
6 ZAKLJUČEK 279
7 LITERATURA 282
8 STVARNO IN IMENSKO KAZALO 305
9 PRILOGE 315
A PRILOGA A: Povabilo za sodelovanje v fokusni skupini in informacije za sodelujoče 315
PRILOGA B: Dodatne informacije za sodelujoče v fokusni skupini 316
PRILOGA C: Izjava o soglasju za prostovoljno sodelovanje pri raziskavi 317
PRILOGA Č: Demografski podatki o udeležencu fokusne skupine 318
PRILOGA D: Zahvalno pismo 319
PRILOGA E: Vodilo za delo fokusne skupine 320
PRILOGA F: Povabilo za sodelovanje v spletni anketi 321

PRILOGA G: Spletni anketni vprašalnik..... 322
PRILOGA H: Mnenje Komisije Republike Slovenije za medicinsko etiko 329
PRILOGA I: Rezultati statistične analize – porazdelitve spremenljivk..... 330
PRILOGA J: Rezultati statistične analize – Normalnost porazdelitve: koeficienti asimetrije in sploščenosti 336
PRILOGA K: Rezultati statistične analize – ugotovitve korelacijske analize 342
Korelacijske tabele 349
PRILOGA L: Rezultati statistične analize – faktorska analiza 361
PRILOGA M: Rezultati statistične analize – diagrami drobirja 374
PRILOGA N: Rezultati statistične analize – porazdelitve izračunanih spremenljivk..... 379

KAZALO SLIK

Slika 2.1: Področja predmetne ustvarjalnosti ... 27
Slika 2.2: Področja družbene ustvarjalnosti ... 27
Slika 2.3: Trikomponentni model ustvarjalnosti ... 35
Slika 2.4: Motivacijska ustvarjalna zanka ... 37
Slika 2.5: Faze ustvarjalnega procesa ... 38
Slika 2.6: Vertikalno mišljenje ... 44
Slika 2.7: Lateralno mišljenje ... 45
Slika 2.8: Metoda šestih klobukov razmišljanja ... 48
Slika 2.9: Ustvarjalni proces ... 50
Slika 2.10: Model dejavnikov ustvarjalnosti v delovnem procesu ... 54
Slika 2.11: Etika glede na vsebino in nosilce ... 87
Slika 2.12: Povezanost poslovne, poklicne in osebne etike ... 88
Slika 2.13: Predvideni model dejavnikov ustvarjalnosti delovnega terapevta ... 121
Slika 3.1: Vizualni model zaporednega eksploratornega raziskovalnega načrta ... 137
Slika 4.1: Paradigmatski model ustvarjalnosti delovnega terapevta ... 156
Slika 4.2: Spol anketirancev (n = 208) ... 195
Slika 4.3: Starost anketirancev (n = 208) ... 196
Slika 4.4: Izobrazba anketirancev (n = 203) ... 196
Slika 4.5: Delovne izkušnje anketirancev (n = 203) ... 197
Slika 4.6: Trajanje zaposlitve na sedanjem delovnem mestu (n = 203) ... 197
Slika 4.7: Področje dela anketirancev (n = 207) ... 198
Slika 4.8: Ustvarjalnost (n = 245–247) ... 203
Slika 4.9: Počutje na delovnem mestu/Odnos do dela (n = 233– 236) ... 204
Slika 4.10: Ustvarjalnost v delovnoterapevtskem procesu (n = 226–227) ... 205
Slika 4.11: Odnos do klienta/Vpliv klienta na ustvarjalnost (n = 218–219) ... 206
Slika 4.12: Dejavniki vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije I (n = 209–211) ... 207
Slika 4.13: Dejavniki vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije II (n = 204–207) ... 208
Slika 4.14: Regresijski model za preverjanje prve hipoteze ... 236
Slika 4.15: Regresijski model za preverjanje druge hipoteze ... 238
Slika 4.16: Regresijski model za preverjanje tretje hipoteze ... 240
Slika 4.17: Regresijski model za preverjanje četrte hipoteze ... 242
Slika 4.18: Splošni regresijski model glede ustvarjalnosti v vseh fazah DT procesa ... 246
Slika M.1: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Ustvarjalnost" ... 374
Slika M. 2: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Klient kot dejavnik ustvarjalnosti" ... 374
Slika M. 3: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Interes DT kot dejavnik ustvarjalnosti" ... 375
Slika M. 4: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Svoboda in strokovna avtonomija" ... 375
Slika M.5: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Podporno delovno okolje" ... 376
Slika M.6: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Zadovoljstvo z delom" ... 376
Slika M.7: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Ustvarjalni v procesu" ... 377
Slika M.8: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Rutinsko delo" ... 377
Slika M.9: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Neustrezen odnos nadrejenih" ... 378
Slika M.10: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa" 378

KAZALO TABEL

Tabela 3.1: Izvedba srečanj fokusnih skupin in udeleženci ... 148
Tabela 3.2: Dokumentacija o fokusnih skupinah ... 151
Tabela 4.1: Izračun in stopnja zanesljivosti vprašalnika ... 192
Tabela 4.2: Stopnje odgovorov ... 195
Tabela 4.3: Celotna pojasnjena varianca za sklop »Klient kot dejavnik ustvarjalnosti« ... 213
Tabela 4.4: Rotirane faktorske uteži za sklop »Klient kot dejavnik ustvarjalnosti« ... 214
Tabela 4.5: Stopnja zanesljivosti za 2 faktorja ... 215
Tabela 4.6: Celotna pojasnjena varianca za sklop »Interes DT kot dejavnik ustvarjalnosti« ... 216
Tabela 4.7: Rotirane faktorske uteži za sklop »Interes DT kot dejavnik ustvarjalnosti« ... 216
Tabela 4.8: Stopnja zanesljivosti za 2 faktorja ... 217
Tabela 4.9: Celotna pojasnjena varianca za sklop »Svoboda in strokovna avtonomija« ... 218
Tabela 4.10: Faktorske uteži za sklop »Svoboda in strokovna avtonomija« ... 219
Tabela 4.11: Stopnja zanesljivosti dobljenega faktorja ... 219
Tabela 4.12: Celotna pojasnjena varianca za sklop »Podporno delovno okolje« ... 220
Tabela 4.13: Rotirane faktorske uteži za sklop »Podporno delovno okolje« ... 221
Tabela 4.14: Stopnja zanesljivosti za 2 faktorja ... 222
Tabela 4.15: Celotna pojasnjena varianca za sklop »Zadovoljstvo z delom« ... 223
Tabela 4.16: Rotirane faktorske uteži za sklop »Zadovoljstvo z delom« ... 224
Tabela 4.17: Stopnja zanesljivosti za 2 faktorja ... 224
Tabela 4.18: Celotna pojasnjena varianca za sklop »Ustvarjalni v procesu« ... 225
Tabela 4.19: Faktorske uteži za sklop »Ustvarjalni v procesu« ... 226
Tabela 4.20: Stopnja zanesljivosti dobljenega faktorja ... 226
Tabela 4.21: Celotna pojasnjena varianca za sklop »Rutinsko delo« ... 227
Tabela 4.22: Faktorske uteži za sklop »Rutinsko delo« ... 227
Tabela 4.23: Stopnja zanesljivosti dobljenega faktorja ... 228
Tabela 4.24: Celotna pojasnjena varianca za sklop »Neustrezen odnos nadrejenih« ... 230
Tabela 4.25: Rotirane faktorske uteži za sklop »Neustrezen odnos nadrejenih« ... 230
Tabela 4.26: Stopnja zanesljivosti za 3 faktorje ... 231
Tabela 4.27: Celotna pojasnjena varianca za sklop »Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa« ... 232
Tabela 4.28: Faktorske uteži za sklop »Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa« ... 233
Tabela 4.29: Stopnja zanesljivosti dobljenega faktorja ... 233
Tabela 4.30: Povzetek regresije za preverjanje prve hipoteze ... 234
Tabela 4.31: ANOVA za regresijski model za preverjanje prve hipoteze ... 235
Tabela 4.32: Regresijski koeficienti regresijskega modela za preverjanje prve hipoteze ... 235
Tabela 4.33: Povzetek regresije za preverjanje druge hipoteze ... 236
Tabela 4.34: ANOVA za regresijski model za preverjanje druge hipoteze ... 237
Tabela 4.35: Regresijski koeficienti regresijskega modela za preverjanje druge hipoteze ... 237
Tabela 4.36: Povzetek regresije za preverjanje tretje hipoteze ... 238
Tabela 4.37: ANOVA za regresijski model za preverjanje tretje hipoteze ... 239
Tabela 4.38: Regresijski koeficienti regresijskega modela za preverjanje tretje hipoteze ... 239
Tabela 4.39: Povzetek regresije za preverjanje četrte hipoteze ... 240
Tabela 4.40: ANOVA za regresijski model za preverjanje četrte hipoteze ... 241
Tabela 4.41: Regresijski koeficienti regresijskega modela za preverjanje četrte hipoteze ... 241
Tabela 4.42: Povzetek regresije za preverjanje pete hipoteze ... 242
Tabela 4.43: ANOVA za regresijski model za preverjanje pete hipoteze ... 243
Tabela 4.44: Povzetek regresije splošnega regresijskega modela glede ustvarjalnosti v vseh fazah DT procesa ... 244
Tabela 4.45: ANOVA za regresijski model glede ustvarjalnosti v vseh fazah DT procesa ... 244
Tabela 4.46: Regresijski koeficienti splošnega regresijskega modela glede ustvarjalnosti v vseh fazah DT procesa ... 245

Tabela J.1: Ustvarjalnost – koeficienta asimetrije in sploščenosti 336
Tabela J.2: Počutje na delovnem mestu/Odnos do dela – koeficienta asimetrije in sploščenosti 337
Tabela J.3: Ustvarjalnost v delovnoterapevtskem procesu – koeficienta asimetrije in sploščenosti 338
Tabela J.4: Odnos do klienta/Vpliv klienta na ustvarjalnost – koeficienta asimetrije in sploščenosti 339
Tabela J.5: Dejavniki vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije I – koeficienta asimetrije in sploščenosti 340
Tabela J.6: Dejavniki vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije II – koeficienta asimetrije in sploščenosti 341
Tabela L.7: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Klient kot dejavnik ustvarjalnosti" 361
Tabela L.8: Komunalitete spremenljivk sklopa "Klient kot dejavnik ustvarjalnosti" 361
Tabela L.9: Nerotirane faktorske uteži za sklop "Klient kot dejavnik ustvarjalnosti" 361
Tabela L.10: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Interes DT kot dejavnik ustvarjalnosti" 362
Tabela L.11: Komunalitete spremenljivk sklopa "Interes DT kot dejavnik ustvarjalnosti" 362
Tabela L.12: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Interes DT kot dejavnik ustvarjalnosti" (brez spremenljivk Q1e in Q3l) 362
Tabela L.13: Komunalitete spremenljivk sklopa "Interes DT kot dejavnik ustvarjalnosti" (brez spremenljivk Q1e in Q3l) 363
Tabela L.14: Nerotirane faktorske uteži za sklop "Interes DT kot dejavnik ustvarjalnosti" 363
Tabela L.15: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Svoboda in strokovna avtonomija" 364
Tabela L.16: Komunalitete spremenljivk sklopa "Svoboda in strokovna avtonomija" 364
Tabela L.17: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Svoboda in strokovna avtonomija" (brez spremenljivk Q1h in Q2g) 364
Tabela L.18: Komunalitete spremenljivk sklopa "Svoboda in strokovna avtonomija" (brez spremenljivk Q1h in Q2g) 364
Tabela L.19: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Podporno delovno okolje" 365
Tabela L.20: Komunalitete spremenljivk sklopa "Podporno delovno okolje" 365
Tabela L.21: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Podporno delovno okolje" (brez spremenljivk Q2j_R in Q3j) 365
Tabela L.22: Komunalitete spremenljivk sklopa "Podporno delovno okolje" (brez spremenljivk Q2j_R in Q3j) 366
Tabela L.23: Nerotirane faktorske uteži za sklop "Podporno delovno okolje" 366
Tabela L.24: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Zadovoljstvo z delom" 367
Tabela L.25: Komunalitete spremenljivk sklopa "Zadovoljstvo z delom" 367
Tabela L.26: Nerotirane faktorske uteži za sklop "Zadovoljstvo z delom" 367
Tabela L.27: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Ustvarjalni v procesu" 368
Tabela L.28: Komunalitete spremenljivk sklopa "Ustvarjalni v procesu" 368
Tabela L.29: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Ustvarjalni v procesu" (brez spremenljivk Q1b, Q3h, Q3l in Q4h) 368
Tabela L.30: Komunalitete spremenljivk sklopa "Ustvarjalni v procesu" (brez spremenljivk Q1b, Q3h, Q3l in Q4h) 369
Tabela L.31: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Rutinsko delo" 370
Tabela L.32: Komunalitete spremenljivk sklopa "Rutinsko delo" 370
Tabela L.33: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Rutinsko delo" (brez spremenljivk Q1g in Q3h) 370
Tabela L.34: Komunalitete spremenljivk sklopa "Rutinsko delo" (brez spremenljivke Q1g in Q3h) 370
Tabela L.35: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Pomanjkanje znanja" 371
Tabela L.36: Komunalitete spremenljivk sklopa "Pomanjkanje znanja" 371
Tabela L.37: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Neustrezen odnos nadrejenih" 372
Tabela L.38: Komunalitete spremenljivk sklopa "Neustrezen odnos nadrejenih" 372
Tabela L.39: Nerotirane faktorske uteži za sklop "Neustrezen odnos nadrejenih" 372

Tabela L.40: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa" 373
Tabela L.41: Komunalitete spremenljivk sklopa "Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa" 373

1 UVOD

Tema doktorske disertacije je ustvarjalnost v procesu delovne terapije pri poklicni skupini delovnih terapevtov[1] v Sloveniji s poudarkom na dejavnikih, ki to ustvarjalnost sprožijo, spodbujajo in/ali ovirajo.

Delovna terapija je zdravstvena panoga, ki se je v nekaterih državah, kot so ZDA, Kanada, Avstralija, skandinavske države, razvila v tako imenovano okupacijsko znanost o zdravljenju s primerno dejavnostjo ali aktivnostjo oziroma z opravljanjem primernega dela, ki se v Sloveniji v zadnjem času pospešeno razvija in pridobiva vse večjo veljavo in pomen.

Delovni terapevt je strokovnjak, ki v svoji obravnavi poudarja celovitost posameznika (klienta), klienta razume holistično ter upošteva prepleten odnos med delovnim terapevtom in klientom, aktivnostjo delovnega terapevta in klientovo aktivnostjo ter okoljem. Klienta (z določeno okvaro, omejitvijo, prizadetostjo, motnjo ali zmanjšano zmožnostjo za sodelovanje) z različnimi pristopi vodi skozi delovnoterapevtski proces k čim bolj samostojnemu opravljanju vsakodnevnih življenjskih aktivnosti in vlog, lajšanju posledic bolezni, ohranjanju zdravja, k vzdrževanju, aktiviranju njegovih sposobnosti, učenju in vzpostavljanju novih veščin ter dejavnosti in posledično k dobremu počutju ter večji kakovosti življenja. V procesu delovne terapije sta zelo pomembna sodelovanje in partnerski odnos med delovnim terapevtom in klientom, saj sta od tega odvisna potek obravnave in njen izid. Kot navaja Mason (1995, 836), se v tem kontekstu v postmoderni dobi, ko se v zdravstvu vse bolj gleda tudi na ekonomsko-marketinški vidik, tudi na področju delovne terapije uporabljajo pojmi, kot so kakovost ponudbe, pravice uporabnika, možnost svobodnega (so)odločanja o storitvah ipd.

Human pristop in profesionalna etična načela so temelj za delo suverenega in klientu prijaznega strokovnjaka, ki na osnovi širokih interdisciplinarnih teoretičnih

[1] Izraz v slovnični obliki moškega spola (delovni terapevt) v celotni doktorski disertaciji uporabljamo kot nevtralnega za moški in ženski spol.

in praktičnih znanj vodi proces delovne terapije. Pri tem prepoznava težave pri opravljanju določene klientove aktivnosti ali dejavnosti, vodi terapevtske postopke, sodeluje pri poklicnem usmerjanju, svetuje in deluje preventivno, izdela različne pripomočke in uči klienta uporabe, svetuje ter načrtuje prilagoditve na domu in pomaga posamezniku pri utrjevanju družbene vloge ali njenem spreminjanju.

Od začetkov delovne terapije, kot posebne strokovne discipline, je bila ustvarjalnost neločljivo povezana s teorijo in prakso delovnih terapevtov. Vendar pa je bila ustvarjalnost v delovni terapiji le redko predmet raziskovanja. Menimo, da ima ustvarjalnost delovnih terapevtov v procesu delovne terapije večplastno strukturo in se pojavlja v praksi na bolj raznolik način, kot nam to razkriva dosedanja literatura (Schmid 2004, 80).

V doktorski disertaciji poglobljeno obravnavamo ustvarjalni proces delovnega terapevta v delovnoterapevtski obravnavi in iščemo povode oziroma dejavnike, ki ustvarjalnost sprožijo, vplivajo na njen potek, jo spodbujajo in/ali ovirajo. Ustvarjalnost prikazujemo kot enega pomembnih dejavnikov učinkovitega procesa delovne terapije, s katerim pri klientu z izvirnimi pristopi in postopki, ki jih narekuje klientova specifična problematika, dosežemo zastavljeni cilj. Rezultat terapevtove ustvarjalnosti v procesu delovne terapije je (lahko) tudi inovacija v obliki terapevtskega pripomočka ali storitve.

Glede na to, da je delovni terapevt strokovnjak, ki se v delovnoterapevtski obravnavi (procesu) posveča klientom s posebnimi težavami in potrebami, bomo v doktorski disertaciji raziskovali vlogo klienta pri sprožitvi in poteku ustvarjalnosti delovnega terapevta ter druge okoliščine in dejavnike, ki nanjo vplivajo.

Delovni terapevt pri svojem delu upošteva doktrino obravnave in sledi protokolom, ki pa jih mora ustvarjalno uporabiti pri delu s posameznim klientom. Prav ustvarjalnost je ključna za uspešno delo in doseganje optimalnih izidov delovnoterapevtske obravnave, kar do danes ni dovolj poudarjeno v sami delovni terapiji kot strokovni disciplini. Prav tako pa je pomembnost ustvarjalnosti v delovnoterapevtski obravnavi podcenjena s strani drugih zdravstvenih strokovnjakov in javnosti.

Raziskovalna vprašanja, ki jih postavljamo, so: Kako pojem ustvarjalnost opredeljujejo delovni terapevti? Kaj delovni terapevti menijo o svoji ustvarjalnosti v delovnoterapevtskem procesu? Kateri dejavniki/okoliščine sprožijo in spodbujajo ustvarjalnost delovnega terapevta v delovnoterapevtskem procesu in kateri dejavniki ustvarjalnost delovnega terapevta ovirajo? Ali je posamezen klient s svojimi posebnostmi in specifičnimi problemi (enkratnost primera) tista okoliščina, ki delovnemu terapevtu predstavlja najpomembnejšo spodbudo za ustvarjalnost in nanjo tudi najpomembneje vpliva?

Predmet disertacije ni delovna terapija in ne delovni terapevt, marveč ustvarjalnost delovnih terapevtov v procesu delovne terapije. Vpliv posebnih okoliščin na ustvarjalnost je bil znanstveno že večkrat postuliran, a v raziskavah o ustvarjalnosti v procesu delovne terapije redko prikazan in dokazan; prav v tem je znanstvena relevantnost našega raziskovanja.

V nadaljevanju dokazujemo, da je delovna terapija ustvarjalen proces, v katerem je enkratnost vsakega primera (klienta) tista posebna okoliščina, ki delovnemu terapevtu predstavlja ključno zunanjo spodbudo za ustvarjalnost in nanjo najpomembneje vpliva. Delovni terapevt mora vsakemu posamezniku sproti prilagajati pristop, odnos, komunikacijo, terapevtsko obravnavo, terapevtske pripomočke in v nekaterih primerih celo terapevtsko doktrino zaradi enkratnosti posameznika, njegovih individualnih značilnosti, problemov in težav, ki mu kot strokovnjaku zato predstavljajo vedno nove ustvarjalne izzive. Terapevtsko doktrino pojmujemo kot okvir, bolj ali manj jasno postavljeno mejo, ki jo delovni terapevt z lastno ustvarjalnostjo prilagaja, preoblikuje, spreminja in v nekaterih primerih – zaradi specifičnih potreb posameznega klienta – to mejo tudi prestopi; to je po definiciji ustvarjalno, hkrati pa mora temeljiti na strokovni (poslovni) etiki z vso verodostojnostjo in pristojnostjo terapevta in tudi organizacije ali zavoda, v katerem terapija poteka.

Ustvarjalnost delovnih terapevtov v procesu delovne terapije ter vplive različnih dejavnikov in okoliščin na njeno sprožitev in potek osvetljujemo in raziskujemo na temelju njihovih stališč in mnenj.

2 TEORETIČNI DEL

2.1 USTVARJALNOST

Ustvarjalnost pomeni nastajanje novih idej in je predpogoj za inovativnost. Slednjo razumemo kot koristno uporabo ustvarjenih novih idej. Strokovnjaki ugotavljajo, da je vsak lahko ustvarjalen, da ima vsak od nas ustvarjalni potencial, vendar imajo nekateri ustvarjalne sposobnosti bolj razvite kot drugi, ustvarjalni potencial se le pri manjšini razvije sam od sebe. Zato je te sposobnosti potrebno spodbujati in izkoristiti, kar velja tudi na poklicnem področju. Ustvarjalnost daje posamezniku občutek koristnosti in je izredno močan motivator (Gregl 2014, 5).

Anton Trstenjak (1981, 7), avtor referenčnega dela o ustvarjalnosti z naslovom Psihologija ustvarjalnosti, poskuse opredelitve pojma ustvarjalnost primerja z morjem: »[S]kočiš vanj, plavaš, razumeti ga pa ne moreš, še manj popiti, na koncu ti ostane okus po soli […] in to je vendar nekaj«.

Za razumevanje pomena ustvarjalnosti v širšem kontekstu, celo z vidika narodovega obstoja, je pomemben premislek, v katerem Trstenjak izpostavlja:

> *V ospredju sodobnega sveta je ustvarjalnost, ki je za majhen narod, kakršen smo Slovenci, kar eksistenčnega pomena. Malo številčen narod mora svojo majhnost nadomestiti s potencirano, stopnjevano ustvarjalno silo, če hoče sploh preživeti, se pravi, če se hoče še naprej v družbi velikih narodov uveljavljati, da ne utone kakor kapljica v njihovem nepreglednem oceanu. Danes velja: majhen narod je ustvarjalen narod ali pa izgine.* (Trstenjak 1981, 321)

Če se strinjamo z avtorjevo mislijo in ustvarjalnost pojmujemo kot eksistenčno pomembno za razvoj in prihodnost Slovenije, s tem utemeljujemo tudi (družbeni) pomen našega raziskovanja ustvarjalnosti v delovni terapiji.

2.1.1 Opredelitev ustvarjalnosti

Etimološko beseda kreativnost[2] (ustvarjalnost) izvira iz latinskega glagola »creare«, ki pomeni narediti, ustvariti, proizvesti v fizičnem smislu (Goetz 1981, 297) in grške besede »krenein«, ki pomeni izpolniti, dovršiti (Pompe 2011, 22).

Čeprav je ustvarjalnost pojem, ki ga v sodobnem času vsakodnevno srečujemo in je izredno pogosta tema tako znanstvenih raziskovanj kot laičnih razprav, ga je zaradi kompleksnosti težko jasno opredeliti in razložiti (Plucker in Beghetto 2004, 154), saj se navezuje na različne kontekste. Proučevanje ustvarjalnosti je v današnjem času zelo aktualno (Gibson 2005, 149).

Ustvarjalnost razumemo kot človeško zmožnost in zelo kompleksen pojav, ki mu omogoča delovanje na najvišji ravni, doseganje ciljev (Taylor 1988, 99), omogoča in spodbuja reševanje problemov, prilagodljivost, sposobnost samoizražanja in ohranjanja ter krepitve zdravja (Runco 2004, 657). Jurman (2004, 84) ugotavlja, da so rezultati ustvarjalnosti prisotni na vseh področjih človekovega delovanja.

V nadaljevanju bomo prikazali nekatere izbrane pomembnejše premisleke o ustvarjalnosti nekaterih tujih in domačih avtorjev, ki so ustvarjalnost proučevali z različnih zornih kotov. Poudarki pri njihovih opredelitvah ustvarjalnosti so različni, njihovi pogledi na ustvarjalnost se razlikujejo od bolj splošnega do ozko specifičnega. Zaradi navedenega je opredeljevanje in definiranje ustvarjalnosti zapleteno, zato tudi ni končne ter vseobjemajoče definicije in jo je, kot menijo Karpova in drugi (2011, 53), tudi iluzorno pričakovati, pomen ustvarjalnosti pa je kljub temu nesporen.

Tudi Pečjak (1987, 11), slovenski psiholog, ki je proučeval ustvarjalnost, meni, da na vprašanje, kaj je ustvarjalnost, ni enoznačnega in zadostnega odgovora. Večini opredelitvam ustvarjalnosti je skupno to, da vključujejo vidike uporabnosti,

[2] Pojem kreativnost je pomensko enak pojmu ustvarjalnost. Avtorji v tuji literaturi uporabljajo prvenstveno pojem »kreativnost – angl. *creativity«*, medtem ko je v Sloveniji bolj uveljavljen pojem ustvarjalnost, ki ga je v svojem delu Psihologija ustvarjalnosti uporabil tudi Trstenjak (1981). V nadaljevanju bomo skozi celotno delo uporabljali enoten izraz »ustvarjalnost«.

primernosti in izvirnosti oziroma sta definicijam pojma, kot menita Berginc in Krč (2001, 20), skupni imenovalec dva elementa: nova vsebina in ciljna namenskost.

Na splošno je ustvarjalnost najpogosteje opredeljena kot porajanje novega, pridobivanje, nastajanje novih, uporabnih idej pri posameznikih ali skupini posameznikov (Amabile 1988, 126; Oldham in Cummings 1996, 607; Berginc in Krč 2001, 5), porajanje zamisli ali rešitev problemov, ki so lahko vrhunske ali preproste (Matos 1994, 52). Nanaša se tako na proces nastajanja idej oziroma reševanja problemov ali pa na dejansko idejo ali rešitev (Amabile in drugi 2005, 368), ki je rezultat tega procesa (Dewett 2004, 257–258).

Mirowsky in Ross (2007, 386) jo opredelita kot stopnjo originalnosti, domišljije in samoizražanja pri neki aktivnosti, za Makaroviča (2003, 26) pa je ustvarjalnost najvišja oblika samouresničevanja. Patterson in drugi (2005, 386) ustvarjalnost definirajo kot skrb za ustvarjanje novih, originalnih idej.

Trstenjak (1981, 31) ugotavlja, da je skupna točka vsem opredelitvam ustvarjalnosti novost. Tudi Pečjak (1987, 12–17) meni, da izvirnost (originalnost) velja za najbolj tipično, zanesljivo, nedvoumno in veljavno merilo ustvarjalnosti. Izvirnost je nekaj novega, svojskega, redkega, tudi edinstvenega in neponovljivega ter je nujno sestavni del ustvarjalnosti. Vendar izvirnost, kot meni avtor (prav tam), še ni zadostni kriterij ustvarjalnosti, dodati ji je potrebno še vsaj koristnost ali uporabnost njenih rezultatov, čeprav le-ta ni vedno neposredno razvidna. Runco in drugi (2005, 137) dodajajo, da je za ustvarjalnost obvezno, da rešuje nek problem in je primerna rešitev neke zagate. Nasprotno Trstenjak (1981, 12) meni, da bistvo ustvarjalnosti pravzaprav ni v reševanju problemov, pač pa v odkrivanju novih problemov oziroma postavljanju in odpiranju vprašanj.

Sledi še nekaj opredelitev, ki izhajajo iz različnih zornih kotov oziroma izhodišč proučevanja avtorjev.

Amabile (1996a, 33) navaja tudi uporabnostno definicijo ustvarjalnosti, ki poudarja, da je nek izdelek ustvarjalen, ko se strokovnjaki določenega področja neodvisno drug od drugega s tem strinjajo. Avtorica doda, da je vse, kar počne človek, lahko

ustvarjalno, če ima svojo vrednost, je novo ali praktično. Tudi rutinska opravila so lahko ustvarjalna, če doprinesejo k novim zaznavam, novim potrebam ali novim okoliščinam (prav tam). Csíkszentmihalyi (1997) podobno ugotavlja, da je ustvarjalnost generiranje idej, ki naj bi jih drugi prepoznali in označili kot ustvarjalne.

Ustvarjalnost je izbira novega, originalnega načina dela, obnašanja in razmišljanja, meni Brekić (1994, 13) in dodaja, da ustvarjati pomeni gledati dlje od običajnega, stereotipnega.

Srića (1999, 51, 54) navaja, da je ustvarjalnost sposobnost ustvarjanja, iskanja in odkrivanja novih idej in je povezana z intuicijo, inspiracijo, vizijo oziroma izhaja iz preoblikovanja ali razvijanja znanih idej, izdelkov ali storitev, ki se izboljšajo in so koristnejše kot prvotne.

> *Ustvarjalnost je konstruktivna prilagoditev na spremembe v samem sebi in okolju ter ustvarjanje novih izdelkov, modelov, situacij, razmer in odnosov. Je proces nastajanja in uresničevanja novih zamisli v modelih, načrtih, teorijah, odločitvah, storitvah, izdelkih, dejanjih, medosebnih odnosih in sporazumevanju, umetniških stvaritvah ipd.* (Mayer 1994, 69)

Nekateri avtorji, kot navaja Pečjak (2001a, 81), pri definiciji izhajajo iz produkta, ideje, izdelka, drugi pa iz značilnosti miselnega procesa. Arad in drugi (1997, 42) ugotavljajo, da so nekatere od definicij ustvarjalnosti osredotočene na naravo miselnih procesov in intelektualnih dejavnosti, ki se uporabljajo za ustvarjanje novih spoznanj ali rešitev za probleme. Druge definicije se osredotočajo na osebnostne lastnosti in intelektualne sposobnosti posameznikov, spet tretje pa na izdelke. Pečjak (1987, 22) jih razdeli v tri kategorije (vidike): značilnosti ustvarjalnih produktov, značilnosti ustvarjalnega procesa in značilnosti ustvarjalne osebnosti.

Podobno drugi avtorji, med njimi Karpova in drugi (2011, 53), pri raziskovanju ustvarjalnosti v različnih opredelitvah uporabljajo omenjene tri vidike. Te sta Plucket in Beghetto (2004, 156) združila v definiciji ustvarjalnosti, ki je »sovplivanje osebnosti in procesa, s katerim posameznik ali skupina proizvede rešitev ali

produkt, ki je tako nov kot uporaben, kar definira nek socialni kontekst«. Nekateri avtorji (Sternberg in Lubart 1996; Makarovič 2003) pa trem vidikom dodajajo še četrtega – vidik okolja.

Zanimivo definicijo ustvarjalnosti navajata Ovsenik in Ambrož (2000, 73–74), ki pravita, da je ustvarjalnost spoj človekovih sposobnosti, med katerimi so tudi sposobnost stalnega izboljševanja dejanskih stanj, sposobnost vrednotenja med dejanskim in želenim stanjem in ciljno usmerjanje aktivnosti za zmanjševanje teh razlik. Ravbar (2009, 93) pa med drugim ugotavlja, da je ustvarjalnost sposobnost nova razpoložljiva znanja uspešno prenesti v prakso.

Kot bomo prikazali v nadaljevanju, se nekateri avtorji pri opredeljevanju ustvarjalnosti osredotočajo na posameznika, nekateri pa na njegovo okolje, predvsem družbo oziroma kombinacijo obojega.

Glede na mnenja številnih strokovnjakov je ustvarjalnost prirojena sposobnost posameznika, ki jo nekateri bolj, drugi manj razvijejo in uporabljajo. Mulej (2002, 8) ugotavlja, da je ustvarjalnost naravna in dodatno razvita sposobnost ljudi, da se pri mišljenju in delovanju odmaknejo od utečene logike in prakse. Je inteligenca, ki je prepletena z domišljijo ter podprta z metodami in znanjem. Ustvarjalnost vodi tudi k večji samoizpolnitvi posameznika (Pompe 2011, 22).

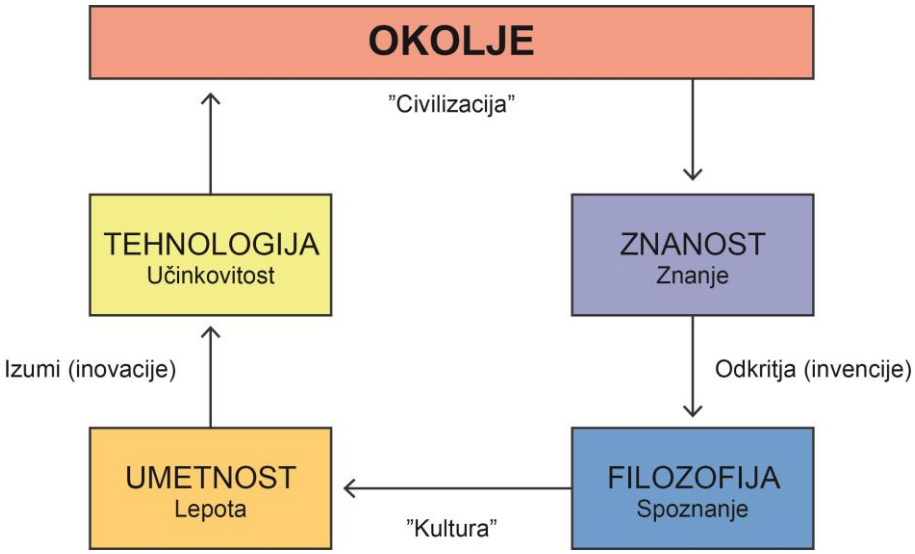
Z ustvarjalnostjo ideje, koncepti, pogledi in odkritja lahko postanejo nove teorije, pristopi, orodja, produkti, storitve ipd. (Heerwagen 2002, 1). Tudi Pečjak (2001a, 8) meni, da je ustvarjalnost, ki jo posamezniki izražajo v produktih, metodah, izdelkih ali dejanjih, pravzaprav proizvajanje novih idej. Najprej imajo idejo, šele nato jo lahko udejanijo. Podobno za ustvarjalnost – dejavnost ugotavljata Mulej in Ženko (2004, 145–146) in dodajata, da sta za ustvarjalnost pomembna tako človekova dednost kot njegovo okolje, ki sta pri različnih ljudeh različno odločilnega pomena, hkrati pa sta zelo soodvisna dejavnika.

Makarovič (2003, 26) ustvarjalnost deli na dve vrsti:

- predmetna ustvarjalnost, iz katere izhajajo materialni izdelki in kamor uvršča znanost, filozofijo, umetnost in tehnologijo (Slika 2.1) in

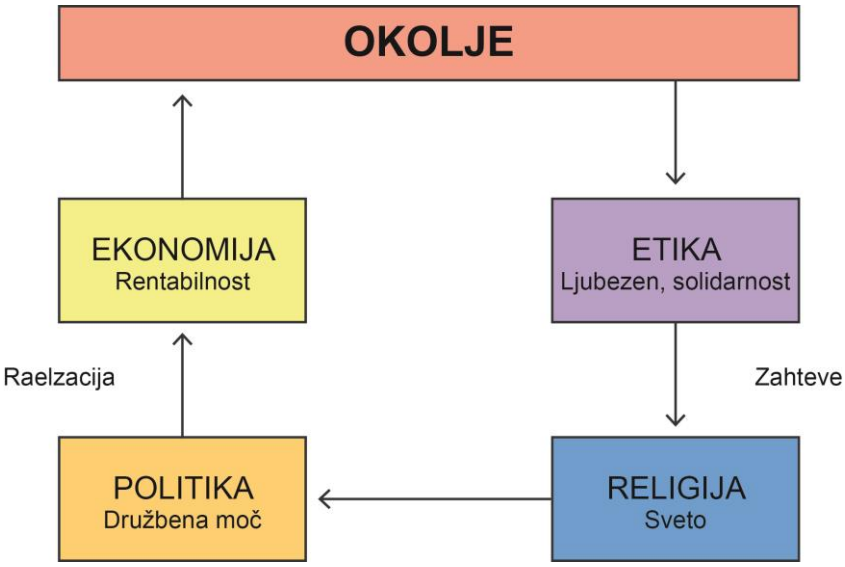
- družbena ustvarjalnost, iz katere izhajajo medosebni odnosi in kamor uvršča etiko, religijo, politiko in ekonomijo (Slika 2.2).

Slika 2.1: Področja predmetne ustvarjalnosti



Vir: Makarovič (2003, 159)

Slika 2.2: Področja družbene ustvarjalnosti



Vir: Makarovič (2003, 167)

Kot smo že predhodno utemeljevali, je ustvarjalnost pomembna tako za posameznika kot tudi za družbo. Na individualni ravni je pomembna, ko posameznik rešuje probleme v službi in v vsakodnevnem življenju ter za

izboljšanje kakovosti življenja. Na ravni družbe pa lahko vodi v nova znanstvena odkritja in spoznanja, k novim izumom, novim družbenim programom (Sternberg in Lubart 1996, 678), pomaga pri iskanju izvirnih rešitev za probleme preživetja in pomembno prispeva k napredkom v človekovem znanju in razumevanju.

Po pregledu opredelitev ustvarjalnosti različnih avtorjev (Mayer 1994, 69; Oldham in Cummings 1996, 608; Sternberg in Lubart 1996, 678; Amabile 1996a, 35; Srića 1999, 54; Berginc in Krč 2001, 20; Pečjak 2001a, 81; Makarovič 2003, 293; Shalley in drugi 2004, 935; Weisberg 2006, 7; Martens 2011, 65; Pompe 2011, 22; Pečjak in Štrukelj 2013, 13) smo za naše potrebe njihove premisleke združili in predlagamo delovno definicijo ustvarjalnosti:

> Ustvarjalnost je človekova sposobnost in zmožnost razmišljanja, ustvarjanja, proizvajanja nečesa (idej, rezultatov, izdelkov, storitev, rešitev) na drugačen, nov in izviren način, je zmožnost preraščanja že ustvarjenega, izboljšanja obstoječega, je iskanje različnih in učinkovitih rešitev nekega problem in sposobnost ustvariti nekaj, kar je nenavadno, originalno in hkrati primerno, uporabno glede na dano situacijo posameznika ali družbenega okolja oziroma ustreza zahtevam določene naloge ali okolja ter je prilagojeno namenu ali cilju. Vključuje domiselnost, iznajdljivost, iskanje rešitev glede na potrebe, probleme ali oblike izražanja.

Glede na prikazano lahko zaključimo z mislijo Makaroviča (2003, 47), ki pravi, da ustvarjalnost »ni samo ena od mnogih človeških manifestacij, temveč je obenem najvišja človeška manifestacija, najvišji izraz človeškosti sploh, in kot taka predpostavlja celoto človeške stvarnosti« oziroma je, kot meni Csikszentmihalyi (1996, 6), ustvarjalnost ključna sposobnost za prihodnost.

2.1.2 Lastnosti ustvarjalnih ljudi

Lastnosti ustvarjalnih ljudi bi lahko delili na osebnostne (afektivne) dejavnike, kognitivne dejavnike in vrste njihove prevladujoče motivacije. Vendar pa večina

avtorjev te dejavnike v svojih opredelitvah oziroma razmišljanjih bolj ali manj povezuje, kar bomo prikazali v nadaljevanju.

Različni avtorji razmišljajo o ustvarjalnosti v povezavi z osebnostnimi lastnostmi posameznika (npr. inteligentnost), njegovimi interesi, okoliščinami in spodbudami ipd.

Ustvarjalnost se pogosto povezuje z inteligentnostjo kot posameznikovo zmožnostjo prilagajanja novim nalogam in okoliščinam v življenju, ki odpira in rešuje probleme ipd. (Trstenjak 1981, 21).

Day in Langevin (1969, 264) ugotavljata, da sta radovednost in inteligentnost potrebna, vendar ne zadostna pogoja za ustvarjalnost. Medtem ko radovednost pojmujeta kot potrebno za ustvarjalnost, pa menita, da inteligentnost in ustvarjalnosti nista nujno visoko povezani. Tudi Pečjak (2001a, 12) ugotavlja, da ustvarjalnosti ne moremo kar enostavno vzporejati z inteligentnostjo. Ustvarjalnost sicer zahteva določeno stopnjo inteligentnosti, povezanost med ustvarjalnostjo in inteligentnostjo pa ni posebno visoka in je bolj enosmerna: visoko ustvarjalni ljudje so tudi visoko inteligentni, za visoko inteligentne pa to ne velja vedno in povsod. Pečjak (prav tam) ustvarjalnost z inteligentnostjo poveže na sledeč način: »Ustvarjalnost = splošna inteligentnost + spomin + nekatere osebnostne lastnosti«. Da je za ustvarjalnost potrebna določena stopnja inteligentnosti, nad tem pragom pa je doprinos inteligentnosti kot pogoja za ustvarjalnosti zanemarljiv, meni tudi Simonton (2000, 151).

Podobno Dellas in Gaier (1970, 55–56) omenjata, da je ustvarjalnost posameznika odvisna predvsem od njegovih interesov, stališč ter notranje motivacije in ne toliko od njegove inteligentnosti. Navajata, da na ustvarjalnost posameznika vpliva pet skupin dejavnikov: posameznikova osebnost, kognitivni stili, z ustvarjalnostjo povezana inteligenca, potencial za ustvarjalnost in motivacijske značilnosti posameznika.

V različnih življenjskih obdobjih posameznika se ustvarjalnost različno izraža (Maksić in Pavlović 2011, 220). Številni psihologi menijo, da je najbolj izrazita v

otroštvu, s starostjo pa naj bi zaradi ustaljenih vzorcev, kot so izkušnje in navade, začela upadati. Ustvarjalnost otroka je drugačna od ustvarjalnosti odraslih, ni pa povsem jasno, kako zgodnja ustvarjalnost vpliva na kasnejšo (Feldman in Benjamin 2006, 331). Nekateri avtorji pa predvidevajo, da je najpomembnejša značilnost otroške ustvarjalnosti, ki lahko do neke mere napove ustvarjalnost v kasnejših obdobjih, nenavadna radovednost, ki vključuje tudi originalno razmišljanje (Csikszentmihalyi 1996, 8).

Ustvarjalna dejavnost je proces, ki v človeku zori in je zato tesno povezana s strukturo osebnosti, brez poznavanja katere bi ga zaman poskušali razumeti (Trstenjak, 1981, 137). Zato so raziskovalci ustvarjalnosti veliko pozornosti namenili ugotavljanju osebnostnih lastnosti posameznika, ki pomembno vplivajo na ustvarjalnost (Madjar 2005, 183; Sagiv in drugi 2010, 1087). Posameznikova ustvarjalnost je kompleksen pojav, ki vključuje kognitivne spretnosti, dejavnike osebnosti in motivacijo (Karpova in drugi 2011, 54).

Berginc in Krč (2001, 37) navajata, da ima ustvarjalni posameznik naslednje lastnosti: visoko vrednotenje estetskih kvalitet in izkušenj, visoko stopnjo energije, intelektualno iskrenost, občutljivo zaznavanje problemov, sposobnost generiranja velikega števila novih idej, fleksibilnost v razmišljanju, originalnost, odzivnost na občutke, odprtost za nezavedne procese, visoko stopnjo motiviranosti, sposobnost obvladovanja strahu pred negotovostjo, sposobnost osredotočanja in opazovanja, uporabljanje domišljije, selektivnost. Kot menita Kashdan in Fincham (2002, 373), je radovednost ena najpomembnejših lastnost ustvarjalnih oseb.

Podobno tudi Srića (1999, 72–75) ugotavlja, da vsak skriva v sebi ustvarjalne možnosti, so pa nekateri ustvarjalnejši od drugih oziroma so posamezniki ustvarjalni na različnih področjih in dodaja, da imajo lastnosti ustvarjalnih posameznikov preširok razpon, da bi nekoga lahko preprosto označili za (ne)ustvarjalnega. Po njegovem mnenju (prav tam) je za ustvarjalnega posameznika značilno, da je samomotiviran, izviren, inteligenten, discipliniran, radoveden, čustveno občutljiv, vzdržljiv in predan reševanju problemov, se ne odloči prezgodaj, je neodvisen v razsojanju, nenaklonjen avtoriteti, razigran in "neresen", sposoben stvari v življenju relativizirati, ima smisel za humor, je

perfekcionist, obdarjen je tudi z domišljijo. Lumsdaine in Binks (2006, 21) ter Heerwagen (2002, 4) pa k navedenemu dodajajo še, da ustvarjalnega posameznika označujejo bogato znanje, samozavest, sposobnost zaznavanja problemov, širok spekter interesov, iskanje novih poti, možnosti, priložnosti in različnih pristopov za opravljanje določenih del, predanost in strast, iznajdljivost in prilagodljivost, zanesljivost, pogum, brez strahu pred tveganji in napakami, pripravljenost za kritično presojo predpostavk in obstoječih norm in prevzemanje pobude in delovanja v timih.

Z navedenim se strinjajo tudi Mulej in drugi (2004, 147–148) in kot najpomembnejšo osebnostno lastnost ustvarjalnega posameznika omenjajo nekonformizem ali neprilagodljivost, ki ga naprej razčlenijo na samostojnost, avtonomnost, nepriznavanje avtoritet in ohranjanje integritete. Kljub temu za vsako ceno ne nasprotuje drugim in sprejema tudi tuja stališča in sodbe, če jih premisli in se nato z njimi strinja. Dodajajo (prav tam), da ustvarjalca opredeljujejo še druge lastnosti, kot na primer vztrajnost, odprtost, notranja motivacija, odprtost duha ter duhovit humor, pomembne pa so tudi nekatere človekove razumske sposobnosti. Milivojević (2005, 41) navaja, da je visoka stopnja intelektualnega oziroma ustvarjalnega samozaupanja (prepričanja v lastne intelektualne sposobnosti in znanje) pomembna lastnost ustvarjalnega posameznika. Odlikuje ga tudi osebni odnos do dela, saj je ustvarjalnost njegov konjiček, zato je tudi vztrajen (prav tam).

Kovač in drugi (2004, 61–62) pa med drugim ugotavljajo, da so ustvarjalni ljudje po svoji naravi tudi kritični, temeljiti in vztrajni, razmišljajo na svoj način, imajo bogato domišljijo, so izvirni in duhoviti in pogosto posebni v obnašanju ter zato v medsebojnih odnosih lahko težavni.

Za ustvarjalne osebe je značilno pogosto generiranje idej, veliko prepričanje vase in samozavest, ambicioznost, odločnost in vztrajnost (von Stumm in drugi 2011, 109). Wolfradt in Pretz (2001, 300) dodajata, da so odprtost za izkušnje, intuitivno razmišljanje in tolerantnost lastnosti, ki so pozitivno povezane z ustvarjalnostjo. Ustvarjalni ljudje so neodvisni, nekonformistični, nekonvencionalni, celo »boemski«, naklonjeni spremembam, imajo široke interese, so bolj fleksibilni v

razmišljanju, odprti za nove izkušnje, neodvisni in nagnjeni k izstopajočemu vedenju, tveganju in drznosti (Simonton 2000, 153).

Tudi Arar in Rački (2003, 6) ugotavljata, da je za ustvarjalne posameznike med drugim značilno, da so sposobni mišljenja v nasprotju z uveljavljeno logiko, so odprti za nove izkušnje, iščejo vedno nove odgovore in red v kaotičnih situacijah in so se pripravljeni spreminjati in rasti.

Matos (1994, 54) podobno kot Kinsey (1992, 8) za ustvarjalnega definira tistega, ki zna svoje sposobnosti in talente uveljaviti na različnih področjih na izviren način, ne zatre svoje prirojene ustvarjalnosti in razvija svojo radovednost, originalnost, samostojnost, domišljijo, neodvisnost v sodbah, mnenjih, mišljenju.

Michalko (2006, 14) ugotavlja, da so ustvarjalci pozitivni, namesto izločanja možnosti vključujejo vse možnosti, tako realne kot domišljijske, namesto da bi se opirali na razlage drugih, razlagajo svoj lastni ustvarjalni svet in kar je najpomembnejše, ustvarjalci so ustvarjalni zato, ker verjamejo, da so ustvarjalni. Pompe (2011, 40) pa med značilnosti ustvarjalnega človeka šteje sledeče lastnosti, med katerimi se nekatere med seboj dopolnjujejo, druge pogojujejo: hitrost, iznajdljivost, kombinatorika, sinektika, ustvarjanje trendov, zaznavanje novih uporab in namembnosti, divergentno in lateralno (vzporedno) razmišljanje, sinestezija, odpto razmišljanje in jasna vizija ter sposobnost upravljanja več vidikov hkrati.

Izražanje ustvarjalnosti posameznika, kot ugotavlja Mayer (2004a, 342), temelji predvsem na njegovem samozaupanju, ki pogojuje ustvarjalni pogum. Kdor ne zaupa vase, ne verjame v svoje ustvarjalne potenciale, ima lahko dobre zamisli, a jih ne upa pokazati drugim in tudi ne verjame, da jih lahko uresniči. Mayer (1994, 115) tudi navaja, da sta za profesionalno ustvarjalnost potrebna talent in znanje. V delovni organizaciji prvega zagotavljamo s strokovno selekcijo, drugega pa s treningom posebnih veščin.

Mulej in drugi (2004, 153) pa menijo, da je ustvarjalnost pravzaprav stil življenja posameznika, ki se odraža ne le pri ustvarjanju v ožjem pomenu, temveč tudi pri

vsakdanjih opravilih in dejavnostih. V takem slogu življenja, ki je zelo aktiven, je ves čas prisotno opazovanje in proučevanje okolja, ki je nepopolno in nedokončano ter zato polno izzivov in možnosti za izpopolnitev.

Osebnostne lastnosti so, kot lahko zaključimo iz navedenega, nujen pogoj za ustvarjalnost. Makarovič (2003, 136) navaja teorijo o »veliki peterici« osebnostnih lastnosti, ki jo sestavljajo faktorji, ki bolj ali manj izrazito korelirajo z ustvarjalnostjo:

- energija, ki pozitivno korelira z osebnostnimi lastnostmi, kot so zgovornost, družabnost, radoživost, spontanost, odkritosrčnost, negativno pa z molčečnostjo, zadržanostjo in zaprtostjo;
- sprejemljivost, ki se kaže pozitivno kot popustljivost, dobrosrčnost, zaupljivost in blagost, negativno pa kot svojeglavost, brezobzirnost, maščevalnost, nezaupljivost in grobost;
- vestnost, ki pozitivno korelira z odgovornostjo, prizadevnostjo, redoljubnostjo, odvisnostjo od drugih, premišljenostjo ravnanja, skrbnostjo, spoštovanjem družbenih norm in močjo nadjaza in negativno z nezanesljivostjo, površnostjo, nemarnostjo, lenobo, neurejenostjo, spontanostjo in nevzgojenostjo;
- čustvena stabilnost**,** pri kateri je pozitivna korelacija z uravnovešenostjo, mirnostjo, hladnokrvnostjo in sproščenostjo, negativna pa z nervoznostjo, tesnobnostjo, čustveno ranljivostjo, zaskrbljenostjo in napetostjo;
- odprtost, ki pozitivno korelira z razumnostjo, ustvarjalnostjo, širino interesov, inteligentnostjo, iznajdljivostjo in težnjo k razmišljanju, negativno pa z omejenostjo in ozkostjo interesov.

2.1.3 Vir ustvarjalnosti

Vir ustvarjalnosti je človekova enkratna individualnost, njegova subjektivna resničnost. Ta je lahko vir razlik in nesoglasij, lahko pa izvir novega, ki isto kaže na drugačen, svojevrsten, izviren način (Kovač in drugi 2004, 111). Čeprav ima vsak ustvarjalno moč, se le pri redkih poraja sama, večino je k ustvarjalnosti potrebno spodbuditi. Temeljna pogoja za to sta spontanost in pogum za izražanje (Mayer 2001, 430).

Vendar vir ustvarjalnosti ni zgolj posameznik, ampak tudi družba. Florida (2005, 56–60) med drugim poudarja, da je ustvarjalnost družbeni proces in ne le individualni pojav, pogosto se izvaja v ustvarjalnih timih, potrebuje pa dovolj stabilno in spodbudno okolje.

Odprtost in radovednost družbe je temeljni pogoj za ustvarjalno spodbudno družbeno vzdušje. Družba človeka navdihuje in je vir njegove ustvarjalnosti (Trstenjak 1981, 17, 162). Westwood in Low (2003, 236) dodajata, da ustvarjalnost vedno nastaja znotraj določenega družbenega konteksta, oba pa vzajemno vplivata eden na drugega. Tako ima ustvarjalni proces, kot ugotavlja Mayer (1994, 44), dvojni izvir – v človeku in v okolju, enako meni tudi Makarovič (2003, 26). Gre za ustvarjalno napetost med posameznikom in situacijo v okolju, za njuno nenehno interakcijo, ki spontano sproži ustvarjalni proces (Mayer 1994, 104). Osnovna komponenta okolja je stopnja sprejemljivosti ustvarjalnih napovedi in željenost ustvarjalnih dosežkov. Ta stopnja je odvisna od ravni materialne in duhovne (kulturne) razvitosti. Zrcali se v jakosti potrebe okolja po določeni vrsti novih storitev in v vsakokratni sprejemljivosti za novosti, ki so skladne z aktualnimi razvojnimi cilji in sposobnostjo oblastnikov za njihovo uresničitev (Mayer 1994, 44–45).

Pečjak (1993, 8–9) navaja, da nekateri kot vir ustvarjalnosti zagovarjajo posameznika, drugi pa navajajo, da je spodbudno okolje za ustvarjalnost ključnega pomena. Dodaja (prav tam), da imajo oboji prav, saj bi tehnike ustvarjalnega mišljenja ne imele smisla, če okolje ne bi imelo nobenega učinka na posameznikovo ustvarjalnost.

Sang (2001, 124) pa ugotavlja, da ima ustvarjalnost dva vira; preoblikovanje že znanih idej in ustvarjanje novih idej. Prvi je po mnenju avtorja lažji, gre v bistvu za reševanje problemov, ljudje ga hitreje sprejmejo, vendar je le delno uspešen. Drugi je težji, mnogokrat na začetku zavrnjen, a kasneje postane nov standard prihodnosti (prav tam). Čeprav sta obe vrsti pomembni za organizacijo, je ustvarjalno reševanje problemov bolj pogosta ter za ljudi tudi bolj dostopna oblika ustvarjalnosti (DiLiello in Houghton 2006, 321). Tudi Magee (2005, 35) meni, da je pomemben vir ustvarjalnosti način razmišljanja, s pomočjo katerega posameznik

pri reševanju trenutnega problema uporabi preteklo izkušnjo, rešitev, idejo oziroma jo uporabi pri iskanju nove. Pri tem ustvarjalec uporabi v preteklosti zbrane lastne izkušnje ali pa izkušnje, ideje drugih posameznikov oziroma izkušnje in ideje celotne organizacije, ki so potrebne za ustvarjalni proces (prav tam).

Sodobna uveljavljena teorija o ustvarjalnosti navaja tri osnovne vire – sestavne dele, ki sestavljajo t. i. komponentni model ustvarjalnosti in se nanašajo na posameznika in njegov ustvarjalni proces. Vsaka komponenta je nujna za ustvarjalnost, model pa vključuje izkušnje, povezane s sposobnostmi, spretnostmi in veščinami posameznika na določenem področju, sposobnost ustvarjalnega mišljenja in notranjo spodbudo (Amabile 1996a, 112–127; Sternberg 1999, 382).

Berginc in Krč (2001, 31–32) opisujeta trikomponentni model avtorice Amabile (1997, 42–46), katerega komponente naj bi bile nujne in zadostne za ustvarjalnost na kateremkoli področju (Slika 2.3).

Slika 2.3: Trikomponentni model ustvarjalnosti

Vir: prirejeno po Berginc in Krč (2001, 33)

Model izhaja iz predpostavke, da pride do ustvarjalnega dejanja takrat, ko se človekove sposobnosti dopolnijo z močno poudarjeno notranjo spodbudo in motivacijo, ki jo povzroči spodbuda. Amabile (prav tam) meni, da je za spremembo

sposobnosti in znanja oziroma ustvarjalne sposobnosti potrebno veliko truda in časa. Vpliv na motivacijo posameznika (zaposlenih) za delo pa je relativno hitro dosegljiv. S tem se strinja tudi Csikszentmihalyi (1996, 1), ki ugotavlja, da je s spreminjanjem okolja oziroma pogojev v okolju lažje spodbujati ustvarjalnost kot pa s trudom, da bi ljudje razmišljali bolj ustvarjalno.

Višja stopnja ustvarjalnosti pogojuje višjo raven prepletanja treh ključnih, medsebojno povezanih komponent ustvarjalnosti (Slika 2.3), ki so (Berginc in Krč 2001, 31–32; Pompe 2011, 34–35):

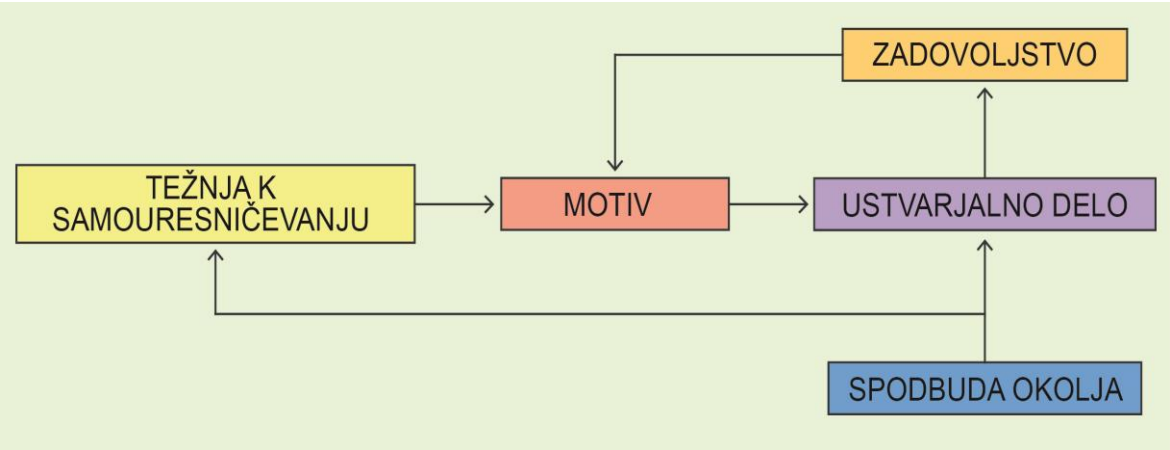
- Sposobnosti, pomembne za lastno dejavnost, kjer sta najpomembnejša elementa strokovno znanje (pridobljeno s formalno in neformalno izobrazbo) ter tehnične sposobnosti in zmožnosti. Pomembne so tudi sedanje in bodoče praktične izkušnje, pridobljene z delom in povezane s sposobnostmi in spretnostmi posameznika. Vključuje osnovno inteligenco, potrebno za delo na tem področju, ki je pogosto povezana s talentom.
- Ustvarjalne sposobnosti oziroma ustvarjalno vedenje je odvisno od posameznikovih nazorov, osebnosti in značaja. Vključujejo potrebne kognitivne stile, ki pripomorejo h generiranju novosti in uporabnih idej na nekem področju in aktivno sodelovanje v procesu soustvarjanja. Nanašajo se na neodvisnost, nekonformizem, usmerjenost k tveganju in k nejasnostim, uporabo širokega področja miselnih kategorij pri shranjevanju informacij, uporabo miselnih tehnik za prebliske in generiranje domiselnih idej, izražanju dvomov ipd. Večino teh sposobnosti posameznik lahko že ima, možno pa se jih je tudi naučiti z izobraževanjem in z izkustvenimi spoznanji.
- Motivacija za opravila oziroma delovanje pomeni točno določen odnos, pristop in osebni interes (notranjo spodbudo) z osebno motivacijo za posebne aktivnosti na določenem področju in na točno določenem prostoru ter času. Motivacija za opravila in aktivnosti je lahko:
  a) primarno notranje narave – intrinzična motivacija je »notranja potreba po obvladovanju situacije in samousmerjanju v njej« (Pečjak 1987, 104) in posameznika po navadi spodbuja zaradi lastnega angažmaja in interesov pri zadovoljevanju potreb oziroma mu predstavlja osebni izziv (Berginc in Krč 2001, 31–32). Ker pri ustvarjalnem posamezniku ne gre samo za

zunanje motive, lahko pričakujemo, da bo intrinzična motivacija trajnejša in bo delovala bolj ali manj nepretrgano (Pečjak 1987, 104).

b) primarno zunanje narave – ekstrinzična motivacija je tesno povezana z zadovoljevanjem nagonov in krepitvijo teh na podlagi pogojevanja, nagrad in kazni (Pečjak 1987, 104) in nas spodbuja k doseganju zunanjih ciljev kot so denar, slava, družbeni status, politična moč (Berginc in Krč 2001, 31–32), doseganje skupnih ciljev za nagrado, predviden rok zaključka ali pa tekmovanje. Popusti v trenutku, ko prenehajo delovati zunanji razlogi, ki jo pogojujejo, kot ugotavlja Makarovič (2003, 124).

Posameznik je najbolj ustvarjalen, če je notranje motiviran (Mayer 1991, 106; Berginc in Krč 2001, 32). Dejavniki, ki vplivajo na notranjo motivacijo, so med drugim avtonomnost, samozavest, navdušenost nad delom in nad izzivi, stopnja pripadnosti ipd. (Berginc in Krč 2001, 10). Njihov učinek se kaže kot občutek zadovoljstva in celo navdušenja pri delu. Za zaposlene pomeni delo v ustvarjalnem vzdušju izziv in prinaša interaktivno kopičenje idej in rešitev, ki se medsebojno soočajo, spreminjajo, prilagajajo in izpopolnjujejo. To pa pogosto pripelje tudi do duhovitih situacij in idej, kar povzroča prijetno vzdušje in zadovoljstvo (Mayer 1991, 106). Poenostavljen prikaz te tako imenovane motivacijske ustvarjalne zanke je na Sliki 2.4.

Slika 2.4: Motivacijska ustvarjalna zanka



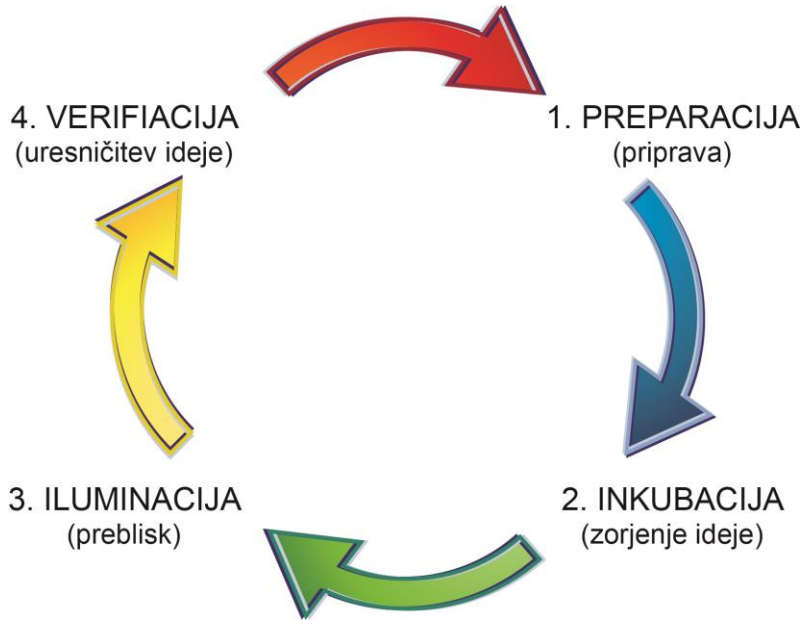
Vir: Mayer (1991, 106)

2.1.4 Ustvarjalni proces

Ustvarjalna dejavnost je kontinuiran in hkrati diskontinuiran spontan proces in celovita aktivacija posameznikove osebnosti, v kateri ustvarja nove elemente in strukture (Mayer 1991, 17). V primerjavi z rutinskim reševanjem problemov, ustvarjalni proces vedno poteka po določenih stopnjah (Arar in Rački 2003, 11). Kljub temu da do ustvarjalne ideje vodi več poti, ga je mnogo raziskovalcev (npr. Trstenjak 1981, 13) opisalo z enotno metodologijo kot proces, ki je sestavljen iz zaporedja različnih vnaprej znanih štirih faz (korakov) ustvarjalnega mišljenja, ki jih je prvi opisal Graham Wallas[3].

Ustvarjalni proces ne poteka nujno in vedno po vseh fazah, prav tako se posamezno fazo lahko komaj zazna (Pečjak 1987, 39). Faze, ki tvorijo celoto in privedejo do ustvarjalnega izdelka, so: priprava (preparacija), zorenje (inkubacija), preblisk zamisli, navdih (iluminacija) in vrednotenje (verifikacija, validacija) (Slika 2.5).

Slika 2.5: Faze ustvarjalnega procesa



Vir: Mayer (1994, 58)

[3] Wallas, Graham. 1926. *The Act of Thought*. New York: Harcourt Brace.

Podobno razdelitev, čeprav lahko z drugačnim poimenovanjem, a brez večjih vsebinskih razlik, zasledimo tudi pri drugih avtorjih (Pečjak 1987, 37; Evans in Russell 1992, 53–77; Mayer 1994, 57; Srića 1999, 55; Makarovič 2003, 145; Arar in Rački 2003, 11; Mulej in Ženko 2004, 151–152):

- Priprava (identifikacija problema, preparacija, eksploracija) je soočanje in prepoznavanje ustvarjalčevega problema v sebi ali okolju in postavljanje ter razumevanje ciljev, ki naj bi jih dosegel. Vključuje analiziranje problema, zbiranje podatkov, spoznavanje dejavnikov, ki onemogočajo uresničenje ciljev, ter tistih, ki njihovo uresničevanje spodbujajo, iskanje vzorcev in povezav, preizkušanje idej, preizkušanje predpostavk. Pri tem je pomembna odprtost za neznano, igrivost, izzivanje in avanturizem. Faza je nujna, zahteva pa dovolj časa in potrpežljivosti; več časa se porabi za to fazo, boljša bo končna rešitev (ne samo da se pridobi veliko različnih informacij in spoznanj o problemu, v tem času se lahko pojavijo ustrezne rešitve).

  Del te faze je tudi frustracija, ki se zaradi negativnega doživljanja zdi pravo nasprotje ustvarjalnemu mišljenju. Ta del faze, ko posameznik problema ne more rešiti, je utrujen, napet, razdražljiv, dvomi v svoje sposobnosti, posameznik občuti kot oviro ustvarjalnosti. Pomembno je, da se jo dopusti in se z njo sooči.
- Inkubacija (zorenje) je faza mirovanja, čas, ko posameznik zavestno reševanje problema navidezno opusti, ni več v središču pozornosti in ne poskuša več za vsako ceno priti do rešitve, potisne ga v podzavest. Pozabljati začne podrobnosti in predhodne poskuse reševanja problemov, asociacije se pojavljajo na nezavedni ravni. Zbrani podatki pa medtem zorijo, gradivo se v nove kombinacije preureja, meša, reorganizira brez logičnega in kritičnega razmišljanja. Ustvarjalec se svojega miselnega dela zave šele, ko se zanj nenadoma in nepričakovano pojavi rešitev. Faza zorenja je najbolj zavesti nedostopen del ustvarjalnega procesa. Traja lahko različno dolgo, od nekaj trenutkov ali pa do nekaj let, zato je pomembna potrpežljivost. Nekateri avtorji menijo, da je najpomembnejša faza pri ustvarjalnem procesu, ker je od nje odvisen nadaljnji razvoj ideje oziroma reševanja problema.
- Razsvetlitev (preblisk zamisli, uvid, navdih, iluminacija, inspiracija), poznana tudi kot »aha« trenutek ali »aha« efekt, je trenutek, ko se pojavi predstava o rešitvi, odkritje, preblisk, vpogled, s katerim se odpravi problem. Večina novih

idej se pojavi po določenem času in ne med intenzivnim in zavednim trudom najti rešitev problema. Možgani se tudi v tej fazi ukvarjajo s problemom, tudi če oseba o problemu ne razmišlja in se ga ne zaveda (Mihalcea 2009, 43). Mnogi raziskovalci ugotavljajo, da so prišli do rešitve problema brez napora, nepričakovano ali v nenavadnih okoliščinah, pogosto v fazi sproščenosti: med pogovorom, sprehodom, pri telesni aktivnosti, v sanjah oziroma kot ugotavlja Mihalcea (2009, 43), se navdih veliko pogosteje (78 %) pojavi med prostim časom.

Uvid oziroma preblisk je v bistvu posledica preteklega dogajanja. Zaradi hitrega nastanka se v spominu težko ohrani in hitro zbledi, zato je pomembno, da ga ustvarjalec zapiše.

- Vrednotenje (verifikacija in implementacija, izpeljava, validacija, preverjanje, vrednotenje ideje, elaboracija) je zadnja faza procesa, ki vključuje preverjanje uvida, rešitve in njegovo uresničitev. Faza predstavlja vrnitev zavestnega nadzora. S kritičnostjo in selektivnostjo do idej ustvarjalec ugotavlja njihovo uporabnost in ustreznost. Prične se s preizkusom in z vrednotenjem rešitve, ideje. Če se ugotovi, da ni ustrezna, se je potrebno vrniti na začetek. Ustrezne rešitve se uresniči, s čimer se ustvarjalni proces zaključi.

Nekateri avtorji med zgoraj navedene posamezne faze dodajajo še emocionalne, ki predstavljajo čustveno vznemirjenje in ustvarjalnost zavirajo ali spodbujajo. Ena od njih je že omenjena frustracija, ki onemogoča nadaljnje ukvarjanje s problemom. Druga naj bi nastopila ob ali tik pred razsvetlitvijo, ko posameznik doživlja stanje napetosti, tokrat kot pozitivno, osvobajajoče čustvo vznesenosti (Guštin 2007, 38).

Ustvarjalni proces pa nekateri opredelijo tudi kot zaporedje aktivnosti, ki se zaključujejo po nekem logičnem redu. Gibb in Waight (2005, 277) menita, da ustvarjalni proces vključuje tri različne aktivnosti, te pa so lahko del vsake predhodno predstavljenih faz. Z analizo posameznik raziskuje problem, razvršča pojme in različne povezave. Sinteza mu omogoča, da najde rešitev. Pred izvedbo rešitve je potrebna ocena (prav tam).

Gaspersz (2007, 5) ugotavlja, da točen izvor ustvarjalne zamisli ni znan, prav tako ni znano, kako ustvarjalnost meriti, kontrolirati in kje so meje človeške ustvarjalnosti. Zagotovo pa jo prepoznamo po njenem rezultatu. Tako posamezniku odpira nove priložnosti, človeštvu pa omogoča inovacije in napredek.

2.1.5 Ustvarjalno mišljenje

Za razumevanje ustvarjalnega procesa je potrebno poznati načine oziroma načela mišljenja, ki jih uporabljajo ustvarjalci. Likar 2004 (19) poudarja, da je, preden se pojavi neka nova ideja, izdelek, potrebno veliko razmišljanja. Bistvo ustvarjalnega mišljenja je, da se za obstoječe probleme išče in najde rešitve tam, kjer jih s klasičnimi načini razmišljanja ni mogoče najti.

Ko se posameznik sooča z nekim problemom, nanj pogosto gleda skozi pretekle izkušnje, ne vidi pa možnih novih razsežnosti ali kako bi ga lahko rešil na drug način. V razmišljanju avtomatično uporabi različne miselne naravnanosti (npr. nekatere predpostavke o problemu, njegovem reševanju in rešitvi), od katerih je večina nezavednih. Posledica tega je, da pogosto težko ugotovi, da nekaj predpostavlja (Evans in Russell 1992, 100).

Tako miselne naravnanosti lahko omejujejo posameznikovo ustvarjalnost. Zaradi njih je tog v iskanju rešitev in se prehitro odloči za eno do njih, ne da bi spoznal vse bistvene razsežnosti problema (Evans in Russell 1992, 103). Prav tako pa ustrezne predpostavke lahko pomagajo pri osredotočanju. Možno je tudi, da so predpostavke ustrezne, a posameznik zaradi njih vseeno ne vidi vseh razsežnosti problema. Zato je pomembno, da se znotraj ustvarjalnega procesa ves čas sprašuje o svojih predpostavkah in dvomi v dosedanje. Tako ustvari nekakšno prazno polje in je sposoben sprejemati nove in nepričakovane ideje (Evans in Russell 1992, 103). Kot meni De Bono (1998, 29), svojo naravno ustvarjalnost posameznik sprosti šele, ko se osvobodi pridobljenih zavor.

Pečjak (2001a, 81) ugotavlja, da se ustvarjalno mišljenje od običajnega (neustvarjalnega) mišljenja razlikuje po tem, da daje neobičajne in nepričakovane rešitve. Berginc in Krč (2001, 59) menita, da je ustvarjalno mišljenje sposobnost uporabe zamišljanja cilja in reševanja problemov, pri čemer je najpomembnejša vizualizacija. Ustvarjalno mišljenje pa definiramo tudi kot povezavo prirojene nadarjenosti in vrste priučenih veščin ter njihove uporabe pri reševanju problemov (Kinsey 1992, 8).

Načini oziroma načela mišljenja, ki jih uporabljajo ustvarjalci, se med seboj razlikujejo po tem, kako pridejo do nove ideje. Psihologi jih delijo glede na (Pečjak 2001a, 16–18):

- usmerjenost misli (konvergentno in divergentno),
- smer misli (vertikalno in lateralno),
- faze ustvarjalnega mišljenja.

S stališča usmerjenosti miselnih procesov ločimo dve vrsti mišljenja, kot jih je razlikoval tudi eden prvih proučevalcev ustvarjalnosti Guilford (Srića 1999, 70–71), in sicer konvergentno in divergentno mišljenje.

- Beseda konvergenten pomeni, da se misli »držijo skupaj« in tečejo k eni rešitvi. Konvergentno mišljenje je torej enosmerno in temelji na predhodnem znanju ali logičnem razmišljanju, ki prevladujeta nad ustvarjalnostjo. Vsa intelektualna dejavnost je usmerjena k iskanju ene same rešitve, do katere vodi več obstoječih informacij, saj prevladuje mnenje, da je le ena rešitev tista prava, najboljša. Problem se najprej razstavi na dele, poskuša se spoznati in nato odstraniti negotovosti posameznih delov. Poznavanje sestavnih delov problema omogoča razumevanje njegove celote. Podobno je reševanju sestavljanke s pomočjo danega načrta. Pri konvergentnem mišljenju se posameznik nauči kako kaj narediti, koristno je za opravljanje znanih zadev. Pri takem načinu mišljenja dobi občutek, da so vsi problemi že rešeni oziroma da so rešljivi na točno določen način ali pa sploh niso rešljivi. Takšno mišljenje je značilno za povprečnega človeka, ki ne razmišlja prožno. Rešitve, ki se jih je naučil, mu preprečujejo, da ne vidi drugih, ki so izvirnejše, ustvarjalnejše, osvojil je ustaljen način. Prav tako lahko zaviralno vplivajo izkušnje. Če probleme rešuje rutinsko, to počne na vedno enak način, kar pomeni odsotnost

ustvarjalnosti. Način razmišljanja je povezan z več dejavniki, med katerimi so osebnostne značilnosti, kultura, pridobljene navade iz šole ipd. Takšno mišljenje učijo v šolah, tako se osvaja obstoječe znanje. Prisotno je tudi pri vsakodnevnih opravilih, na delovnih mestih, pri organiziranju delovnih procesov, pri katerih samovolja ali izvirnost nista zaželeni ali dovoljeni, hkrati pa je zaradi takšnega razmišljanja opravljanje nalog učinkovitejše. Na takem načinu mišljenja temelji diagnostika bolezni, testi znanja in inteligentnosti, formalna logika ipd. (Trstenjak 1981, 26; Pečjak 1987, 45; Pečjak 1989, 9; Srića 1999, 70–71; Likar in drugi 2002, 18).

- Divergentno mišljenje je nasprotno konvergentnemu in v glavnem sovpada z ustvarjalnostjo. Opredelimo ga lahko tudi kot odprt način mišljenja, ki omogoča, da se na podlagi danih informacij generirajo raznovrstne in hkrati pravilne rešitve. Zanj je značilna izrazita prožnost, ki kaže na različnost in kakovost idej ter zmožnosti prestrukturiranja problema, tekočnost, ki pomeni veliko količino idej v kratkem času in izvirnost, ki se odraža v redkosti, nenavadnosti in novosti idej ter izvirnost in originalnost. Posameznik proučuje in analizira podatke, pojme, domneve o problemu, katere potem pogleda iz drugačne perspektive, spremeni kot opazovanja. To vodi do novih, nenavadnih in nepričakovanih idej in rešitev, saj se v novi perspektivi opazovanja skrivajo ustvarjalni odgovori. Ta način mišljenja torej vodi k čim več razpršenim in raznolikim rešitvam, k novim povezavam, gre za uporabo znanja na nov način. Število rešitev je neskončno, omejuje jih le čas in domišljija, ki sta na voljo. Pri tovrstnem mišljenju pridejo do izraza sposobnosti, kot so: izurjenost, fleksibilnost, izvirnost, fluidnost, kompleksnost, originalnost, sproščenost, spretnost (besedna, idejna, izrazna in asociacijska) ter radovednost. V podjetju bi morali biti najbolj iskani ljudje z divergentnim načinom razmišljanja, saj neprestano razmišljajo o novih rešitvah, dajejo vedno sveže predloge in so zato za podjetje pomembni. Žal še marsikje veljajo za največje motilce ustaljenega, konvergentnega razmišljanja (Guilford 1957, 110–115; Trstenjak 1981, 26, 67; Pečjak 1987, 45; Runco in Pritzker 1999, 78; Srića 1999, 70–71; Likar in drugi 2002, 19).

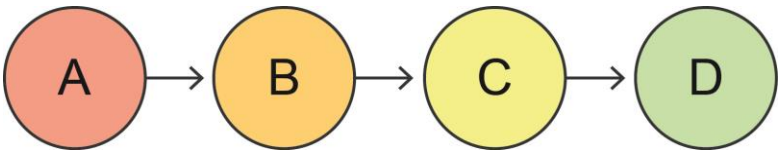
Pečjak navaja (1987, 45), da se ustvarjalno mišljenje povezuje z divergentnim mišljenjem, vendar ne v celoti, saj vsebuje tudi nekatere konvergentne miselne funkcije. Čeprav naj bi bila ustvarjalnost predvsem rezultat divergentnega

mišljenja, ki daje izvirne rešitve in omogoča prožnost iskanja, vključuje tudi konvergentno, ki je potrebno posebej v zadnji fazi procesa, ko idejo preverjamo in izbiramo (prav tam). Srića (1999, 71) dodaja, da je pri ustvarjalnosti pomembno ravnotežje med obema načinoma mišljenja. Divergentno mišljenje sproži miselne procese, s katerimi se generirajo rešitve v različnih oblikah, saj se ustvarjalec pri tem načinu mišljenja ne zadovolji z eno rešitvijo. Temu sledi racionalna faza, v kateri se na podlagi konvergentnega mišljenja suhoparno, vendar sistematično analizira dobre in slabe strani generiranih idej in izbira tiste, ki so najučinkovitejše (Srića 1999, 71).

De Bono (2006, 16), znani teoretik ustvarjalnosti, glede na smer misli loči vertikalno in lateralno mišljenje, ki se do neke mere pokrivata oziroma sta sinonima za konvergentno in divergentno mišljenje, obstajajo pa nekatere razlike.

- Vertikalno (linearno) mišljenje – Slika 2.6 (De Bono 1992, 60; Srića 1999, 46; Mulej in Ženko 2004, 150; De Bono 2006, 16–19):
  Je način razmišljanja, ki je relativno učinkovit, če so problemi dobro strukturirani. To omogoča, da se jih razstavi na dele, nato pa se jih rešuje postopoma, korak za korakom. Jasno je usmerjeno k enemu cilju, k eni rešitvi. Zavestni nadzor je močan in zagotavlja, da mislec dobro ve, kaj išče, da misli ne uhajajo ter ga ohranja na jasno začrtani poti. Povežemo ga lahko z racionalno metodo reševanja problemov.

Slika 2.6: Vertikalno mišljenje



Vir: De Bono (2006, 17)

Pri vertikalnem mišljenju gre za točnost, pravilnost in izbiro poti na način, pri katerem se izloča druge možnosti. Gre za selektivno mišljenje, v katerem se med različnimi pristopi k problemu išče najbolj obetavnega in najboljše načine pregledovanja ter obvladovanja situacije. Tako mišljenje, ki naj bi bilo v domeni leve polovice možganov, temelji na logičnem, matematičnem, diskurzivnem in

analitičnem mišljenju ter na vzročno-posledičnih povezavah. Omogoča spoznavanje jasnih in nedvoumnih problemov.

Vertikalno mišljenje je zaporedno, vsak korak nastane iz predhodnega, s katerim je tesno povezan. Ko se doseže sklep, se preveri njegovo pravilnost s pravilnostjo korakov, s katerimi je bil dosežen.

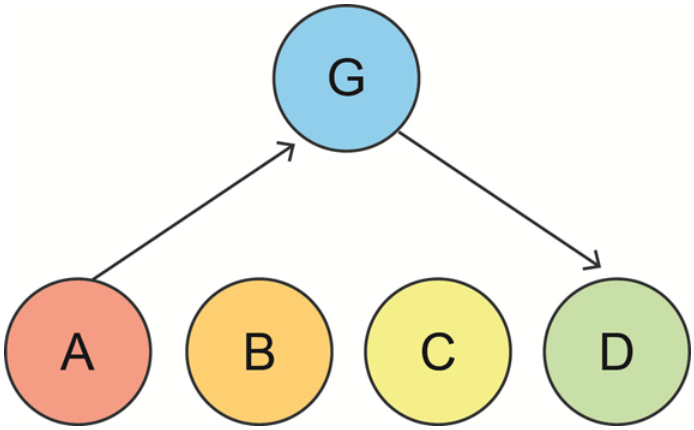
Bistvo vertikalnega mišljenja je, da je potrebno prav na vsakem koraku. To se lahko primerja z logičnim razmišljanjem in matematiko, ki brez tega ne bi delovala. Pri vertikalnem mišljenju gre za izbiranje z izločevanjem, zavrže se vse, kar v tistem trenutku ni relevantno. Pri tem so izrednega pomena kategorije, razvrstitve in oznake, če so dosledne, saj se na njihovi podlagi razvršča v razrede. Ko je nekaj označeno ali uvrščeno v razred, potem mora tam tudi ostati. Vertikalno mišljenje je v veliki meri odvisno od togosti definicij.

Vertikalen način razmišljanja pomeni premikanje po najbolj verjetni poti, ki vodi do cilja, pri čemer je na koncu pričakovan in zagotovljen odgovor ali rešitev.

- Lateralno mišljenje – Slika 2.7 (De Bono 2006, 17; Likar in drugi 2006, 36; Rawlinson 2007, 12; Butler 2010, 59; Kompare in drugi 2001, 155; Kavčič, 2008, 13):

  Je način razmišljanja, v katerem se izziva ustaljeno in ki namesto korakov, ki so usmerjeni k enemu cilju, išče rešitve zunaj konvencionalnih okvirjev, alternativne pristope in načine ter utira nove poti.

Slika 2.7: Lateralno mišljenje



Vir: De Bono (2006, 17)

Ukvarja se s spreminjanjem predstav in zaznav. Zanj so značilne asociacije, ki ves čas prihajajo z vseh stran in motijo, prekinjajo usmerjen in kontroliran tok misli. Pristope išče tudi potem, ko je že najden najobetavnejši. Ideje si sledijo, misli tečejo svobodno, sproščeno. Ideje so na prvi pogled lahko nepovezane z rešitvijo problema in niso vedno vse koristne. Rešitev problema se pojavi nenadoma in nepričakovano, kot blisk. Gre za mišljenje, ki je povezano z intuitivnim spoznavanjem in je nasprotno racionalnemu. Nekateri ga imenujejo tudi podzavestno mišljenje, prekognitivno spoznanje, celo jasnovidnost. Ta oblika mišljenja, ki je nasprotna racionalnemu, uveljavlja intuitivno spoznanje. Nanjo negativno vplivajo prepovedi, povelje, tog nadzor ali samokritika.

Lateralno mišljenje naj bi bilo v domeni desne polovice možganov. Temeljilo naj bi na poskusu celostne, na čustvih, predstavljanju, domišljiji in intuiciji zasnovane metode reševanja nepreglednih problemskih situacij, za katere ni logičnih oziroma očitnih rešitev. Lateralno mišljenje napreduje v odvisnosti od naključnih dejavnikov in nepričakovano. V miselni proces se vrivajo nepredvidene vsebine, ki imajo s problemom na videz malo skupnih točk, lahko pa mu celo nasprotujejo. Pojavlja se v sanjah, sanjarjenju, umetniškem ustvarjanju, pogosto tudi ob tem, ko delamo nekaj drugega.

Premikanje pri lateralnem mišljenju je namenjeno ustvarjanju smeri, ne njenemu sledenju. Koraki niso nujno zaporedni, pravilnost rešitve ni odvisna od postopka in poti, po kateri je bila dosežena. Zato ni potrebno imeti prav na vsakem koraku, da je končna rešitev točna. Prav tako se ne uporablja negativno mišljenje. Včasih se je dobro motiti, da se na koncu zmota popravi. To ne pomeni namernega držanja napačne poti, se pa ta izkušnja izkaže za dobro, ko zaradi tega vidimo pravilno pot.

Pri lateralnem mišljenju navaden odgovor ni zadovoljiv, postavi se vprašanje zakaj, kako bi lahko bilo drugače. Da bi lahko izkoristili provokativne lastnosti lateralnega mišljenja, moramo biti sposobni slediti selektivnim lastnostim vertikalnega mišljenja. Dobrodošle so naključne spremembe in zunanji vplivi, saj posledično spremenijo vzorec. Bolj kot so takšni vplivi nepomembni, več je možnosti, da spremenijo ustaljene vzorce. Če bi se iskalo samo tisto, kar je relevantno, bi se vedno znova samo ponavljalo vzorce.

Lateralno mišljenje se trudi najti najmanj verjetne pristope, da se razišče najmanj možne poti. Čeprav na začetku manj verjetne poti ni ničesar, kar bi

označevalo, da jo je smiselno raziskovati, vendarle lahko vodi do česa koristnega.

Zanimivost lateralnega mišljenja je v tem, da morda sploh ne pripelje do odgovora. Povečuje sicer možnost poiskati najboljše rešitve, ničesar pa ne obljublja. Lateralno mišljenje deluje na verjetnosti.

Pri ustvarjalnosti je najpomembnejše ravnotežje med vertikalnim in lateralnim mišljenjem. Lateralni procesi neovirano ustvarjajo izvirne ideje, ki so polne domišljije in svobode. Z vertikalnim mišljenjem pa se misli ureja ter sistematično analizira, preverja in potrjuje najučinkovitejše ideje. Zato pri ustvarjalnosti vertikalno mišljenje vedno sledi lateralnemu. Z uravnoteženo uporabo vertikalnega (tudi konvergentnega mišljenja) in lateralnega (tudi divergentnega mišljenja) mišljenja dobimo inventivno, ustvarjalno mišljenje in najbolj ustvarjalno rešitev. Slaba stran takega mišljenja pa je v tem, da vertikalno spoznavanje praviloma blokira lateralno (Srića 1999, 78; Pečjak 2001a, 16).

Tudi Likar in drugi (2006, 35–36) ugotavljajo, da brez divergentnega in lateralnega mišljenja ni novih, različnih idej v velikem številu, brez konvergentnega in vertikalnega pa jih ni mogoče prepletati z že osvojenim znanjem. Pri ustvarjalnosti so tako pomembni vsi načini razmišljanja in njihovo povezovanje v vseh fazah od zamisli do končne koristi (prav tam).

De Bono (2005, 12) pa je razvil tudi paralelno mišljenje, katerega temeljna ideja je spremeniti način tradicionalnega mišljenja.

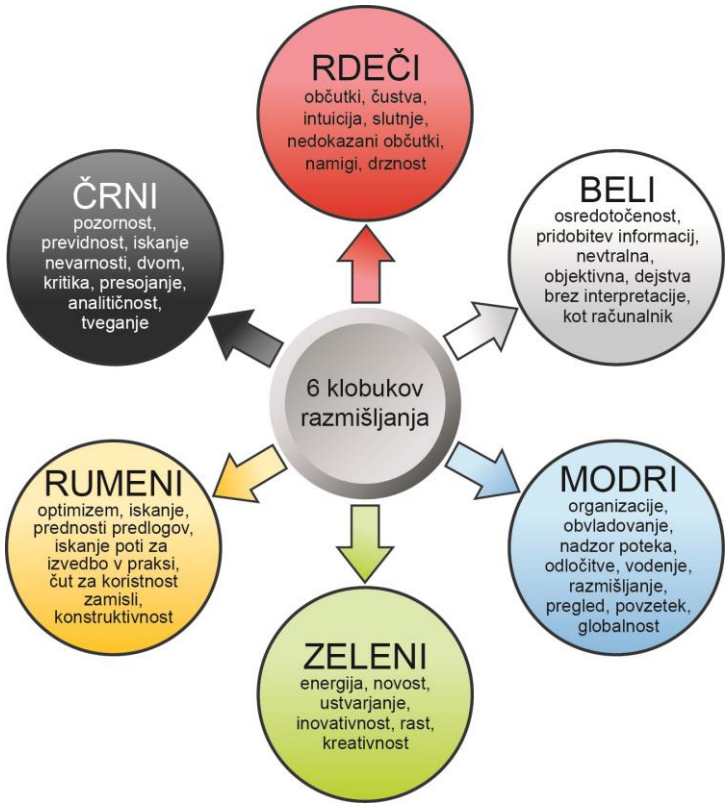
- Paralelno mišljenje deluje tako, da se najrazličnejše ideje posameznikov postavi vzporedno drugo z drugo. Pri tem ni nobenega spopadanja idej, prepiranja, nobena ideja na začetku ni prava ali napačna (Kavčič 2008, 11), ustvarijo se vzorci mišljenja, mišljenje postane otipljivejše in razmišljanje se lažje vrednoti (Peterson in Lunsford 1998, 539). Uporablja se predvsem v skupinah, timih. Pri paralelnem mišljenju se vsi sodelujoči hkrati osredotočijo na uporabo enakega orodja razmišljanja. Ta način je veliko učinkovitejši, saj omogoča raziskovanje predmeta razmišljanja. Pri argumentiranju ljudje namreč zadržujejo informacije, če te ne podpirajo njihovega zornega kota. Cilj

paralelnega razmišljanja je spodbuditi posameznika, da našteje čim več idej, namesto da brani en vidik pred drugim (De Bono 2005, 12).

Paralelno mišljenje je proces, usmerjen v skupen prispevek vseh v timu; pri tem predstavljajo specifična znanja, sposobnosti in čustvena nagnjenost posameznika za tim prednost. Tehnika pomaga razmišljati o podobnostih namesto razlikah, učinkovita je skupaj z rabo lateralnega mišljenja. Ko se razmišlja lateralno, se poskuša osvoboditi misli in pridobiti izjemne ideje brez omejitev.

Če posamezniki v timu razmišljajo tako, da so usmerjeni k istemu cilju, so lahko končne ideje izjemne. Zelo pomembno je, da se pri razmišljanju podpirajo, spodbujajo, si podajajo iztočnice in gradijo na skupnih rešitvah oziroma idejah. Orodje oziroma tehnika za izvajanje paralelnega mišljenja je tehnika šestih klobukov razmišljanja (glej Slika 2.8), ki pomaga gledati na pomembne odločitve z različnih vidikov in prisili posameznika, da razmišlja zunaj običajnih okvirov in tako sprejme boljše odločitve (DeBono 2005, 11–13).

Slika 2.8: Metoda šestih klobukov razmišljanja



Vir: De Bono (2005, 112)

2.1.6 Teorija štirih/šestih P

Predhodno smo pokazali, da so znanstveniki ustvarjalnost proučevali z različnih vidikov, ki se med seboj razlikujejo, vsi pa kot temelj za pojav ustvarjalnosti navajajo človeka in okolje, v katerem se nahaja, ustvarjalnost pa je posledica njune interakcije. Ustvarjalnost tako določajo:

- ustvarjalni proces, ki se odvija in ponazarja zaporedje misli in dejanj (Lubart 2001, 295),
- ustvarjalna oseba, ki kaže ustvarjalne lastnosti, osebnost, odnos ali vedenje (Egan 2005, 164), je osrednji del ustvarjalnosti (Glăveanu 2010, 147) in je najbolj raziskan vidik ustvarjalnosti,
- ustvarjalni produkt je končni rezultat ustvarjalnosti in omogoča raziskovanje in opazovanje ustvarjalnosti (Simonton, 2000, 155),
- ustvarjalno okolje, ki spodbuja ali zavira ustvarjalno osebo (Taylor 1988, 101; Oldham in Cummings 1996, 610; Shalley in drugi 2004, 936) in zajema fizični, virtualni, duševni, družbeni in informacijski vidik (Wierzbicki in Nakamori 2007, 11–12).

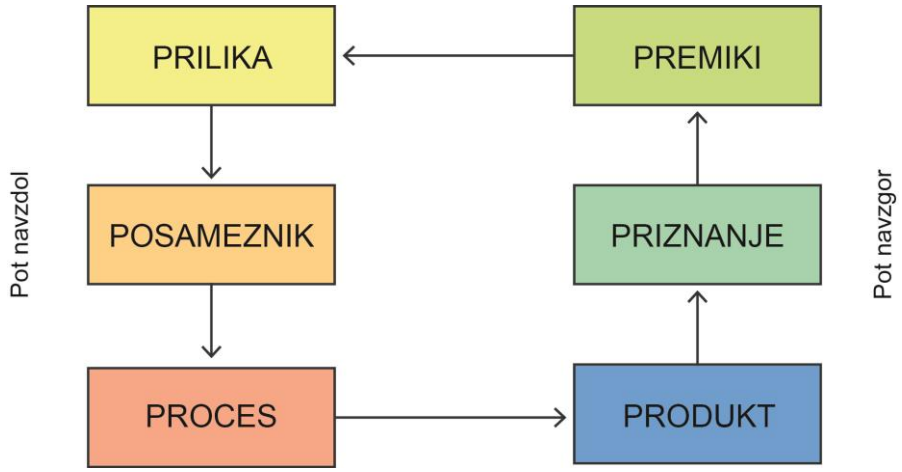
Zavedati se je potrebno, da tudi družbeno okolje lahko vpliva tako na stopnjo kot na pogostost ustvarjalnega vedenja (McLean 2005, 226).

Trstenjak (1981, 11–15) je na osnovi raziskovanja ustvarjalnosti, ki so jo izvedli predvsem ameriški psihologi (Amabile 1993, Sternberg 1988), ki razločujejo štiri vidike, razvil teorijo štirih P:

- Press – okolje, ki lahko vpliva na ustvarjalca pozitivno kot spodbuda ali pa negativno in ga zavira,
- Personality – osebnost, pri čemer posameznikove osebnostne lastnosti in dispozicije lahko pomembno vplivajo na ustvarjalnost,
- Process – proces od zaznave oz. opredelitve problema do rešitve poteka v več fazah in
- Product – produkt, ki ustvarjalca prikaže kot koristnega.

Iz enakih vidikov ustvarjalnosti izhaja tudi Makarovič (2003, 43–47), ki pa se ne omejuje le na psihično, ampak upošteva tudi družbeno dimenzijo ustvarjalnosti oziroma vlogo družbenega priznanja. Makarovičeva teorija šestih P, ki dopolnjuje in nadgrajuje Trstenjakovo teorijo štirih P, tako vsebuje še priložnosti (prilike) za ustvarjalnost, ki izhajajo iz neposrednega okolja ustvarjalca in njegove osebnostne dispozicije kot nujen pogoj ustvarjalnosti. Vsak izmed njih predstavlja določeno fazo, brez katere ustvarjalni proces ne poteka (glej Slika 2.9). Celota ustvarjalnega procesa torej ni niti v posamezniku niti v družbi kot taki, v kateri se dogajajo premiki, temveč se dogaja na relaciji med njima (prav tam).

Slika 2.9: Ustvarjalni proces



Vir: Makarovič (2003, 46)

Teorija šestih P po Makaroviču (2003, 43–54) zajema:

- Prilike (priložnosti) za ustvarjalnost povezujejo spodbude in možnosti, ki izhajajo iz okolja ustvarjalca, kjer se neprestano prepletajo. Pri posamezniku se bo ustvarjalnost razvila šele, ko se bodo možnostim pridružile tudi spodbude iz okolja v obliki konkretnih (družbenih) pričakovanj, zahtev, vrednot, pritiskov in idealov. Neugodno okolje lahko zmanjšuje ustvarjalnost, lahko pa jo spodbuja. Katero od možnih prilik bo izkoristil, je odvisno od vsakega posameznika. Možnost in spodbuda postavita pogoje, da se nekaj zgodi ali ne oziroma ali bo proces sploh stekel.
- Posameznika, za katerega so značilne dispozicije kot nujen pogoj ustvarjalnosti in talent, ki ga posameznik lahko ima, a ga ne prepozna in ne izkoristi. Posameznik tako odloča, koliko bodo njegova notranja motivacija in

zmožnosti vplivale na proces. Več o lastnostih ustvarjalnega posameznika je napisano v podpoglavju 2.1.2.

- Proces, ki označuje akcijo in je nujen na poti do ustvarjalnega produkta. Posameznik potrebuje sprožilo za aktiviranje procesa, ki ne poteka mehanično, ampak po določenih fazah. Podrobneje je ustvarjalni proces opredeljen v enem od predhodnih podpoglavij.
- Produkt ali izdelek, ki označuje realizacijo in velikost izdelka ter je nekakšen dokaz ustvarjalnega procesa. Produkti v znanosti so odkritja, v tehnologiji pa izumi. Pomembna je tudi kakovost produkta.
- Priznanje naredi produkt viden, javno znan. Nanaša se na prepoznanje njegove vrednosti in presojo posameznika, ustanove in družbenih skupnosti. Pomembna je presoja predstavnikov javnih institucij, ki so zanjo poklicane in ne zgolj priznanje posameznika.
- Premiki v družbi predstavljajo širše družbene procese, ki jih lahko obravnavamo s sociološkega, zgodovinskega, arheološkega ali antropološkega vidika oziroma vpliv ustvarjalnega izdelka na posameznika, ki je zanj prejel družbeno priznanje in s tem posledično vplival na širše družbene procese, ki določajo celotno družbo.

Proces se vrne na začetek. Pogoj za razvoj kreativnosti so spremenjene družbene razmere, te pa so rezultat ustvarjalnosti, hkrati pa tvorijo ustvarjalno okolje z možnostmi in spodbudami za ustvarjalnost posameznika. Posledica je razvoj produktov in njihov sprejem oziroma priznanje, kar povzroči družbene premike, katerih posledica so novi pogoji ustvarjalnosti (Makarovič 2003, 46).

2.1.7 Ustvarjalnost v delovnem procesu

Če želimo proučevati ustvarjalnost v (specifičnem) delovnem procesu, kar je tema doktorske disertacije, je potrebno zapolniti manko oziroma premostiti vrzel, ki smo jo zaznali v predhodnem podpoglavju omenjeni teoriji šestih P in podobnih teorijah o ustvarjalnosti. Teorija sicer omenja družbeno dimenzijo ustvarjalnosti in vlogo družbenega priznanja ter priložnosti oziroma spodbude in možnosti, ki jih ustvarja ali nudi okolje posameznika (torej tudi delovne organizacije), ne omenja oziroma ne navaja pa posebnosti, značilnosti in dejavnikov ustvarjalnosti v delovnem

procesu oziroma organizacijskega vidika ustvarjalnosti. Poudariti je potrebno, da na ustvarjalnost zaposlenega poleg dejavnikov same osebe vplivajo tudi organizacijski dejavniki in drugi dejavniki (na primer oseba, kateri so storitve namenjene) oziroma zunanji dejavniki (na primer okolje organizacije).

Kot ugotavljajo Zaman in drugi (2010, 1010), dosedanje raziskave kažejo, da ima v ustvarjalnem procesu interakcija med posameznikom in njegovim fizičnim ter družbeno-kulturnim okoljem, torej tudi delovnim okoljem, zelo pomembno vlogo.

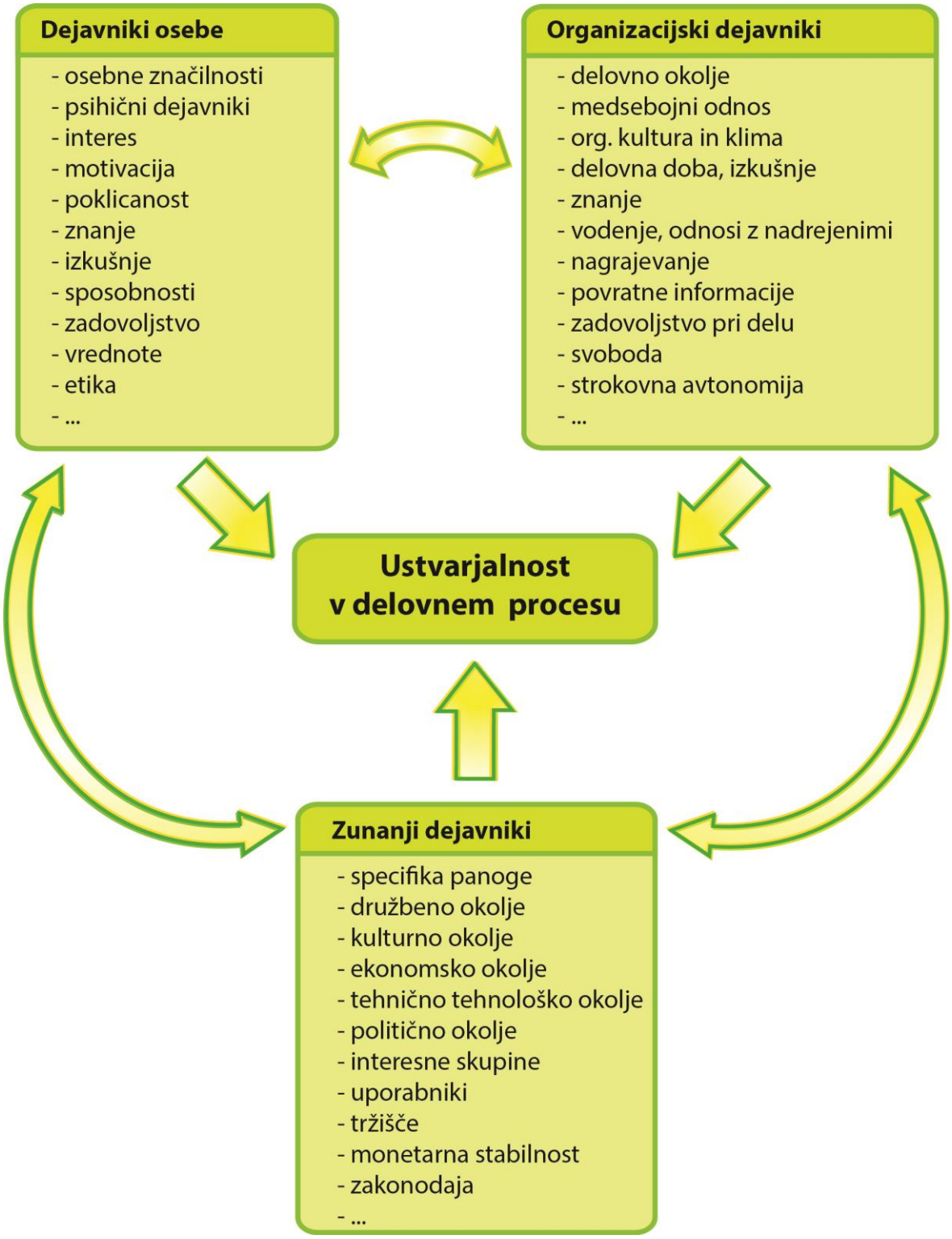
V času, ko se informacije in ideje generirajo z veliko hitrostjo, tudi v delovnih organizacijah poudarjajo pomen ustvarjalnosti, inovativnosti in izboljševanja obstoječih stanj. Pri tem je potreben organiziran pristop v ustvarjalni verigi in ne zgolj prepuščanje naključjem (Likar in drugi 2002, 7). Ustvarjalnost zaposlenih je v hitro spreminjajočem se okolju zaželena in še posebej pomembna pri izboljšavah delovnega procesa, povečanju učinkovitosti in uspešnosti ter posledično doseganju konkurenčne prednosti (Zhou 2007, 17; Mayer in drugi 2007, 42). Novi proizvodi in storitve omogočajo napredek in razvoj ter ustvarjajo nova delovna mesta (Sternberg in Lubart 1996, 678). Pri ustvarjanju novih in uporabnih izdelkov, praks, storitev ali postopkov je ustvarjalnost predpogoj za inovativnost in dolgoročno preživetje organizacije. Olajša prilagoditev posamezne organizacije okoljskim pogojem in ji omogoča izkoristiti nove priložnosti (Binnewies in drugi 2008, 439). Amabile in Khaire (2008, 101) ugotavljata, da je opredelitev ustvarjalnosti kot sposobnosti ustvarjanja nečesa novega in uporabnega ali primernega povečala zanimanje managerjev za ustvarjalnost.

Sodobne raziskave pri proučevanju fenomena ustvarjalnosti pogosto uporabljajo integrativni pristop, ki upošteva prepletanje različnih dimenzij, faktorjev in vplivov. Ta pristop poudarja kompleksnost ustvarjalnosti in njenega proučevanja in nadomešča enodimenzionalen pristop, ki je prevladoval v preteklosti (Horng in drugi 2016, 25). Študije, ki uporabljajo integrativni pristop, pri razlaganju ustvarjalnosti upoštevajo različne faktorje in vplive ter njihovo prepletanje in medsebojne interakcije. Kot pomembni so bili prepoznani posameznikova osebnost, način razmišljanja, sposobnost reševanja problemov, notranja motivacija, družinsko ozadje, izobrazba, kultura posamezne organizacije in fizično

okolje (Amabile 1996a, Horng in drugi 2016, 25). Zaposleni naj bi bil tako najbolj ustvarjalen, ko so različni dejavniki v čim boljši kombinaciji. Kot navaja Amabile (2012, 3–8), se poudarja predvsem razmerje med motivacijo, ustvarjalnim procesom ter spretnostmi in znanji, potrebnimi za izvedbo delovne naloge. Navedeno je Amabile razvila v komponentni model, ki ga podrobneje opisujemo na strani 33. Sodobni modeli tudi opisujejo, kako so osebnostni dejavniki povezani in odvisni od družbenega konteksta in ozadja in je ustvarjalno vedenje rezultat te interakcije. Poudarjajo, da se vpliv konteksta na ustvarjalnost izraža na treh nivojih: individualni nivo, nivo skupine in nivo organizacije. Vsi trije nivoji vplivajo na notranjo motivacijo, kar podpira integrativni pristop (Hon 2012 , 61).

Ustvarjalnost in inovativnost zaposlenih sta odvisni od številnih dejavnikov in virov znotraj posameznika, od okolja, v katerem dela, ter od zunanjih faktorjev in vplivov iz okolja (Gregl 2014, 5). Model dejavnikov ustvarjalnosti v delovnem procesu predstavljamo na Sliki 2.10.

Slika 2.10: Model dejavnikov ustvarjalnosti v delovnem procesu



2.1.7.1 Dejavniki osebe

Ustvarjalnost je človekov imanenten, neločljiv, opredeljujoč del (Srića 1999, 73). Mayer (1994, 44, 69) ugotavlja, da je človek edino ustvarjalno bitje, ustvarjalnost pa temeljna lastnost človeške vrste, s katero lahko prerašča že ustvarjeno in tako omogoča duhovni in materialni napredek. Mayer (2004a, 342) dodaja, da vsak nosi v sebi ustvarjalni potencial, a so le redki samodejno ustvarjalni, se pa ustvarjalnost pojavlja, ko ima posameznik svoje delo rad in v njem uživa.

Ustvarjalnost je odvisna od posameznikovih osebnostnih lastnosti, znanja, motivacije, sposobnosti, med katerimi so pomembne posebne ustvarjalne sposobnosti ter vplivov okolja, v katerem dela in živi (Shalley in Gilson 2004, 35–37).

Za uspešno delovanje mora organizacija najprej zaposliti ljudi z ustreznimi znanji, izkušnjami, sposobnostmi in osebnostnimi lastnostmi ter pripravljenostjo za sodelovanje v naporih organizacije, da doseže zastavljene cilje. Navedeno predstavlja ključ za ustvarjalnost in inoviranje (Marolt in Gomišček 2005, 94). Vsaka oseba je unikat, ki v organizacijo prinese tudi svoje osebne potrebe, vrednote, stališča in interese. Te so različne od posameznika do posameznika, ki se razlikujejo tudi po tem, kaj jih motivira (Lipičnik 1998).

Kot bomo prikazali v nadaljevanju, večina avtorjev ugotavlja, da so za ustvarjalnost posameznika ključni trije dejavniki: prvi je problem, drugi so posameznikovo znanje, izkušnje in mišljenje ter tretji motivacija. Omenili – predstavili pa bomo tudi ostale pogoje, ki jih omenjajo avtorji.

Eden osnovnih pogojev za ustvarjalnost je, da osebo nek **problem** zelo moti, skrbi ali da je za njegovo rešitev odgovorna oziroma od rešitve močno odvisna. Gre za človekove prednostne **potrebe in interese**, pri čemer je ključnega pomena **notranja motivacija**, do katere pa pride, če so izpolnjeni nekateri zunanji pogoji (Guštin 2007, 74).

Mayer (1994, 29) trdi, da je ustvarjalnost v človeku možno prebujati, če je oseba v tej smeri tudi sama dejavna in živi v spodbudnem okolju. Tudi Likar in drugi (2002, 16) navajajo, da je z ustvarjalnostjo podobno kot s talenti; ustrezno znanje si mora posameznik pridobiti in nato talente neprestano razvijati. Mulej (1979, 26) ugotavlja, da mora biti izhodišče za ustvarjalno delo težnja po spreminjanju obstoječega ter iskanju boljših in novih rešitev, za kar pa so potrebni **znanje, volja in vrednote**.

Posamezniki so ustvarjalni na različnih področjih, vendar pa morajo najprej doseči določeno raven **znanja in izkušenj**, da ustvarjalnost lahko izrazijo, ugotavlja Boden (1994, 145). Čeprav je ustvarjalnost povezana s predhodnim znanjem in z izkušnjami, od količine znanja ni neposredno odvisna. Znanje sicer omogoča posameznikovo ustvarjalnost, ki je osnova za inovativnost (Pretnar 2002, 32), bolj kot količina znanja pa je pomembna sposobnost povezovanja znanja in njegove uporabe. Pogosto se celo zgodi, da predhodno znanje in učenje zavirata ustvarjalnost, saj sprožita fiksacijo mišljenja in tako preprečita transformacije (Kompare in drugi 2001, 155).

Podobno Chua in Iyengar (2008, 167) navajata, da se z ustvarjalnostjo povezuje tudi **izkušenost**, saj so za učinkovito mišljenje izkušnje potrebne, pretekle izkušnje pa človeku pomagajo pri iskanju rešitev. Vendar pretekle izkušnje vplivajo tudi na togost mišljenja, zato so rešitve, do katerih pridejo posamezniki take, da ne opazijo boljših, izvirnejših (prav tam). Ustvarjalnost pri posamezniku, ki ima malo znanj in izkušenj, je šibka. Pri tistem s srednjimi izkušnjami je največja, pri posameznikih z veliko izkušnjami pa je ustvarjalnost spet majhna, saj se zaradi veliko izkušenj vrti v zaprtem krogu in je za ustvarjanje premalo dojemljiv (Likar 1998, 20).

Lumsdaine in Blinks (2006, 19) navajata, da na aktiviranje ustvarjalnosti med drugim vpliva pojmovanje ustvarjalnosti kot višje ravni razmišljanja, razumevanje ustvarjalnosti kot rezultata naključnega sovpadanja misli in dogodkov in hkrati sistematičnega pristopa za ustvarjanje razmer za ustvarjalnost.

Amabile tudi meni (1993, 188–189; 1998, 76), da je za ustvarjalnost poleg strokovnega znanja potrebna **sposobnost** posameznika za ustvarjalno mišljenje, zelo pomembna pa je tudi **notranja motivacija**. Slednja sili posameznika v aktivnost in prinaša ustvarjalne rešitve ter tako pozitivno vpliva na ustvarjalnost zaposlenih in njihovo osredotočenost na izvajanje delovnih nalog, posledično pa vodi k visoki stopnji njihove uspešnosti in zadovoljstva. Ljudje so najbolj ustvarjalni, ko so motivirani zaradi **interesa**, zadovoljstva ter kadar jim delo pomeni **izziv** in ne s strani zunanjih vplivov (Amabile 1996b, 4) oziroma kadar lahko delajo skladno z lastnimi načeli in vrednotami. Le zadovoljni in motivirani zaposleni, ki ustvarjajo vrhunske izdelke in storitve, omogočajo zadovoljstvo odjemalcev (Eskildsen in Dahlgaard 2000, 1082).

Motivacija za ustvarjalno delo in spodbujanje ustvarjalnega mišljenja sestavljata odločilen sklop ustvarjalnosti. Da je samomotivacija oziroma motivacija samega sebe, ki iz zadovoljstva pri delu preraste v navdušenje nad njim, najučinkovitejši spodbujevalec ustvarjalnosti, meni Mayer (1991, 106). Podobno tudi Csikszentmihalyi (1975, 4–6) trdi, da je posledica visoke stopnje notranje motivacije zelo močno zanimanje in vključenost v delo, kar posamezniku omogoča, da ob popolnem ujemanju težavnosti naloge in spretnosti izkusi stanje zanosa (angl. *flow*). Visoko motivirani posamezniki pa so tisti, ki dobro delajo in dosegajo zavidljive rezultate (Keenan 1996, 62). Drevenšek (2000, 48) dodaja, da notranjo motivacijo zaposlenih pomembno povečuje samostojnost pri delu, ki omogoča, da probleme rešujejo na svoj način.

V sklopu razmišljanj o notranji motivaciji omenjamo še opredelitev notranje motivacije kot izkustvenega stanja, ki nastane, če so cilji jasno opredeljeni, če so spretnosti in izzivi usklajeni in če so prisotne takojšnje nedvoumne povratne informacije, kot jo navajata Keller in Bless (2008, 197). Namen notranje motivacije je povečati ustvarjalnost s povečanjem pozitivnega vpliva, prevzemanja tveganja, kognitivne fleksibilnosti in vztrajnosti (Shalley in drugi 2004, 938). Notranje motivirani zaposleni se na osnovi interesa, radovednosti in želje trudijo, da se (na)učijo in nenehno iščejo novosti, izzive (Ryan in Deci 2000, 70), raziskujejo svoje interese in se osredotočijo na nove ideje. Vendar pa morajo biti za ustvarjalne ideje udeleženi pri njeni uporabnosti (Grant 2008, 49).

Klasični organizacijski sistemi motiviranja v organizacijah še vedno v večini temeljijo na materialnem motiviranju zaposlenih, kljub temu da je poznano, da je vsaka človekova aktivnost spodbujena s številnimi zelo zapletenimi, znanimi in neznanimi dejavniki (Možina in drugi 2002, 473). Ob tem se je potrebno zavedati, da kakovostna in dolgoročna motivacija izhaja predvsem iz notranjega zadovoljstva posameznika (Trstenjak 1981,137). Na notranjo motivacijo je težje vplivati, jo je pa smiselno spodbuditi z zunanjimi dejavniki (npr. nagrade, priznanja). Podobno Amabile (1996a, 202) navaja, da so pri motiviranju tima za ustvarjalno delo lahko zelo učinkovite tudi nekatere oblike zunanje motivacije.

Značilnosti oziroma lastnosti ustvarjalnih ljudi smo podrobneje opisali v podpoglavju 2.1.2.

2.1.7.2 Organizacijski dejavniki

Vsako podjetje, ki želi preživeti in rasti, mora biti učinkovito, ustvarjalno in inovativno. Rast podjetja pa ni mogoča brez rasti posameznika. Za posameznikovo profesionalno in osebnostno rast je pomembno, da razmišlja, ustvarja in da povzroča spremembe, ki vodijo v izboljšane procese, storitve. Ustvarjalnost je tista, ki pospešuje razvoj (Sriča 1999, 23) in je »večen potencial razvoja, ki pomeni zgodovinsko najpomembnejše gonilo napredka na vseh področjih človeškega udejstvovanja« (Pompe 2011, 16). Zato je zelo pomembno, da se zaposlene spodbuja k ustvarjalnosti in inovativnosti na vseh področjih življenja in dela (Sriča 1999, 27). Pomembno jim je omogočiti ustrezno – ustvarjalno delovno okolje, jim prisluhniti, pričakovati od njih nove ideje in rešitve problemov, s katerimi se srečujejo ter predloge izboljšav obstoječih postopkov in organizacije podjetja.

Amabile (1996, 231–233) ugotavlja, da v delovnem okolju obstajajo dejavniki, ki spodbujajo in zavirajo ustvarjalnost. Avtorica med spodbujevalce ustvarjalnosti prišteva: svobodo, spodbudno vodstvo, priznanja in nagrade, ustrezne časovne okvire, dovolj sredstev, stopnjo izziva in pomen rešitve problema za organizacijo oziroma motiviranost za rešitev določenega problema. Kot zaviralce ustvarjalnosti

pa avtorica (prav tam) navaja: neustrezno nagrajevanje, preveč birokracije, pomanjkanje svobode pri delu, neustrezno vodenje in povratne informacije o dosežkih, pomanjkanje virov, časovni pritisk ipd. Tudi Shalley in drugi (2000, 216) podobno ugotavljajo, da so v vsakem delovnem okolju prisotni dejavniki, ki imajo na ustvarjalnost pozitiven ali negativen vpliv, kar navaja tudi Sternberg (2006, 88–90), ki dodaja, da ni ustvarjalnih idej brez ustvarjalnosti naklonjenega okolja.

Jalan in Kleiner (1995, 20) ustvarjalnost na delovnem mestu opredelita kot predloge in izvedbo novih idej in rešitev pri svojem delu, pri čemer je tudi določena stopnja tveganja. Menita, da z vidika organizacije ni pomembna samo ideja kot taka, ampak celoten ustvarjalni proces in tudi implementacija ideje v organizacijo. Potrebno je preveriti, ali je predlagana rešitev ustrezen in uspešen način reševanja nekega problema.

Ustvarjalnost je v sodobnem okolju ključen dejavnik uspeha in temelj za preživetje organizacij (Berginc in Krč 2001, 165) oziroma, kot meni Florida (2005, 11): »Sposobnost, da se nekaj opravi z novimi idejami in boljšimi načini, je tista, ki dviguje produktivnost in s tem življenjski standard«.

Številni avtorji tako raziskujejo, kako povečati pojavnost ustvarjalnosti (Ko in Butler 2007) oziroma kako spodbuditi ustvarjalnost zaposlenega v delovni organizaciji (Strickland in Towler 2011; Berman in Kim 2010; Thatcher in Brown 2010; Madjar 2005).

Na ustvarjalnost zaposlenega v delovnem procesu tako poleg njegovih značilnosti vplivajo tudi dejavniki delovnega procesa oziroma organizacijski dejavniki. Njihov vpliv je različen, vplivi se kombinirajo, zato je proučevanje zahtevno in kompleksno. Med dejavniki delovnega procesa bomo opredelili (prikazali) delovno okolje, (ki vključuje material, delovna sredstva, fizično okolje), medsebojne odnose, organizacijsko klimo, delovno dobo oziroma izkušnje, vodenje in odnose z nadrejenimi, nagrajevanje, svobodo in strokovno avtonomijo pri delu ter zadovoljstvo posameznika pri delu.

Delovno okolje (material, sredstva)

Posamezniki, ki so deležni spodbud iz delovnega okolja, kažejo višjo raven ustvarjalnosti (Dul in Ceylan 2010,13).

Dul in drugi (2011, 719) so identificirali devet družbeno-organizacijskih dejavnikov, vezanih na delovno okolje, ki vplivajo na ustvarjalnost zaposlenih: zahtevnost nalog, timsko delo, rotacija nalog, avtonomija, vodenje in spodbuda, čas za razmišljanje, ustvarjalni cilji, prepoznavanje ustvarjalnih idej ter nagrajevanje ustvarjalnih rezultatov. Avtorji so zaključili, da na ustvarjalnost najbolj vplivajo posameznikova osebnost, družbeno-organizacijski vidik delovnega okolja in fizično okolje. Med temi je vpliv posameznikove osebnosti najmočnejši, vpliv fizičnega okolja pa je manjši od družbeno-organizacijskih dejavnikov (Dul in drugi 2011, 715).

Fizične značilnosti delovnega okolja so v raziskave o ustvarjalnosti le redko vključene. Pregled literature, ki so ga opravili Dul in drugi (2011, 720–721), izpostavlja naslednje fizične elemente delovnega okolja, ki lahko pripomorejo k ustvarjalnosti: pohištvo in oprema, prisotnost rastlin, pomirjujoče barve (zelena, modra, modro-vijolična) in barve, ki sprožijo navdih (rumena, rdeča, oranžna, roza), zasebnost, kakršenkoli pogled skozi okno, količina svetlobe in dnevna svetloba, primerna klima (temperatura, vlaga, kakovost zraka), zvoki (pozitivni) ter vonjave (pozitivne). Tudi Mihalič (2008, 62) ugotavlja, da na zadovoljstvo, dobro počutje, uspešnost, produktivnost in ustvarjalnost zaposlenih na delovnem mestu pomembno vpliva spodbudno delovno okolje s primerno urejenimi in opremljenimi delovni prostori, čim manj hrupa, ergonomsko ureditvijo opreme ipd. Da so za ustvarjalnost zaposlenih pomembna sredstva in oprema za opravljanje dela ter zanimivost dela, navajata tudi Mayfield in Mayfield (2010, 165).

Nekateri avtorji tudi menijo, da je od osebnostnih karakteristik posameznika odvisno, kako bo fizično okolje vplivalo nanj in da bolj ali manj ustvarjalni posamezniki drugače odreagirajo na vplive fizičnega in družbeno-organizacijskega okolja na delovnem mestu (Dul in drugi 2011, 721).

Pomemben dejavnik ustvarjalnosti je zagotavljanje virov – potrebnega časa in finančnih sredstev (De Jong in Den Hartog 2007, 53–57). Amabile (1998) navaja, da časovni pritisk na ustvarjalnost včasih vpliva spodbujajoče, lahko pa ustvarjalnost tudi omejuje. Kadar so problemi posamezniku velik izziv, lahko časovni pritisk dodatno poveča notranjo motivacijo za ustvarjalno rešitev. Pomembno pa je, da časovni roki niso prekratki, saj je pri ustvarjalnosti potrebno dovolj časa za raziskovanje in razvoj novih rešitev, predvsem pa za inkubacijo idej (Amabile 1998). Avtorica (prav tam) tudi dodaja, da je za ustvarjalnost potrebno nameniti ustrezno količino finančnih sredstev. Teh ne sme biti niti premalo niti preveč, saj oboje zavira ustvarjalnost.

Podobno tudi Hemlin in drugi (2008) ugotavljajo, da na ustvarjalnost vpliva sestava del in nalog, kamor sodita tudi časovni pritisk in prevelik obseg dela.

Organizacijska kultura in klima

Kot smo že omenili, na ustvarjalnost, motivacijo in zadovoljstvo zaposlenih v delovnih organizacijah pomembno vplivata tudi organizacijska kultura in klima. Organizacijska kultura so skupna pričakovanja posameznikov v organizaciji (Robbins 2005, 231), verovanja in vedenja, ki jih delijo zaposleni (Hislop 2013). Predstavljajo sistem vrednot, prepričanj, temeljnih stališč, pričakovanj, ki so značilna za določeno organizacijo (Kavčič 2005, 4). So neka notranja zavest organizacije, ki oblikuje in usmerja obnašanje zaposlenih (Marolt in Gomišček 2005, 46). V organizaciji ima organizacijska kultura, kot meni Robbins (2005, 232), več funkcij: postavlja meje oziroma razlike med organizacijami, izraža del identitete zaposlenih, zaposlene usmerja k ciljem, ki so pomembnejši od lastnih ciljev, s tem, da zaposlenim narekuje standarde vedenja, pomaga držati organizacijo skupaj in je ustvarjalec smisla.

Fullagar in Kelloway (2009) poudarjata pomembnost jasno opredeljenih ciljev, ki zaposlenim omogočajo, da se popolnoma posvetijo zadanim nalogam, saj imajo tako nedvoumne informacije, kaj se od njih pričakuje.

Organizacijska klima, ki se kaže kot zadovoljstvo pri delu, vpliva pa tudi na učinkovitost pri delu, predstavlja način, kako zaposleni razumejo organizacijo kot celoto (Gorišek in Tratnik 2003, 17).

Organizacijska klima s temeljnimi vrednotami organizacijske kulture in ustrezni viri imajo močan vpliv na ustvarjalnost zaposlenih v organizaciji (Ekvall in Ryhammar 1999, 303). Izboljšanje pogojev za ustvarjalnost in inovativnost ter ustrezna organizacijska klima pozitivno vplivajo na počutje in zadovoljstvo zaposlenih pri delu. Kadar menijo, da imajo dovolj podpore, svobode in časa, si upajo razmišljati širše, medsebojno odprto komunicirajo in so bolj dojemljivi za razvoj idej (Rasulzada in Dackert 2009, 197).

Za uspeh organizacije je pomembna organizacijska kultura, v kateri prevladuje obojestransko zaupanje med nadrejenimi in podrejenimi, skupinsko reševanje problemov, ki mora temeljiti na visokih ciljih, medsebojnem sodelovanju in komuniciranju ter deljenju informacij (Fatur in Likar 2009, 46). Tudi Dimovski in drugi (2005, 65) poudarjajo pomen zaupanja med vodstvom in sodelavci, zaradi česar lahko zaposleni odprto in odkrito komunicirajo, sodelujejo in uspešno rešujejo težave. Zagotavljanje take organizacijske kulture in klime omogoča prijazno okolje in spodbuja ustvarjalnost (Cachia in drugi 2010, 14), kar ugotavljajo tudi Hemlin in drugi (2008). Bukovec (2006, 122) med drugim navaja, da mora organizacijska kultura omogočati komuniciranje in motivacijo za ustvarjalnost pri vsakem opravilu.

Ovsenik in Ambrož (2000) poudarita pomen vodstva, ki širi organizacijsko kulturo tako, da nadzoruje poslovne procese, da je pozorno na dogajanje v organizaciji in se odziva na različne, predvsem krizne dogodke, da postavlja merila za dosežke in jih nagrajuje ter z lastnim zgledom. Amabile (1998) pa dodaja, da pogosto prav vodstvo z neustrezno delovno klimo zavira ustvarjalnost sodelavcev. Vodstvo bi moralo poskrbeti za ustrezne pogoje in poudarjati, da je ustvarjalnost vrednota in pomembna prioriteta vseh zaposlenih (Amabile 1998, 84).

Podobno Bain in drugi (2001, 55) ugotavljajo, da je za ustvarjalnost pomembna klima v skupini oziroma na delovnem mestu. Tudi Stokols in drugi (2002) so

ugotovili, da pozitivna klima spodbuja ustvarjalnost na delovnem mestu oziroma je, kot meni Pezdirc Žulič (2012, 85), za ustvarjalno delovanje zaposlenih ključnega pomena.

Medsebojni odnosi

Na delovnem mestu so dobri medsebojni odnosi zelo pomembni tako za posameznega zaposlenega kot tudi za delovno organizacijo. Pomembni so za razvoj posameznikove osebnosti, vplivajo na njegovo zadovoljstvo pri delu, predanost delu, povečujejo njegovo angažiranost in sodelovanje. Posledično se poveča uspeh organizacije, omogoča se ustvarjalna klima in izboljšajo rezultati.

Za nastanek, razvijanje in ohranjanje medosebnih odnosov, ki so posledica trajnejšega usklajenega sodelovanja med dvema ali več osebami, je nujno komuniciranje. Vstopanje v odnose, njihovo oblikovanje in prekinjanje so dejavnosti vsakega posameznika in osnovni znak njegove družbene narave (Ule 2005, 301). Odstranjevanje ovir pri komuniciranju in omogočanje neformalnih druženj sta pomembna dejavnika ustvarjalnosti in zadovoljstva (Šmuc in Senge 2004, 18).

Možina in drugi (2002, 596) menijo, da medsebojni odnosi, ki izvirajo iz ljudi in njihovih osebnih lastnosti ter so usmerjeni na druge, vplivajo na izpolnjevanje delovnih nalog in doseganje ciljev organizacije in so tako eden najpomembnejših dejavnikov zadovoljstva zaposlenih. Pomembni so za humanizacijo ljudi in njihovega dela ter za ustvarjanje in razvoj etike in delovne morale.

Izsledki raziskav vpliva medosebnih odnosov med sodelavci na ustvarjalnost niso enotni. Pregled literature je pokazal, da nekatere raziskave kažejo na pomen povezanosti in dobrih odnosov na delovnem mestu pri izražanju ustvarjalnosti, medtem ko druge raziskave zaključujejo, da je vpliv podpore in odnosov neznačilen (Shalley in drugi 2004, 939). Shalley in Oldham (1997, 337) sta ugotovila, da posamezniki, ko so v tekmovalnem odnosu, hitreje pridejo do ustvarjalnih idej. Vendar novejše študije kažejo ravno nasprotno, da element tekmovalnosti negativno vpliva na ustvarjalnost med sodelavci (Erat in Gneezy

2016, 273–279). Zaradi tekmovalnosti se sicer poveča trud, ki ga posamezniki vložijo, vendar pa se rezultat dela ne izboljša in ne prinese več ustvarjalnosti, kar je posebej očitno pri ženskah (Erat in Gneezy 2016, 279). Študija, ki so jo izvedli Baer in drugi (2014, 892), je tudi pokazala, da tekmovalnost lahko vpliva pozitivno, če so skupine sestavljene izključno ali večinoma iz moških, v ženskih skupinah pa je vpliv negativen.

Hemlin in drugi (2008, 197) tudi ugotavljajo, da medsebojno delovanje posameznikov spodbuja ustvarjalnost. Za ustvarjalno sodelovanje je pomembno zaupanje in odprta komunikacija med sodelavci. Slednja vodi v ustvarjalno debato, ki sprošča domišljijo in spodbuja porajanje najneverjetnejših zamisli. Sodelavci polagoma spoznajo, da so različna stališča nekaj običajnega, o njih razpravljajo in zato narašča zaupanje v njihovo verodostojnost (Senge 2002, 164).

Pomembno je tudi, da vodja zaupa sodelavcem, da bodo po svojih najboljših močeh izpolnili pričakovanja in podpira ustvarjalni proces celotnega tima (Mayer 2004b). Tudi Novak (2000, 116–117) ugotavlja, da je zaupanje med zaposlenimi potrebno za dobre medsebojne odnose in eden najpomembnejših pogojev za uspešno poslovanje organizacije. Zaposleni so ob veliki stopnji zaupanja med sodelavci bolj lojalni do organizacije in bolje opravljajo delo.

Delovna doba, izkušnje in znanje

Študija, ki je zajela vzorec malih slovenskih podjetij, je pokazala, da imajo delovne izkušnje vpliv na ustvarjalnost in razvoj inovacij. Pokazale so se kot značilne, čeprav imajo manjši pomen kot osebnostne lastnosti (Prodan in drugi 2010, 5).

Na ustvarjalnost pozitivno ali pa negativno vplivajo tudi strokovnost posameznika, njegovo znanje, veščine in sposobnosti. V pozitivnem smislu znanje povečuje sposobnost ustvarjanja novih vidikov razumevanja dejstev in njihovih medsebojnih povezav. Lahko pa znanje in veščine ustvarjalnost omejijo na togo sledenje rutinam in s tem omejujejo širši vpogled v problematike (Fatur in Likar 2009, 51). Tudi Fink Babič (2006, 316) poudarja, da je znanje tisti pomemben dejavnik, ki omogoča ustvarjalnost in posledično inovacije, izboljša produktivnost in poveča

konkurenčnost organizacije, zato sta znanje in ustvarjalnost zaposlenih za organizacijo zelo pomembna.

Izobraževanje zaposlenim omogoča novo znanje in informacije, ki jim pomagajo k vzniku novih idej in alternativnih rešitev (Madjar 2005, 182). Drevenšek (2000, 48) navaja, da je za spodbujanje ustvarjalnosti zaposlenih pomembno, da se pravim ljudem dodelijo prave naloge glede na njihovo znanje in ustvarjalne zmožnosti. Zaposleni nimajo vsi znanja o vsaki stvari, razlikujejo se tudi v sposobnostih. To pomeni, da je zaposlene in njihove lastnosti ter sposobnosti potrebno dobro poznati. Znanje omogoča posameznikovo ustvarjalnost (Pretnar 2002, 32) in do neke stopnje je formalna izobrazba za ustvarjalnost koristna, lahko pa njena vrednost postane vprašljiva (Makarovič 2003). Nasprotno pa Srića (1999) meni, da ozka specializacija ovira ustvarjalnost.

Učenje in pridobivanje znanja je proces, ki se nikoli ne konča, saj se učimo celo življenje. Pomemben nabor znanj, veščin, spretnosti, kompetenc, ki so pomembne tudi za ustvarjalnost, pridobimo prav v času izobraževanja, ugotavlja Naji (2009). Vodstvo se mora zavedati pomembnosti pridobivanja in uporabe novih znanj in zaposlenim to omogočiti (Nordström in Ridderstråle 2001, 24) ter spodbujati posameznika, da pri delu uporablja pridobljena znanja z različnih področij (Branham 2001, 77).

Looney (2009, 4–5) poudarja, da je za strokovnjake na posameznih področjih učinkovito izobraževanje nujno, saj se tako razvijajo in negujejo posameznikova ustvarjalnost, znanja, spretnosti in sposobnosti, ki v veliki meri prispevajo k ustvarjalnosti pri delu. Tudi pri izobraževanju so potrebni ustvarjalni in inovativni pristopi, ki zagotavljajo pridobivanje najpomembnejših spretnosti in znanj, ki jih iščejo delodajalci (Popescau in Crenicean 2012, 3982). Strategije za spodbujanje ustvarjalnosti je možno doseči z aktivnimi oblikami učenja in poučevanja (Radovic-Markovic 2012, 7).

Znanje je temeljni vir delovanja posameznika na vseh področjih, menita Svetlik in Pavlin (2004, 200–201), zato je količino in dostopnost znanja potrebno povečevati. Pri tem je pomembno tudi neuradno, implicitno znanje, ki ga zaposleni pridobivajo

z življenjskimi in delovnimi izkušnjami, samoizobraževanjem in krajšimi oblikami neformalnega izobraževanja. To znanje v procesu dela prenašajo drug na drugega (prav tam), kar omogoča socialna interakcija med posamezniki (Mazzarol 2012, 7). Pomembno je timsko delo, saj posamezni zaposleni nima dovolj različnega znanja in informacij, ki jih lahko prispevajo drugi člani tima. Tako strokovnjaki izmenjajo svoje znanje in izkušnje, kar pripelje do boljših rezultatov in spodbuja ustvarjalnost.

Urh (2007, 58) poudarja, da mora učenje postati oblika dela in ne nekaj, kar se odvija izven dela, saj bo le tako organizacija okolje, v katerem bo posameznik imel možnost izraziti vse svoje potenciale. Vodje pa se morajo naučiti, kako z znanjem upravljati, ga pomnožiti in tudi kako ravnati z ljudmi, ki znanje imajo (Micklethwaith in Wooldrige, 2000, 143).

S pomočjo izobraževanja lahko pri opravljanju dela in nalog na delovnem mestu dosežemo spremembe v znanju, v veščinah in v sposobnostih (Debowski, 2005). Spremembe v okolju organizacije, razvoj novih tehnologij, trgov in organizacijskih struktur prinesejo tudi nova znanja, ki slonijo na učinkovitem komuniciranju, skupinskem delu, reševanju problemov ter ustvarjalnem razmišljanju.

Treningi, izobraževanja in usposabljanja ter druge oblike pridobivanja znanja in spretnosti, so ključni predpogoji za razvoj ustvarjalnosti in inovativnosti zaposlenih znotraj organizacije. Pomembno vlogo pri tem imajo vodje, ki zaposlene motivirajo, da so pri svojem delu ustvarjalni in inovativni (Patterson in drugi 2009, 36).

Westlund (2001, 126) navaja, da zaposleni v organizacijo vnašajo inspiracijo, ustvarjalnost, vizijo in motivacijo, kar ohranja organizacijo pri življenju. S svojimi veščinami, znanjem in kompetencami omogočajo organizaciji ustrezno delovanje.

Vodenje, odnosi z nadrejenimi, nagrajevanje

Brcar in Lah (2011, 9) ter Shin in Zhou (2003) menijo, da vodenje in stil vodenja lahko bistveno vplivata na ustvarjalnost in inovativnost posameznikov, saj mora vodja za spodbujanje ustvarjalnosti zaposlene mobilizirati in motivirati, da svoje

ideje tudi uresničijo, da dobijo uporabno vrednost in se tako ustvarjalnost zaposlenih ne izgublja (Baer 2012, 1116). Pomembno je, da je tudi sam ustvarjalen, temeljit, da je karizmatičen in emocionalno inteligenten (Castro in drugi 2012, 177) ter ima smisel za (sproščen) humor, ki pozitivno vpliva na ustvarjalnost (Lang in Hoon 2010, 55). Shin in Zhou (2003) ugotavljata, da vodenje in stil vodenja lahko bistveno vplivata na motiviranje posameznikov za inovativnost.

Vodenje z dobrim zgledom je, poudarja Srića (1999), najučinkovitejše spodbujanje ustvarjalnosti, zato mora biti vodja pogumen, izviren, demokratičen, neodvisen in nekonformističen, predvsem pa mora znati prisluhniti zaposlenim in jih podpirati pri uresničevanju ustvarjalnih zamisli. Njegova osnovna naloga je, da s spodbujanjem sodelovanja, enakopravne komunikacije in odprtih medsebojnih odnosov v organizaciji ustvarja in vzdržuje ustvarjalno vzdušje (prav tam). Mayer (2004a, 61) dodaja, da je za ustvarjalno delo potrebno poslušati in upoštevati ideje ter predloge sodelavcev in zagotavljati enakopravno komunikacijo in odprte medsebojne odnose. Z dejavnim poslušanjem vodja sporoča sodelavcem, da jim je na voljo, če to želijo. Tudi Robinson in Schroeder (2004) se strinjata, da je za spodbudo ustvarjalnosti pomembno, da vodja prisluhne zaposlenemu in mu zagotovi obravnavo predloga.

Shalley in drugi (2004, 938–939) so ugotovili, da so posamezniki, ki opravljajo bolj zahtevne naloge in jih nadrejeni in okolje podpirajo, bolj ustvarjalni. Amabile in drugi (2004, 25–29) prav tako izpostavljajo, da nadrejeni s svojim vedenjem in podporo vplivajo na ustvarjalnost zaposlenih. Tisti s podpornim stilom vodenja vplivajo na ustvarjalnost podrejenih bolj pozitivno v primerjavi s tistimi, ki so bolj naklonjeni kontroliranju. To je skladno s sodobno literaturo s področja managementa, ki vedno bolj izpostavlja pomen t.i. servilnega vodje (angl. *servant leader*), ki ga skrbi dobrobit zaposlenih in njihove potrebe postavi pred svoje ter priznava doprinos zaposlenih (Owens in Hekman 2012, 787). Model egocentričnega vodje se ne povezuje z uspešno organizacijo in vedno več je poudarka na vodji, ki skrbi za ljudi (Collins 2001, 66).

Mayer (2002a, 576–577) med drugim ugotavlja, da se v organizacijah pojavlja tudi, da vodilni ljudje zaupajo ustvarjalno vlogo le ozki skupini izbrancev, taka organizacija pa omejuje sproščanje ustvarjalnih potencialov vseh zaposlenih.

V organizacijah, v katerih je ustvarjalnost pomemben strateški cilj, je eno osnovnih vprašanj vodij, kako spodbuditi, razviti in obdržati visoko raven ustvarjalnosti v organizaciji (Mumford in drugi, 2002). Tudi Šmuc in Senge (2004, 18) menita, da je pomembna naloga vodstva ugotoviti, kaj ljudi motivira za delo in ustvariti možnosti, da se razvijajo, učijo, medsebojno komunicirajo ipd. Jalan in Kleiner (1995, 20) dodajata, da je ključna naloga vodij, da ustvarijo okolje, ki spodbuja ustvarjalnost zaposlenih ter je varno za prevzemanje ustvarjalnega tveganja in tako omogoča zaposlenim, da se učijo na napakah ter jih na ta način opolnomoči. Zaposleni se morajo v svojem delovnem okolju počutiti varne in biti brez strahu pred kritiko pri predstavljanju svojih ustvarjalnih idej (Mathisen in drugi 2012, 370), vodja pa naj jim nudi dovolj podpore in spodbude (Cummings in Oldham 1997, 24).

Tudi nadrejeni naj bi v napakah videli priložnost za učenje in ne priložnosti za grajo podrejenih, meni Adams (2005, 32). Podobno Smith (2002, 30) poudarja, da se le ob vzajemnem zaupanju sodelavci čutijo dovolj varne, da si upajo iz varnega okolja na manj znana področja. Če bodo vodji dovolj zaupali in jih ta ne bo kaznoval za storjene napake, se bodo naučili tvegati. Flaherty in Pappas (2000, 271–278) dodajata, da medsebojno zaupanje med vodjo in podrejenimi pozitivno vpliva na zadovoljstvo zaposlenih in tudi na njihovo samomotivacijo (Mihalič 2008, 27).

Mumford (2000) tudi ugotavlja, da je za pridobitev in ohranjanje inovativnih ljudi v organizaciji pomemben sistem nagrajevanja, ki mora vsebovati tako notranje (čustvene) kot zunanje (fizične) nagrade. Podobno Pezdirc Žulič (2012, 91) razmišlja, da so za ustvarjalnost in iskanje novih idej zaposleni bolj motivirani, če se jim pokaže, da je to cenjeno oziroma nagrajeno. Pri nagrajevanju ustvarjalnosti naj bodo načini nagrajevanja ustvarjalno zasnovani in prilagojeni posameznikom, menita Jalan in Kleiner (1995, 20).

Sodobni sistemi nagrajevanja so usmerjeni v nagrajevanje pridobivanja in širjenja znanj, ustvarjalnosti in inovativnosti ter drugih kompetenc. Pri tem je potrebno imeti jasna, objektivna in nedvoumna merila, ki temeljijo zgolj na uspešnosti (Mihalič 2006, 216). Pomembno je, meni Mihalič (2006, 272), da je sistem vodenja povezan s sistemom nagrajevanja in motiviranja. Ustrezno motiviranje ima pomembne učinke na uspešnost in ustvarjalnost zaposlenih ter njihovo zadovoljstvo pri delu. Ključno pri tem pa je, da se motivira s pozitivnimi ukrepi, kot so nagrajevanje, spodbujanje, podpiranje, hvaljenje, navduševanje ipd. (Mihalič 2008, 26).

Eisenberger in Shanock (2003, 122–123) sta potrdila, da nagrade za učinkovitost vplivajo na povečanje notranje motivacije posameznika in s tem tudi na ustvarjalnost. Pri tem je potrebno paziti, da običajno delo ni nagrajevano, saj s tem pride do znižanja notranje motivacije in posledično ustvarjalnosti.

Mihalič (2008, 27) tudi navaja, da so izkušnje pokazale, da je najboljše kombinirati denarne in nedenarne nagrade. Pomembnejše je kaj in kako pogosto se nagrajuje kot pa s čim. Tudi pohvala, priznanje imata pozitiven in motivacijski učinek na posameznika in sta učinkoviti orodji vodenja (Zupan 2001, 208).

Moč javnega priznanja je pri spodbujanju ustvarjalnosti in inovativnosti izjemna, navajata Tushman in O´Reilly (1997, 200–215), včasih bolj kot denarne oziroma materialne nagrade. Pomembno je vedeti in upoštevati, kaj zaposlenim pomeni največ. Tudi Sorensen (2001, 51) ugotavlja, da inovativni zaposleni zelo cenijo priznanje sodelavcev.

Povratne informacije

Vodje morajo za doseganje visoke ravni ustvarjalnosti zaposlenih v organizaciji sodelavcem zagotavljati sprotne in bistvene informacije ter konstruktivno kritiko, kar realno ovrednoti pomen in potencial ustvarjalnosti posameznika za organizacijo (Amabile 1998). Povratne informacije o doseženih rezultatih so pomembne v celotnem procesu ustvarjalnosti in inoviranja (Gorišek in Tratnik 2003, 68–70; Adams 2005, 32). Takojšnje povratne informacije zaposlenim

omogočajo, da si pojasnijo svoj napredek v smeri doseganja zastavljenih ciljev (Jackson in Eklund, 2004).

Povratne informacije kot oblika zunanje (nematerialne) motivacije (Amabile 1997, 45) do zaposlenih prihajajo na različne načine, najpogosteje na osnovi jasno določenih in dosegljivih standardov oziroma z rednimi poročanji, pri katerih zaposleni občutijo več osebnega zadovoljstva (Keenan 1996, 24–29).

Prodorni vodje svoje sodelavce k ustvarjalnosti spodbujajo tudi s kakovostno komunikacijo, zaupanjem v njihove sposobnosti in pozitivnim vrednotenjem doprinosa vsakega člana ter zagotavljanjem konstruktivne povratne informacije (Amabile in drugi, 2004). V primeru neustrezne ali pomanjkljive povratne informacije zaposleni ne tvegajo in ne ustvarjajo novih idej, ampak le posnemajo strategije, ki so se v preteklosti izkazale za uspešne. Občutek avtonomije in ustrezna povratna informacija pa zmanjšata negotovost ustvarjalcev, zato so bolj osredotočeni na nalogo in učenje novih veščin (Zhou, 2003).

Conti in drugi (2001) poudarjajo, da je zunanja motivacija za spodbujanje ustvarjalnosti pozitivna v primerih, v katerih posamezniki pridobijo pozitivne povratne informacije o svoji kompetentnosti in ustvarjalnosti, negativna pa v primerih, ko so povratne informacije o ustvarjalčevi kompetentnosti negativne ali jih ni, zunanje spodbude pa so sredstvo omejevanja in nadzora (Hennessey, 2007). Podobno Brcar in Lah (2011, 8) poudarjata, da bodo zaposleni (bolj) ustvarjalni, če bodo za dobro opravljeno delo dobili priznanja in pohvale svojih sodelavcev in nadrejenih.

Svoboda in strokovna avtonomija

Amabile (1996b, 231–233) je že v začetkih raziskovanj o ustvarjalnosti v delovnem okolju ugotovila, da svoboda pri delu spodbuja ustvarjalnost in da preveč birokracije ter pomanjkanje svobode pri delu ustvarjalnost zaposlenih zavira. Zanimivo in kompleksno delo, ki od delavcev zahteva samostojno odločanje o tem, na kakšen način naloge izpeljati, bolj verjetno spodbuja notranjo motivacijo in ustvarjalnost (Amabile 1988). Avtorica (prav tam) nadaljuje, da svoboda pri delu

pomeni, da se zaposlenim prepusti pristop do naloge in izbiro načina dela oziroma postopkov, ki jih pri delu uporabljajo. Tako najbolj izkoristijo svojo strokovnost, hkrati pa imajo občutek obvladovanja situacije, zaradi česar so bolj ustvarjalni in notranje motivirani.

Podobno tudi Roffe (1999, 235) in Adams (2005, 32) navajata, da mora organizacija zaposlenim, če od njih pričakuje ustvarjalnost in kakovostnejše delo, zagotoviti dovolj svobode, da delujejo na področju, ki jih zanima oziroma, kot menita Mayfield in Mayfield (2010, 165), samostojnost pri odločitvah, še posebej pa je svoboda pomembna pri ustvarjalnosti in razvijanju inovacij (Sacchetti in Tortia 2013, 1804). Fatur in Likar (2009, 51) dodajata, da je posameznik običajno bolj ustvarjalen, če ima možnost, da svobodno sprejema tveganje in preizkuša različne ideje iz različnih vidikov. Velja tudi obratno, če vodja od zaposlenih pričakuje ali zahteva, da nalogo izvedejo na točno določen način, to zavira njihovo ustvarjalnost in znižuje notranjo motivacijo ter poveča njihovo negotovost (Zhou, 2003).

Podobno je bilo za avtonomijo pri opravljanju delovnih nalog v literaturi ugotovljeno, da je pozitivno povezana z ustvarjalnostjo zaposlenih (Shalley in drugi 2000; Hemlin in drugi 2008; Sacchetti in Tortia 2013, 1793). Hkrati pa se izpostavlja tudi pomen timskega dela in sodelovanja, ki včasih zahteva omejitev avtonomije in individualnih potreb in lahko deluje antagonistično (Sacchetti in Tortia 2013, 1808).

Vodje morajo upoštevati, da ustvarjalnost zaposlenih zavira (Shalley in drugi 2000) ali jo celo preprečuje pretirano nadzorovanje zaposlenih (Liu in drugi 2012, 1206), togi postopki in preveč birokracije (Malian in Nevin 2005, 12). Na birokratske ovire oziroma togo uporabo pravil kot zaviralca ustvarjalnosti opozarja tudi Srića (1999).

Zadovoljstvo pri delu

Zadovoljstvo pri delu Možina in drugi (2002, 4) opredelijo kot občutke, ki jih zaposleni doživljajo pri delu in so posledica zadovoljenih potreb, uspešno doseženih ciljev, pa tudi dela samega. Pri zadovoljstvu pri delu gre za pozitivno

čustveno stanje ali, kot navaja Zupan (2001, 104), za pozitivne čustvene reakcije oziroma pozitivno doživljanje dela, na katerega vplivajo številni osebni in tudi zunanji dejavniki. Je rezultat načina doživljanja dela, ocenjevanja delovnega okolja, izkušenj pri delu in tega, kako posameznik občuti elemente dela in delovnega mesta (Mihalič 2008, 4). Zupan (2001, 104) ugotavlja, da je zadovoljstvo pri delu odvisno od posameznikovega zaznavanja trenutnih razmer, pri čemer so pomembna njegova pričakovanja in to, kar je zanj pomembno v povezavi s čustvi, ki jih ima glede opravljanja svojega dela. Stopnja zadovoljstva je odvisna od osebnih lastnosti posameznika, njegovih vrednot, dela, ki ga opravlja, in družbenih vplivov (Mihalič 2007, 266) oziroma družbenega okolja, ki nekatera dela dojema za bolj ali manj zaželena (Rozman 2000, 67).

Zadovoljstvo zaradi dobro opravljenega dela je trajnejše od vsake nagrade (Sang 2001, 65). Z delom so zadovoljnejši posamezniki, ki so bolj optimistični, čustveno stabilni, radi delajo v timu in vedo, kaj željo na delovnem mestu doseči (Williamson in drugi 2005, 122) oziroma tisti, ki so pri delu (lahko) ustvarjalni (Moniarou-Papaconstantinou in Triantafyllou 2015, 168). Zadovoljen zaposleni pozitivno vpliva na sodelavce in delovno okolje.

Rezultati raziskav o vplivu delovne dobe na zadovoljstvo pri delu so nasprotujoči. Medtem ko so nekatere študije našle pozitivno korelacijo, druge izpostavljajo, da se z leti zadovoljstvo pri delu zmanjšuje (Moniarou-Papaconstantinou in Triantafyllou, 2015, 165).

Zupan in drugi (2009, 346) navajajo, da na zadovoljstvo posameznika vpliva veliko dejavnikov. Zaradi različnosti posameznika, ki se na stimulacije iz delovnega okolja vsak odzove drugače, je za ohranjanje ravni zadovoljstva potreben individualen pristop. Ne glede na navedeno Tracy (2000, 162–162) meni, da posameznik dela bolje in je uspešnejši, ustvarjalnejši, kadar pri delu občuti varnost in predvsem, kadar čuti, da ga spoštujejo tako sodelavci kot vodje.

Ustrezna stopnja zadovoljstva pri delu in z delovnimi pogoji, zaupanja med sodelavci in vodjem ter ustrezno nagrajevanje je predpogoj za sproščanje intelektualnega kapitala zaposlenih. Pomembno je tudi informiranje oziroma

ustrezen pretok informacij, ki omogoča timsko reševanje problemov ter sproščanje idej (Marolt in Gomišček 2005, 94).

Stres

Delovno okolje, kjer posameznik preživi veliko časa, zaradi intenzifikacije dela prinaša vedno več stresa (Musek Lešnik 2009, 54). Stres postaja čedalje večji problem, saj povzroča zdravstvene težave, motnje v storilnosti, ustvarjalnosti in konkurenčnosti (Božič 2003, 14). Pomembno pa se je zavedati, da je določena količina stresa na delovnem mestu nujna za posameznikovo učinkovito delovanje. Kot ugotavlja Goleman (2001, 105), so določene okoliščine v delovnem okolju za nekoga lahko huda grožnja, za drugega pa pomenijo izziv in se z veseljem sooča z njimi. Podobno tudi Stamper in Johlke (2003, 569) menita, da stres nima nujno negativnih posledic, ampak ima lahko tudi pozitiven učinek na posameznega zaposlenega in posledično na učinkovitost organizacije.

Negativni stres (angl. *distress*) pri delu povzročajo emocionalni in psihični pritiski (Božič 2003, 20), ki so posledica delovnih obremenitev, delovnih razmer, delovnega okolja, prekomernega dela, organizacijske strukture, klime, kulture ter vloge in odgovornosti na delovnem mestu, medsebojnih odnosov in sprememb v organizaciji (Cox in drugi 2000, 44).

Pozitivni stres (angl. *eustress*) se pojavi, ko so sposobnosti večje od zahtev, kar posameznik občuti kot prijetno, vznemirljivo, spodbudno in navdušujoče občutje, ki ga navda s samozavestjo, občutkom sposobnosti obvladovanja nalog, izzivov in zahtev in pozitivno samopodobo. To ugodno vpliva na telesne in duševne sposobnosti, ustvarjalnost in produktivnost. Posameznik si želi novih izzivov in zanimivih nalog, jih z veseljem opravlja, ustvarjalnosti pusti prosto pot in zastavljene cilje zlahka dosega (Looker in Gregson 1993, 30, 35).

V svojih študijah Hon in drugi (2013, 423), Lepine in drugi (2005, 764) in Podsakoff in drugi (2007, 439) dokazujejo, da stres, povezan z delom, ni vedno slab in lahko zvišuje ustvarjalnost zaposlenih ter jih spodbuja k spremembam in ustvarjanju novih, uporabnih idej ter postopkov za reševanje problemov in tako ne

le pomaga odstraniti vire stresa, ampak pozitivno vpliva na konkurenčno prednost organizacije.

Strokovnjaki tako ugotavljajo, da nekaj stresa na delovnem mestu pozitivno vpliva na ustvarjalnost zaposlenih predvsem takrat, ko gre za iskanje rešitve nekega problema, ki potrebuje hitro rešitev, je intelektualno zahteven in predstavlja izziv z več vidikov ustvarjanja (na primer naloge ali projekti s časovnimi roki, ki na eni strani predstavljajo velik pritisk, na drugi pa spodbudijo notranjo motivacijo in ustvarjalnost) (Andriopoulos 2001, 836; Hon in Kim 2007, 194; Lepine in drugi 2005, 765). Stres je, tako ugotavljata Hon in Kim (2007, 194), sprožilec pozitivnih sprememb pri zaposlenih, ki so nezadovoljni s trenutno situacijo, da najdejo nove poti in ustvarjalne pristope za izboljšanje.

Omenili smo že, da raziskovalci ugotavljajo pozitiven učinek stresa na ustvarjalnost zaposlenih (Hon in Kim 2007, 195), seveda pa je pomembno raziskati, kateri so pogoji in dejavniki, pri katerih stres zaposlene dejansko vodi do večje ustvarjalnosti in pri katerih stres na ustvarjalnost vpliva negativno (Hon in drugi 2013, 417).

Amabile (1996a, 254) tudi ugotavlja, da ima stres, ki ni neposredno vezan na nalogo ali projekt, praviloma negativen učinek na izvedbo, čeprav skrb in pritisk na realizacijo nekega projekta načeloma lahko motivira ustvarjalca. Avtorica poudarja, da manj kot je zunanjih dejavnikov, ki posameznika motijo in ovirajo, bolj verjetno bo ustvarjalnejši (prav tam).

Tudi Stare in drugi (2012, 12) ter Kinsey Goman (1992, 15) ugotavljajo, da stres zmanjšuje oziroma blokira ustvarjalnost. Evans in Russell (1992, 109) dodajata, da je v tem velik paradoks, saj največji pritisk posameznik občuti takrat, ko je ustvarjalnost najbolj zaželena (pritisk rokov, odgovornosti, pričakovanj drugih ipd.). Avtorja nadaljujeta, da je najbolj problematičen pritisk po hitrem odločanju, ko se zaradi časovnega pritiska zdi, da ni več časa za ustvarjalnost. Poudarita tudi (prav tam), da »če naj se spoprimemo z izzivi kot posamezniki, kot organizacija in kot vrsta, je nujno, da se naučimo, ne samo obvladovati lastne ustvarjalne procese, pač pa tudi biti kos vse večjemu pritisku in stresu, ki ga ti izzivi prinašajo s seboj«.

V skladu z navedenim Bregant in drugi (2012, 15) ugotavljajo, da se dobre prakse v evropskih in tudi v slovenskih organizacijah usmerjajo na različna področja uravnavanja stresa na delovnem mestu.

2.1.7.3 Zunanji – drugi dejavniki

Organizacije delujejo in opravljajo dejavnost v različnih okoljih, s katerimi vstopajo v mnoge medsebojne povezave oziroma morajo z njimi sodelovati. Tako zunanje okolje in njegovi dejavniki vplivajo na organizacije (Ivanko 2000, 31; Rebernik 2008, 76). Da preživijo in so učinkovite, se morajo na spremembe v okolju odzivati in se jim nenehno prilagajati (Lin 2006, 439). Vpliv zunanjih dejavnikov na organizacijo in posledično ustvarjalnost v organizaciji sestavljajo: družbeno, ekonomsko, politično, pravno, tehnično-tehnološko in kulturno okolje, interesne skupine oziroma kupci proizvodov ali uporabniki storitev, tržišče ipd.

Oboreh in Umukoro (2011, 31) navajata, da je za sodobne organizacije sposobnost prilagajanja in soočenje s spremembami (ekonomskimi, socialnimi, tehnološkimi, političnimi ipd.) v okolju vedno pomembnejše, pri čemer je potreben ustrezen in učinkovit odziv. Ivanko (1999, 15) dodaja, da mora organizacija racionalno usklajevati svoje interese z interesi in zahtevami okolja, zagotavljati oskrbo z vsemi potrebnimi viri in omogočiti sproščanje in izkoriščenost posameznikovih ustvarjalnih sposobnosti.

Podrobnejši opis zunanjih dejavnikov, ki vplivajo na organizacijo in posledično na ustvarjalnost v delovnem procesu, pa presega temo in okvire disertacije.

2.1.8 Spodbude in ovire ustvarjalnosti

Ustvarjalnost je zapleten pojav, ki vključuje osebnostne dejavnike in motivacijo posameznika ter njegove kognitivne sposobnosti. Kljub temu pa ustvarjalnost lahko povečamo z uporabo določenih spretnosti in strategij (Karpova in drugi 2011, 53).

Ustvarjalnost lahko razvijamo, spodbujamo ali zaviramo. Številni raziskovalci menijo, da se ustvarjalnost najbolj izraža v otroštvu, v kasnejših obdobjih pa naj bi zaradi ustaljenih vzorcev (izkušnje in navade) pojavnost začela upadati. Kot ugotavlja Mayer (1994, 29), je ustvarjalnost v človeku možno prebujati, če živi v spodbudnem okolju in je v tej smeri tudi sama dejavna, sicer ne. S tem se strinjajo tudi Likar in drugi (2002, 45), ki dodajajo, da je ustvarjalnost potrebno neprestano razvijati.

V nadaljevanju bomo prikazali najpogosteje omenjene spodbude in tudi ovire ustvarjalnosti, kot jih navajajo različni raziskovalci ustvarjalnosti.

2.1.8.1 Spodbujanje ustvarjalnosti

Ustvarjalnost lahko pospešimo tako, da intenzivno razmišljamo o problemu in preizkušamo razne možnosti, ki bi pripeljale do rešitve (Pečjak 1987, 16). Obstaja nekaj načinov, kako spodbujati ustvarjalnost: s povečanjem samozavesti, z utrjevanjem prepričanja, da je problem mogoče in tudi vredno rešiti, z delom, ki je bolj zanimivo in zabavno, s povečanjem motivacije, z bistveno boljšim obvladovanjem dela, ki ga opravljamo, z občutkom za boljše nadzorovanje dela, ki ga opravljamo, s samozavedanjem o sposobnostih inovativnega razmišljanja, z rastjo ugleda posameznika (Pečjak 1989, 153). Neumann (2007, 205) ugotavlja, da je interaktivno okolje najpomembnejši dejavnik za spodbujanje ustvarjalnosti.

Kot ugotavlja Srića (1999, 85), se vrhunske ustvarjalnosti ne da naučiti, kljub temu pa obstaja veliko metod in tehnik, ki spodbujajo ustvarjalnost in ki jih nekateri imenujejo tehnike ustvarjalnega mišljenja (Pečjak 2001b, 87), tehnike skupnega razmišljanja (Lipičnik 1998, 283) ali postopki ustvarjalnega mišljenja (Pečjak in Štrukelj 2013, 191). Njihov namen je spodbujanje in aktiviranje ustvarjalnih potencialov, ustvarjanje, razvijanje, preverjanje, izpopolnjevanje, spreminjanje, izbiranje in preverjanje novih idej (Berginc in Krč 2001, 204) tako, da odstranjujejo ovire ali kažejo bližnjice (Pečjak in Štrukelj 2013, 191). Te metode in tehnike vplivajo na divergentno mišljenje, ki s prožnostjo, spontanostjo, izvirnostjo omogoča veliko različnih idej, asociacij v kratkem času (Matos 1994, 17). Večina

je mešanica konvergentnega in logičnega mišljenja (Berginc in Krč 2001, 204). Tehnik za spodbujanje ustvarjalnega mišljenja je mnogo, več kot petdeset, se pa nekatere med njimi redkeje uporabljajo.

Ločimo individualne in skupinske tehnike spodbujanja ustvarjalnega mišljenja. Prve so v pomoč posameznikom, v drugih udeleženci drug drugega spodbujajo k nastajanju, izmenjevanju idej in se skupno odločajo o najboljših rešitvah (Berginc in Krč 2001, 204; Pompe 2011, 229). Med individualne tehnike sodijo: asociacije, miselni vzorci, sestavljanje kolažev, spisek besed/izboljšav, »valjanje v travi idej«, »do it«. Pogostejše skupinske tehnike pa so: viharjenje možganov (angl. *brainstorming*), nominalna skupinska tehnika, lotosov cvet, ribja kost, šest klobukov razmišljanja (Berginc in Krč 2001, 206; Pompe 2011, 231). Nekatere je mogoče uporabljati na oba načina, bodisi posamično bodisi skupinsko. Kot navaja Mayer (1994, 73), je učinkovita komunikacija najpomembnejše orodje skupinske ustvarjalnosti; slednja pomeni osnovno sposobnost organizacije za spremembe.

Poznamo pa še analitične in holistične (celostne) tehnike ustvarjalnega mišljenja. Analitične temeljijo na analizi in razgradnji gradiva v osnovne delce, ki se jih nato sestavi nazaj in kombinira v nove rešitve. Te ne prihajajo spontano, ampak so posledica razmišljanja. Holistične tehnike pa spodbujajo nastajanje celovitih, nerazčlenjenih novih idej z majhnimi »aha« izkušnjami. Razmišljanje poteka z vsemi potrebnimi elementi hkrati, pri čemer nastane reintegracija gradiva, nov pogled, novo spoznanje. Mišljenje pa poteka lateralno, paralelno in divergentno (Berginc in Krč 2001, 204; Pečjak 2001b, 88; Pompe 2011, 231).

Mayer (1991, 113) ugotavlja, da je uporaba tehnik ustvarjalnega mišljenja ena od oblik ustvarjalnega sodelovanja, ki vodi v inovacije, hkrati pa osvobaja in bogati posameznikovo osebnost, daje smisel življenju ter razvija medsebojne odnose.

Pečjak (1989, 13–16) je po več avtorjih povzel in združil navodila, kako pri posamezniku pospešiti ustvarjalno mišljenje, kot npr.: proučevanje sorodnih področij in širjenje obzorij, opazovanje okolja z različnih vidikov, izogibanje konformističnemu vedenju, ohranjanje dvoma, izogibanje blokov mišljenja, dobra priprava, zapisovanje idej ipd. Avtor (prav tam) ugotavlja, da tehnike ustvarjalnega

mišljenja sprožijo ustvarjalnost pri marsikomu, ki je ne more ali ne zna sprostiti, jo pa ima v sebi, ne pomagajo pa do ustvarjalnosti tistemu, ki mu to ne leži.

Strokovnjaki tudi vedno bolj poudarjajo pomen ustvarjalnosti za delovno organizacijo. Ker je ta, kot navaja Mayer (2002a, 571), najmočnejši dejavnik konkurenčnosti posameznika in organizacije, jo v dobri delovni organizaciji sistematično spodbujajo. Ustvarjalnost posameznika ali skupine v organizaciji lahko spodbujamo na različne načine in z različnimi ukrepi, kot so pohvale, dobri medsebojni odnosi, plačilo, primerno delovno okolje, zanimivo delo (Zimšek 2013, 15), zaupanje, primerno vodenje, pozitivna organizacijska klima. Ustvarjalna organizacija mora zaposlenim zagotoviti razmere, pogoje in vzdušje, kjer bodo spontano pripravljeni ustvarjati novosti – reševati nove zahteve kupca oziroma uporabnika storitve in mu nuditi nove možnosti (Mayer 2002a, 576).

Pečjak (1989, 13) navaja, da so raziskave pokazale ugoden vpliv tehnik ustvarjalnega mišljenja na razvoj organizacijske kulture v podjetjih, saj tako zaposleni postanejo bolj dovzetni za ustvarjanje. Pri tem je potrebna in pomembna izbira učinkovitega modela motiviranja in uporaba ustreznih tehnik za spodbujanje ustvarjalnosti zaposlenih (Dessardo in drugi 2000, 89).

2.1.8.2 Oviranje ustvarjalnosti

Poleg poznavanja in zavedanja dejavnikov in načinov spodbujanja ustvarjalnosti je zelo pomembno, da se zavedamo dejavnikov, ki ustvarjalnost ovirajo ali blokirajo in se jim izogibamo oziroma poskušamo nanje vplivati (Choi in drugi 2009, 349).

Kot ugotavlja Kavčič (2011, 42), so ovire ustvarjalnosti številne, tudi razvrstitev različnih ovir je veliko, zato je potrebno njihovo proučevanje in iskanje načinov, kako jih zmanjšati ali odpraviti. Za to je potreben pravi način oziroma pristop.

Razlikujemo notranje ovire ustvarjalnosti, ki izhajajo iz posameznega ustvarjalca, in pa zunanje, ki izhajajo iz okolja. Pogostejše kot v ljudeh so ovire ustvarjalnosti v okolju, kjer se lahko pojavijo socialne blokade in kulturne blokade, katerih vir so

kulturne vrednote okolja, v katerem posameznik živi (Mayer 1991, 62). Berginc in Krč (2001, 34) dodajata, da so kulturne in socialne blokade, ki determinirajo neko družbo in njeno okolje, ključni vir v zaviranju ustvarjalnosti. Med socialne blokade v določenem okolju štejemo pomanjkanje zaupanja med ljudmi in prevladujoč avtoritativni sistem vodenja.

Obstajajo številni vzroki in dejavniki, ki vplivajo na zmanjšanje ustvarjalnosti posameznika, organizacije, družbe: prepričanje, da za večino dejavnosti, ki jih počnemo v vsakdanjem življenju, mislimo, da ustvarjalnost ni nujno potrebna; vzgoja oziroma šolski sistem, ki povečini ne spodbuja ustvarjalnosti; ljudje, ki imajo moč odločanja, a zavračajo ideje drugih ali pa v njih iščejo slabosti; birokracija; ozka specializacija in pomanjkanje multidisciplinarnosti; beg pred napakami. Tudi pomanjkanje denarja, pravih ljudi, časa in informacij lahko zavira ustvarjalnost. Potrebno je nenehno vlaganje v znanje, veščine in sposobnosti in izpopolnjevanje za zmanjšanje teh ovir. Na številne ovire lahko naletimo v vsakem okolju, organizaciji in kulturi (Likar in drugi 2002, 115; Srića 1999, 149).

Srića (1999, 149–159) govori o petih skupinah blokad, ki ovirajo ustvarjalnost:

- zavračanje idej drugih

  Ljudje so nagnjeni k iskanju slabosti v tujih predlogih in njihovem zavračanju, ne da bi jih poslušali ali razumeli. Kažejo se kot tih odpor, zavlačevanje, bojkot, skrivno lobiranje, negativizem. Razlogi za tako obnašanje posameznika so:
  - prizadevanje za ohranitev obstoječega stanja (novost bi lahko ogrozila položaj, moč, vpliv, varnost);
  - navajenost na obstoječe stanje in navade (nova ideja ogroža red in vnaša nemir, pojavi se potreba po spremembi navad);
  - nezaupanje do novosti (ki prinaša negotovost, tveganje in možnost neuspeha ter posledično strah in zavračanje);
  - odpor proti dodatnemu delu (za novost se je potrebno dodatno zavzemati);
  - zaščita minulega dela (novosti lahko povzročijo uvajanje novih postopkov, tehnologij, opreme in drugih virov);
  - želja po prvenstvu v izmišljanju novih idej, dajanju predlogov in uvajanju novosti (tuje inventivne ideje so grožnja posameznikovemu ugledu, samospoštovanju in osebni integriteti).

- birokratske ovire

  Birokratska naravnanost, ki ji je tuja improvizacija, prožnost, strpnost ipd., temelji na potrebi in navadi, da je vse čim bolj definirano, regulirano oziroma predpisano. Čeprav je upoštevanje nekaterih pravil neizogibno in bistveno olajša organizacijo dela, pa je njihova toga uporaba ena največjih ovir nastajanja novih idej. Primeri teh ovir so:

  - procedure z veliko koraki, ki lahko ne le »ubijejo« idejo na poti do njene uresničitve, ampak prestrašijo tudi avtorje bodočih predlogov;
  - papirnata vojna – za birokratsko organizacijo mora imeti vsaka ideja formalno pravilno obliko, ki je primerna za posamezen postopek;
  - obremenjenost z rutinskim delom, ki je predhodno načrtovano in natančno določeno in ki s časom ustvari neugodno ozračje nove ideje, preobremenjenim ljudem pa ne dopušča časa za njihovo snovanje;
  - strah pred tveganjem – birokratska organizacija niti ne dopušča niti ne spodbuja tveganja, eksperimentiranja in iskanja novih, neznanih poti, saj zastopa stališče, da je treba vse opraviti na znan, preskušen način;
  - neselektivnost – birokratska merila ne omogočajo razlikovanja pomembnega od nepomembnega, standardnega od izjemnega. Zato se z izvirnimi idejami ravna enako kot z rutinskimi opravili, kar ne omogoča uveljavitve ustvarjalnosti.

- ozka specializacija

  Kljub nedvoumnemu prispevku specializacije k industrializaciji in razvoju ta pomeni eno od močnih ovir ustvarjalnosti. Njene negativne posledice so:

  - izločanje problema iz celote, ki posledično postane nesmiseln in ne daje možnosti za kakovostno komunikacijo s sodelavci ter širitev obzorja, opazovanje problemske situacije, uporabljanje analogije in učenje iz izkušenj drugih;
  - zaposlenost z napačnimi cilji, katere posledica je nesposobnost spoznavanja in reševanja splošnih vzrokov in razumevanja pravih ciljev;
  - pomanjkanje multidisciplinarnosti, katere posledica je, da drugi poklici in znanja veljajo za nasprotnike in tekmece, namesto za partnerje, sodelavce pri iskanju boljših, izvirnejših rešitev;
  - organizacijska zaprtost majhnih strokovnih skupin ali posameznikov, ki jo povzroči razdrobljena delitev dela in večja ločenost med organizacijskimi

celotami in ki ponuja manj priložnosti za izmenjavo idej, profesionalno komunikacijo in učenje od drugih;
- ozko razumevanje odgovornosti – vmesna področja v organizaciji, s katerimi se ne ukvarja nihče (zaradi stroge delitve dela), so velika priložnost za organizacijske in druge inovacije.

- beg pred napakami

  Želja posameznika, da ima prav, je nekaj normalnega, prav tako tudi strah pred napakami in izogibanje morebitnim napačnim odločitvam. Iz potrebe, da se napaki izogne, se lahko pri posamezniku ali skupini pojavi protiustvarjalno vedenju, ki povzroča odpor proti novim idejam in se izraža kot:
  - iskanje varnosti, ki se kaže v izogibanju situacijam, ki so negotove, tvegane ali neznane in pri katerih je možnost napake večja;
  - strah pred kaznijo, ki se kaže v izogibanju situacijam, ki bi se za posameznika lahko slabo končale in bi ga manager lahko zato kaznoval;
  - iskanje »žrtvenega jagnjeta«, ki se kaže v tem, da posameznik za nič ne sprejema odgovornosti in jo prevali na druge. Okolje, v katerem napake ne veljajo kot sredstvo učenja ampak sredstvo kaznovanja, nima možnosti, da postane inkubator novih, ustvarjalnih idej ter njihove uporabe.

- omejeni viri

  Vsi viri pri razvoju in sprejemanju ustvarjalnih idej niso enako pomembni. Pomanjkanje virov je pogosto izgovor za neustvarjalnost. Gre lahko za sledeče ovire:
  - finančna sredstva, ki jih kot razlog neustvarjalnosti pogosto navajajo v delovnih organizacijah, kjer se ne zavedajo, da so nenehne spremembe in ustvarjalnost največji vir dobička;
  - ljudje in informacije: vlaganje v izpopolnjevanje, učenje in spremljanje najnovejših dosežkov in spoznanj ter razvoj lastnih informacijskih omrežij je najpomembnejši vir vsake delovne organizacije;
  - čas: predvidevanje časa za razmišljanje o problemih in uporabo tehnik za spodbujanje in aktiviranje ustvarjalnega mišljenja pri načrtovanju dela v dnevnih, tedenskih in letnih načrtih za izkoriščanje ustvarjalnih in inventivnih možnosti.

Poleg zgoraj neštetega je potrebno omeniti, da na ustvarjalnost posameznika nasplošno in na delovnem mestu vpliva tudi stres, o katerem smo pisali v podpoglavju 2.1.7.2.

2.1.9 Ustvarjalnost in inovativnost

Obstaja močna povezanost med ustvarjalnostjo in inovacijo. Za vsako inovacijo je potrebna ustvarjalnost, predhodnik ustvarjalnosti pa je ustvarjalno mišljenje (Andrejčič in drugi 1994, 32). Kot meni Mulej (1994, 7), velja ustvarjalnost za pomembnejšo od produktivnosti, slednja je posledica ustvarjalnosti. Da je ustvarjalnost sestavni del inovativnosti, a najbolj opazen v prvi fazi inovacijskega procesa, pri iskanju idej, navajata tudi De Jong in Den Hartog (2007, 43–44). V zadnji stopnji ustvarjalnega procesa oseba »pravo« idejo natančneje obdela in izpopolni, da pride do končne oblike (Makarovič 2003, 309). Rezultat ustvarjanja so inovacije.

Inovativnost je sposobnost, da ustvarjalne ideje (invencije) realiziramo, npr. v (koristne) izdelke, storitve (Srića 1999, 54), procese, sisteme, organiziranost in medsebojno sodelovanje v družbi (Pervaiz in Rafiq 1998, 226; Likar in drugi 2006, 29; MIRS 1 2007, 32) oziroma jih pretvorimo v nekaj uporabnega (Scott in Bruce 1994, 581; Sirća 1999, 54, 65). Pri inovativnih storitvah gre predvsem za izvirnost izpolnjevanja človekovih potreb v povezavi: ponudnik – storitev – uporabnik (Bulc 2003, 18–20).

Brez ustvarjalnosti, ki zaznamuje celoten proces inovacije, najbolj pa njegov začetek, inoviranje ni mogoče (McLean 2005, 227). Ustvarjalnost je potrebna v vseh fazah inovacijskega procesa, ne le pri generiranju zamisli. Nanaša se na celoten proces, od ideje, razvoja nekaterih invencij v inovacije, do njihovega nadaljnjega razvijanja. Imeti mora lastnost dojemanja (percepcije), spoznavanja skritega bistva (analize), proizvodnje zamisli (produkcije) in izbiranja med njimi (selekcije), njihove koristne uporabe (inovacije) ter njenega vzdrževanja vse do uporabe in popolne izrabe (Likar 2001, 16).

Za boljše razumevanje je potrebno razlikovati med različnimi pojmi, povezanimi z inovativnostjo, ki jih bomo predstavili v nadaljevanju. Na začetku je invencija, ki se preko potencialne inovacije razvije v inovacijo, ki je zadnji člen v invencijsko-inovacijski verigi (Pompe 2011, 26).

- Ideja je zamisel, ki se posamezniku porodi sama od sebe ali jo sproži nek dogodek (Likar in drugi 2006, 29), in je plod ustvarjalnosti (Pompe 2011, 26).
- Invencija je zamisel, vsak nov domislek, ki se lahko z dodatnim vlaganjem, delom in naložbami kasneje pretvori v inovacijo in ki bo postal koristen oziroma uporaben (novost v tehnologiji ali v tehniki) (Likar 2001, 18; Mulej in Ženko 2004, 187). Po mnenju Likarja in drugih (2006, 29–30) pa je invencija ideja, opis ali model za novo ali izboljšano sredstvo, izdelek, proces in sistem. Sposobnost za invencijo predstavlja sposobnost odkrivanja novih vidikov ali odnosov med stvarmi, pojavi ali pojmi oziroma zmožnost, da na podlagi poznanih sestavnih delov nastanejo nove celote (Likar 2001, 17).
- Potencialna inovacija nastane, ko ima neka invencija možnost, da postane več kot le zamisel in se jo naprej razvija in dopolnjuje v inovacijo. Za potencialno inovacijo se torej označuje tisto stopnjo razvoja oziroma korak med invencijo in inovacijo, v kateri ima novost že vse lastnosti, potrebne za praktično uporabnost (ima uporabno vrednost), ni pa še donosna in zato še ne koristi niti uporabnikom niti avtorjem/lastnikom (Mulej 2002, 4–6; Mulej in drugi 2008, 197–198).
- Inovacija je novost, izpeljana iz invencije, ki se bistveno razlikuje od obstoječega, je implementacija novega ali pomembno izboljšanje proizvoda (blaga ali storitve), procesa, nove marketinške ali organizacijske metode v poslovni praksi ali na delovnem mestu in je koristna za uporabnike. Pompe (2011, 27) jo imenuje izum in pomeni »stvaritev nečesa, kar do sedaj še ni bilo znano in uporabljeno«. Lahko je predmet, postopek, način delovanja, storitev ipd. Kot menita Fatur in Likar (2009, 13), je inovacija dokazano koristna novost. V poslovnem svetu so to novosti v vseh segmentih delovanja organizacij, ki prinašajo kratkoročno in dolgoročno boljše poslovne rezultate, zaposlenim boljše delovne pogoje, zanimivejše delo, finančne dodatke ipd. (Likar 2001, 14). Da je inovacija nov ali boljši način doseganja dodane vrednosti oziroma ustvarjalna sposobnost preoblikovati zamišljeno v stvarnost, meni Nicholson

(2009, 51). De Leede in Looise (2005, 109) pa kot inovacijo opredeljujeta namensko in radikalno spremembo v obstoječih izdelkih, storitvah, procesih v organizaciji z namenom doseči konkurenčno prednost pred tekmeci.

Inovacija je proces uporabe znanja, umske ustvarjalnosti in prizadevanja, ki na osnovi invencije uvaja, doseže nove proizvode v gospodarstvu, zlasti na tehnološkem področju (Likar 2001, 17). Poleg inovacij na tehnološkem področju poznamo tudi družbene, sociološke, organizacijske, metodološke inovacije (Fatur in Likar 2009, 13–14).

Mulej in Ženko (2004, 16) predlagata sledečo formulo inovacije: »Inovacija = invencija x podjetnost x celovitost x vodenje x sodelavci x kultura x tekmeci x odjemalci x dobavitelji x družbeno-gospodarski pogoji x naravno okolje x slučajnost/sreča.« Pri tem nastopajo vsi našteti dejavniki, ki jih je zaradi soodvisnosti in povezanosti potrebno hkrati tudi obvladovati.

Pri inovativnosti gre za lastnost ljudi (Likar 2001, 17), ki pomeni sposobnost preoblikovanja nečesa že obstoječega v novo koristno obliko, kombinacijo ali vsebino in posledično uporabo novih ali pomembno izboljšanih izdelkov (blaga ali storitev), procesov, trženjskih ali organizacijskih metod v poslovanju, organizaciji delovnih mest ali odnosih. Kot ugotavljata Mulej in Ženko (2004, 11), inovacija pomeni novo vsebino, nove lastnosti izdelkov in proizvodnih postopkov, nove lastnosti organizacijskih vidikov delovanja, nove lastnosti vedenja ljudi, nove lastnosti metod vodenja in dela.

Fatur in Likar (2009, 13–14) menita, da v organizaciji inovativnost pomeni več kot le raziskovalno razvojno dejavnost, saj vključuje tudi načrtovanje proizvoda, izobraževanje in usposabljanje sodelavcev, osvajanje novih tehnologij, prenos znanja, učinkovito nastajanje in upravljanje z idejami ter drugimi dejavniki, ki so povezani s kulturo in strategijo podjetja.

Nicholson (2009, 51) ugotavlja, da so novi proizvodi in učinkovitejši procesi osnova za ustvarjanje konkurenčnega podjetja, hkrati pa so glavni razlog proizvodne rasti in osnovni vir za nacionalni razvoj, zato je za gospodarstvo in

poslovanje inovativnost pomembna. Inovativnost je za organizacijo ključnega pomena, saj, kot meni Bulc (2003,17), oblikovanje in doseganje dodane vrednosti proizvoda in zaposlenih ter posledično večje vrednosti organizacije omogoča edino inovacija.

Inovativnost tako postaja ključna konkurenčna prednost in poroštvo za obstoj, česar se menedžerji dobro zavedajo. Je ena izmed najpomembnejših prednosti strateškega razvoja, zato ni presenetljivo, da postaja inovativnost vedno bolj pomembna in se vlaganja v inovativnost in razvoj povečujejo (Korelc 2007).

Inovativno podjetje je podjetje oziroma organizacija, kjer poslovanje, temelječe na inovacijah, prevladuje pred rutinskim (Mulej 2002, 4–6) oziroma, kadar je inovativnost oblika poslovne strategije podjetja. Pri tem pa so pomembni tudi etika, družbena odgovornost podjetja (Nicholson 2009, 55), ustvarjalno okolje in podpora inovativnega vodstva (Ženko in Mulej 2012, 276).

2.1.10 Ustvarjalnost in poklicna etika

Človek je lahko ustvarjalen na različnih področjih, eno pomembnejših je poklic. Ob tem pa je zelo pomembna etika, kajti svojo ustvarjalnost lahko usmeri tudi v povsem napačne cilje.

Mayer (2004a, 342) ugotavlja, da je zaupanje v organizaciji temeljnega pomena, saj ustvarjalno sodelovanje brez medsebojnega zaupanja ni mogoče. Ustvarjalnost sicer temelji na samozaupanju posameznika, pomembno pa je tudi zaupanje, da lahko dela na osnovi svojih zamisli in svoje izvirne prispevke postopoma vgrajuje v skupen mozaik (Mayer in drugi 2001) ter zaupanje, da bodo ustvarjalni dosežki res pravično vrednoteni in nagrajeni (Mayer 2004a, 342). Mayer (2004a, 342) nadaljuje, da zaupanje organizacije temelji na zaupanju v ustvarjalnost sodelavcev, zaupanje sodelavcev pa na zaupanju v korektnost in poštenost (strokovno in poslovno etiko) organizacije, ki ji namenjajo svoje ustvarjalno delo. Ker organizacijo usmerja v konstruktivnost, je zaupanje ustvarjalnosti etično neločljivo, kar je razlog, da tudi organizacija ustvarjalcem

zaupa, da ne bodo zlorabili ustvarjalne svobode. Zaupanje v organizaciji je torej vzajemno (prav tam).

Zaradi pomanjkanja zaupanja in raznih drugih razlogov pa se pojavlja neetično ravnanje organizacij, ki se, kot ugotavlja Mayer (2004a, 342), pogosto pokaže v poskusih, da bi zmanjšali pomen ustvarjalnih dosežkov, ki so prinesli korist. Razlog temu je največkrat težnja, da bi avtorjem izplačali čim manjše nagrade. Tudi razmerje med ekonomskimi učinki ustvarjalnih dosežkov in deleži avtorjev praviloma ni ekvivalentno. V takih organizacijah se ustvarjalnost hitro zniža, zlorabljeno zaupanje pa je v kratkem času težko povrniti (prav tam).

Beseda etika izhaja iz grške besede ethos, ki pomeni običaj oziroma ethikos, ki pomeni moralen, značajen. Nanaša se na jasnost, poštenost, odgovornost ali prevzemanje stališč, kar je postalo pomembno v postmoderni družbi, ki ne priznava nobenih nespremenljivih omejitev (Tschudin 2004, 37).

Etika je filozofska disciplina, ki proučuje, kaj je dobro in kaj zlo, kaj je vrednota (Sruk 1999, 138; Tavčar 2002, 40), raziskuje človekov kritično-vrednostni odnos do obnašanja in ravnanja drugih ljudi, njihovih značajev ter do samega sebe. Teoretično pojasnjuje in kritično ocenjuje pojav morale (Jelovac 2000, 81, 138) in utemeljuje norme in pravila, ki jih je treba spoštovati (Stres 1999, 16).

Etika se torej ukvarja s preučevanjem, oblikovanjem in z raziskovanjem izvora človeške moralnosti, kriterijev moralnega vrednotenja ter razumevanjem namenov, ciljev, smisla moralnega značaja, delovanja ter samozavedanja posameznikov in tudi širših skupnosti (Švajncer 1995, 12).

Kot ugotavljajo različni avtorji (Tavčar 1994, 7; Ivanjko 1996, 177; Vila in Kovač 1997, 283), je etika skupek moralnih principov. Je znanost o moralnem delovanju, proučuje moralo, njena vodila in moralno ravnanje, zlasti še kriterije, norme in postopke, ki so osnova etičnemu odločanju. Morala pa obsega praktične skupke pravil oziroma norm kot podlago odločitvam o tem, kako naj človek usmerja svoje ravnanje, kadar gre za koristi, pravice in dolžnosti do samega sebe, do soljudi, okolja in do organizacij. Morala je ravnanje in delovanje, ki je v skladu s spoznanji

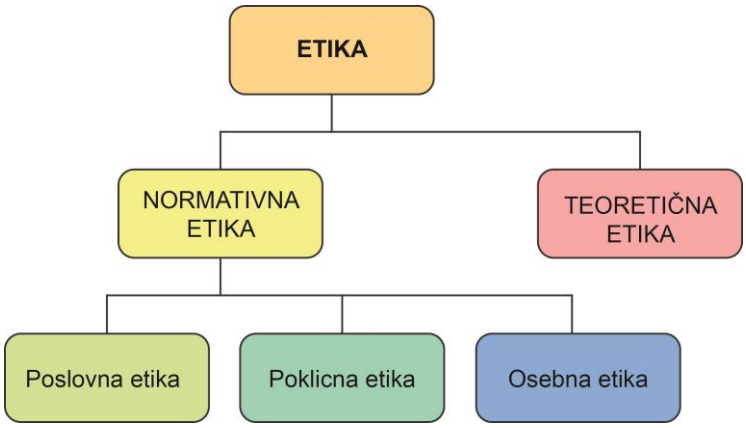
etike (Vila in Kovač 1997, 283), je glavni predmet raziskovanja etike oziroma osnova njeni filozofski refleksiji – etika je filozofija morale (Sruk 1999, 306).

Etika pomeni zavestno, refleksivno sprejemanje dobrih odločitev, kar je pomembno, kadar ni vnaprej jasno, kaj je prav in posledično prihaja do nasprotij med moralnimi normami, ki bi jih bilo dobro upoštevati (Glas 2007, 222–224). Avtor tudi ugotavlja, da so zakoni in etika sicer povezani, vendar se lahko tudi razlikujejo. Ravnanje, s katerim kršimo zakone in druga pravila v družbi, v nobenem primeru ne more biti etično. Etika posamezniku pomaga, da oblikuje svoje aktivnosti tako, da dosega svoje cilje in hkrati cilje drugih (prav tam).

Kot poudarja Šmitek (2003, 13), je etika nauk o dobrem, o odnosu do sočloveka, je pravilo, ki določa, da mora posameznik obravnavati drugega tako, kot bi želel biti obravnavan sam. Nanaša se na posameznikova dejanja, ki so izbrana zavestno in namensko ter v skladu z njegovim prepričanjem, kaj je dobro in prav.
Etiko lahko razvrščamo glede na različne vidike (glej Slika 2.11). Glede na vsebino in nosilce jo razdelimo na (Bergant 2010, 360; Juhant 2009, 88):

- teoretično etiko (razprava o dobrem in zlu na filozofski ravni) in
- normativno etiko, ki temelji na domnevi, da obstajajo načela, ki so pogoj in temelj človekovega odločanja in po katerih naj brezpogojno sledi dobremu. Deli se na tri področja: osebno, poslovno in poklicno.

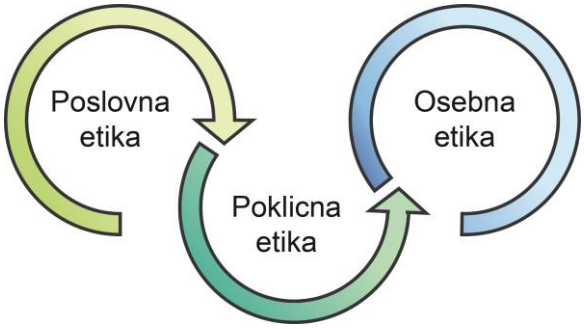
Slika 2.11: Etika glede na vsebino in nosilce



Vir: Bergant (2010, 360)

Osebna, poklicna in poslovna etika so v tesni medsebojni povezavi (Slika 2.12).

Slika 2.12: Povezanost poslovne, poklicne in osebne etike



Vir: Bergant (2010, 361)

Osebna etika posameznika izhaja iz njegove osebnosti, vrednot, verovanj, poklica, pripadnosti (podjetju, stranki, religiji itd.) (Kralj 2003, 185). Je skupek osebnih moralnih vrednot, ki so posamezniku vodilo v življenju in zaznamujejo njegovo vedenje in odnose z drugimi. Lahko je skladna s profesionalno etiko. Na njeni osnovi posameznik rešuje etične dileme, ki so posledica razlik med delitvami etik (prav tam).

Poslovna etika je posebna veja etike, ki se ukvarja s preučevanjem morale v poslovnih odločitvah (Jelovac 1997, 37) in z vprašanjem, kaj je prav in kaj napačno v poslovnem vedenju. Imenuje se tudi etika managementa, saj obravnava načela o dobrem in zlem ter norme za odločanje in ravnanje managementa. Obravnava kakovost odločitev managerjev glede na vrednote udeležencev, za dobre pa odločitve, ki so skladne z vrednotami vpletenih (Kalacun 2001, 6). Pomembna je, ker se povezuje s poslovno uspešnostjo in blaginjo ljudi. Vrsta organizacij se zavzema za višje etične standarde poslovanja, katerih posledica je, da zaposleni zaradi zaupanja in odgovornega ravnanja naredijo več in so bolj ustvarjalni (Glas 2007, 223). V primerih, ko mora strokovnjak sprejemati odločitve, ki presegajo njegovo individualno etiko, je ustrezno definirana poklicna etika zelo pomembna (Trstenjak 1996, 12).

Ramovš (1996, 73) navaja, da je med vedenjem in doživljanjem tesna povezanost, saj se doživljanje izraža v vedenju, kar je za poklicno etiko odločilno. Pogosto se

zgodi, da človek eno doživlja, nasprotno pa govori, se vede ali ravna. Ljudje ne ravnajo neetično zaradi nepoznavanja pravega ravnanja, temveč zato, ker imajo za neetično ravnanje motive, ki jim dajo prednost pred etičnimi. Če človek prav doživlja sebe, svoje delo, poklic, sodelavce, bo njegovo doživljanje imelo za posledico smiselno in etično poklicno ravnanje. Vsako zavestno etično poklicno dejanje pa veča etično poklicno zavest (prav tam). Za etično ravnanje v poklicu je, kot meni Hribar (1996, 35), potrebno pravo razmerje med egoizmom in altruizmom.

Ramovš (1996, 73–78) tudi ugotavlja, da se človekove meje glede etike izrazito kažejo na poklicnem področju. Z ene strani ga omejuje tisto, česar ne more, z druge pa tisto, česar ne sme. Zaposlenemu se marsikaj zdi smiselno, a tega ne more narediti, če hoče ravnati etično. Če pri opravljanju poklica posameznik upošteva samo svoje motive in razloge za neko delovanje, ne pa tudi moralnih vrednot, je posledica samoprevara etičnosti takega poklicnega delovanja. Meni, da skrb za strokovno in etično poklicno vedenje odločilno prehaja v domeno posameznika, torej so za etično ravnanje v poklicu odločilne osebnostne značilnosti, manj pomemben je pomen okolja. Avtor (prav tam) navaja štiri glavne determinante, ki so odločilne za etično ravnanje v poklicu: znanje, svobodna volja (hotenje), etična izkušnja in vest. Pri etičnem ravnanju so pomembne osebnostne meje, kot so lastne zmožnosti, skupno znanje in izkušnje, zmožnosti in svobodno odločanje drugih ljudi in smisel celote. Ustrezno etično ravnanje je samo tisto, za katero se v konkretni situaciji strokovnjak odloča sam po vesti in znanju.

Poklicna (profesionalna) etika narekuje dogovorjene standarde vedenja neke skupine, poklicne normative in smernice. Opisana je v kodeksu etike poklicne skupine. Vpliva na moralno vedenje in prepričanja neke skupine in na način presoje moralnih načel (Jug 2015, 48). Potočnik (1996, 93–104) ugotavlja, da poklicna etika posamezniku poenostavi zapletenost sodobnega življenja in mu pomaga pri pomembnejših strokovnih odločitvah.

Etični kodeks natančno določa, opredeljuje ter pojasnjuje namen in način delovanja določene poklicne skupine oziroma številne vidike poklicnega dela. V različnih poklicih je dobrodošel in celo potreben, saj kot meni Trstenjak (1996, 12),

več kot je človekovega znanja, zapisanega v računalniku, v knjigi in kodeksu, tem bolj peša in se zanemarja človekov osebni spomin. Zaradi novih in nepredvidljivih okoliščin se mora posameznik čim manj zgrešeno etično-moralno vesti in delovati, zato etični kodeksi postajajo vse bolj poudarjeni in pogojeni (Pediček 1996, 43). Sruk (1999, 232–241) dodaja, da kodeks s podrobnejšimi smernicami oblikuje in gradi lik strokovnjaka, neodvisnega od trenutnih razmer. S kodeksi je pri strokovnjakih možno povečati občutljivost za zaznavanje etičnih dilem, ki se lahko pojavijo med opravljanjem dela. Kodeksi nudijo strokovnjakom osnovne vzorce ravnanja, hkrati pa jih spodbujajo k večjemu zanimanju za etična vprašanja. Na podlagi sprejetih etičnih načel zaposleni oblikuje sebe, svoj odnos do strokovnih kolegov in do celotne družbe (prav tam).

Černoga in Bohinc (2009, 225) navajata, da so kodeksi najbolj potrebni v ustanovah in organizacijah, v katerih je zaradi javne odgovornosti potrebna preglednost, kamor sodi tudi zdravstvo.
Od posameznikov, ki delajo z ljudmi, se pričakuje negovanje etičnih vrlin, zavzemanje zanje in njihovo upoštevanje. V nekaterih poklicih so zaposleni še posebej izpostavljeni in jih tako uporabniki kot sodelavci zelo kritično ocenjujejo in tudi pričakujejo, da bo njihovo delo opravljeno v skladu s splošno veljavnimi etičnimi normami (Mohar 2003, 117). Taki so tudi poklici v zdravstvu, med katere sodi tudi delovna terapija.

Etika vseh zdravstvenih delavcev ima skupna izhodišča, ta so: skrb za zdravje, preprečevanje bolezni in pomoč bolnim. Etični problemi in dileme, ki se pojavljajo pri različnih profilih zdravstvenih delavcev, pa so odvisni od narave dela (Poredoš 2003, 156). Etika skrbi pomeni ravnanja in dejanja posameznikov, usmerjena na druge ljudi, ki temeljijo na naklonjenosti in želji pomagati pomoči potrebnim (Prebil in drugi 2011, 89). Pri vsakodnevnem delu se zdravstveni delavci srečujejo s situacijami in primeri, ki jih morajo presojati s pravnega in z moralno-etičnega stališča.

2.2 DELOVNA TERAPIJA IN USTVARJALNOST

2.2.1 Definicija in opredelitev delovne terapije

Delovna terapija je zdravstvena stroka, katere domena je promocija zdravja in dobrega počutja s pomočjo vključevanja v okupacije[4]/dejavnosti. Njeno vodilo je Galenova misel, da je delo najboljši zdravnik, njen osnoven namen pa je vzdrževati, olajšati, usposobiti in spodbujati ljudi, da sodelujejo in čim bolj samostojno izvajajo aktivnosti oziroma okupacije/dejavnosti vsakodnevnega življenja (Hinojosa in Blount 2014), ki jih želijo ali morajo opravljati. Tako se posamezniki usposobijo za življenje ter se vključijo v okolje, skupnost. To delovni terapevti uresničijo tako, da na osnovi poznavanja posameznikovih težav pri izvajanju aktivnosti, njegovih želja in potreb načrtujejo in poiščejo ustrezne ukrepe, ki posameznikom omogočijo izvajanje vsakodnevnih aktivnosti. Gre za ukrepe, s katerimi razvijajo, zvišujejo ali ohranjajo sposobnosti za sodelovanje oziroma s katerimi prilagajajo aktivnosti ali okolje za izboljšanje participacije v izvajanju (AOTA 2008, 626; Hinojosa in Blount 2009, 8–17).

Kot menita Townsend in Polatajko (2007, 10), je delovna terapija spretnost in znanost, ki omogoča, da se posamezniki kljub različnim boleznim, okvaram, motnjam ali prizadetostim vključujejo v vsakodnevno življenje skozi okupacijo/dejavnost in se tako lahko vrnejo v svoje okolje ter aktivno nadaljujejo svoje življenje. Delovni terapevti so prepričani, da obstaja močna povezava med okupacijo/dejavnostjo, zdravjem in dobrim počutjem (Law in drugi 1998, 81).

Delovna terapija omogoča pravično in inkluzivno družbo ter usposablja posameznike, da bi v okviru svojih sposobnosti lahko sodelovali v aktivnostih vsakodnevnega življenja. Rešitve za izboljšanje zdravja in dobrega počutja išče na osnovi vključevanja posameznikov v okupacije/dejavnosti (Law 2002, 641). Pri tem je pomembno tudi sodelovanje posameznikov pri odločanju.

---

[4] Čeprav ima beseda v slovenskem prostoru negativen pomen, je okupacija (angl. *occupation*) v delovni terapiji predvsem v razvitih državah, kot so ZDA, Kanada, Avstralija, skandinavske države, uveljavljen strokovni/znanstveni pojem.

Radomski in Trombly Lathan (2008) navajata, da je glavni namen delovne terapije omogočiti osebi, da doseže samostojnost in zadovoljstvo pri izbranih življenjskih vlogah in aktivnostih, ki podpirajo vključevanje pri teh vlogah. Sposobnost izvedbe kot tudi zadovoljstvo lahko posameznik doseže neodvisno/samostojno ali s spremljevalcem (Oven in Gričar 2014, 674).

S svojimi znanjem, spretnostmi in vrednotami delovni terapevt omogoča posameznikom, skupinam ali skupnosti vključevanje in sodelovanje v vsakodnevnih okupacijah/dejavnostih oziroma aktivnostih, ki jih doživljajo kot smiselne, prepoznajo njihov namen, vrednost ter pomen, jim prinašajo izpolnitev, pozitivno vplivajo na njihovo zdravje in dobro počutje ter posledično zvišujejo kakovost njihovega življenja (Law in McColl 2010; AOTA 2008). Gre za aktivnosti oziroma okupacije/dejavnosti, ki so za posameznike pomembne, odražajo njihove vrednote in prepričanja ter jim dajejo občutek zadovoljstva, hkrati pa omogočajo strukturo življenja, zadovoljijo posameznikove potrebe po skrbi zase in vključevanju v družbo. Blesedell Crepeau in drugi (2003, 16) ter Christiansen in drugi (2005, 4–5) navajajo, da so ciljno usmerjene, služijo vzdrževanju vlog, užitku, razvoju in vzdrževanju identitete, samoizražanju, osmišljanju in izpolnitvi. Claesson in drugi (1999, 136) menijo, da imajo zato delovni terapevti ključno vlogo pri vzdrževanju kakovosti posameznikovega življenja.

Glavna domena delovanja delovnega terapevta je usposobiti posameznika za vključevanje v okupacije/dejavnosti. Kielhofner (2008) navaja, da je osnova delovne terapije pojmovanje aktivnosti oziroma okupacije/dejavnosti kot tiste, ki lahko pripomore k zdravju in dobremu počutju posameznika in družbe. Delovni terapevt mora delovati v smeri izboljšanja kakovosti življenja vseh, ki lahko pričakujejo dobrobit zaradi izboljšane sposobnosti sodelovanja oziroma izvajanja zanje smiselnih in namenskih aktivnosti oziroma okupacij/dejavnosti (Hammell Whalley 2008, 62).

2.2.1.1 Okupacija/dejavnost in aktivnost

Delovna terapija poudarja, da je vključevanje posameznika v smiselne aktivnosti[5] oziroma okupacije[6]/dejavnosti pogoj za zdravje in dobro počutje.

Okupacija/dejavnost je definirana na mnogo načinov. Pojem okupacija/dejavnost je tesno povezan z zdravjem in s kakovostjo življenja tako posameznika kot družbe. Wilcock (2006, 8) ugotavlja, da temeljna izhodišča delovne terapije utemeljujejo okupacijo kot osnovno človeško potrebo, ki je prirojena in povezana z zdravjem in preživetjem. Pierce (2001b, 139) navaja, da so okupacije oziroma aktivnosti dejanja, sestavljena iz skupin nalog, ki jih ljudje izvajajo, da dosežejo cilj in so nujne za obstoj in preživetje posameznika, saj omogočajo razvoj osebnosti, spoznavanje lastnih spretnosti, sposobnosti, pomanjkljivosti, reševanje problemov in vplivajo na fizično in psihično zdravje ter interakcijo z drugimi ljudmi. Christiansen in Townsend (2011) pa dodajata, da okupacije/dejavnosti, v katere je posameznik vključen in jih izvaja, pomenijo smisel življenja, oblikujejo dnevni ritem, vplivajo na njegov življenjski slog, udobje, storilnost, medosebne odnose, dobro počutje in zdravje ter, kot menijo Blesedell Crepeau in drugi (2003, 1031) ter Law in drugi (1997, 32), odražajo kulturne vrednote, mu nudijo užitek in izpolnjujejo posameznikove potrebe po samooskrbi in sodelovanju v družbi.

Bonder in drugi (2004, 165) navajajo, da na izbiro okupacije/dejavnosti pri posamezniku pomembno vplivajo: njegovo okolje, kulturni kontekst, od katerega je odvisno njegovo doživljanje smisla in osebnega pomena pri vključenosti v okupacije/dejavnosti. Osebni pomen je opredeljen kontekstualno glede na časovno, psihološko, socialno, simbolno, kulturno, etnično ter duhovno dimenzijo (prav tam). Hinojosa in Kramer (1997, 864) pa dodajata, da posameznika okupacije/dejavnosti, v katere se vključuje, definirajo. Zaradi interakcije

[5] Pod pojmom **aktivnost** razumemo vse dejavnosti s katerimi se ljudje vsakodnevno ukvarjamo (npr. oblačenje, kuhanje, pisanje, nakupovanje ipd.)

[6] **Okupacija** je širši pojem in se nanaša na vse osebno obarvane, posamezniku smiselne in pomembne dejavnosti, ki potekajo v njegovem kontekstu (npr. oblačenje v njegovi kopalnici, nakupovanje živil za nedeljsko kosilo, pisanje poročila po končanem projektu ipd.). Torej aktivnost se imenuje okupacija, ko je povsem jasno, kdo jo izvaja, kdaj in v kakšnih okoliščinah in s kakšnim namenom, odnosno kakšen pomen ima ta aktivnost za konkretno osebo. Subjektivnost in kontekst so osnovne značilnosti, ki razlikujejo okupacijo od aktivnosti (Pierce 2001b, 140; Christiansen in drugi 2005; Boyt Schell in drugi 2014, 1237).

posameznika s svojim okoljem, razvoja (sposobnosti), izpopolnjevanja na različnih področjih, odziva na življenjske pogoje in okoliščine, se okupacije/dejavnosti tekom življenja spreminjajo.

Okupacija/dejavnost se, kot že omenjeno, nanaša na skupek smiselnih aktivnosti oziroma nalog, ki jih posamezniki izvajajo v vsakodnevnem življenju, potekajo v času (Christiansen in drugi 2005, 548) ter imajo ali pa nimajo opazne fizične dimenzije (Hinojosa in Kramer 1997, 865). Za vključene so pomembne, omogočajo jim (delni) nadzor nad določenimi življenjskimi področji. Ker opredeljujejo in združujejo vse, kar posameznik potrebuje za uspešno opravljanje življenjskih vlog, mu to omogočajo. Kielhofner (2002) navaja, da imata na vloge, ki si jih je posameznik izbral, so mu dodeljene ali jih je tekom življenja pridobil, največji vpliv okolje in kultura, v kateri živi. Hammell Whalley (2008, 61) meni, da ima vsak pravico, da se vključuje v smiselne okupacije/dejavnosti, ki prispevajo k zdravju in dobremu počutju posameznika in skupnosti.

Delovni terapevti okupacije/dejavnosti pojmujejo kot vsakodnevne aktivnosti, ki predstavljajo vsakega posameznika, prek katerih se loči od drugih, po katerih se uresničuje kot posameznik in skozi katere se kaže kot poseben. Christiansen (1999, 547) navaja, da so okupacije/dejavnosti vsakemu posamezniku lastne in osebne, so njegovo bistvo in ga delajo takega, kot je. Okupacije/dejavnosti ga definirajo ne le kot človeško bitje, temveč tudi kot individuum, saj z njimi ustvarja in vzdržuje svojo lastno identiteto in si s tem omogoča, da živi polno. Avtor tudi dodaja (prav tam), da ima vključenost v okupacije/dejavnosti pomembno vlogo oblikovanju posameznikove okupacijske identitete, ki se nanaša na opredelitev posameznika, vključno z vlogami in odnosi, predstavo o sebi ter osebnimi željami ter cilji in jo sestavljajo njegove vrednote, navade in izkušnje.

Posamezna okupacija/dejavnost ima za različne osebe glede na različna okolja in različna razpoloženja raznolike pomene. Neka okupacija/dejavnost lahko nekomu predstavlja delo, nekomu drugemu pa prosti čas (Townsend in Polatajko 2007, 40). Za nekoga je lahko prijetna izkušnja, za nekoga drugega pa lahko predstavlja veliko neugodje oziroma frustracijo (Weinblatt in drugi 2000, 74), saj je doživljanje posameznih vsakodnevnih okupacij/dejavnosti in njihovega smisla subjektivna,

osebna izkušnja posameznika v njegovem življenjskem okolju (Handerson in drugi 1991, 370). Podobno ugotavljata tudi Nelson in Jepson-Thomas (2003, 90).

Da je okupacija/dejavnost nekakšen organizator življenjskega ritma posameznika, ki vodi do ravnotežja, dobrega počutja in večje kakovosti življenja oziroma je medij, v katerem ima posameznik nadzor, doživlja sebe kot poznavalca in spodbuja socialne odnose, pa poudarjata Bruce in Borg (2002, 3–4).

Aktivnosti so točno določeni nizi dejanj ali opravil, ki sestavljajo okupacijo oziroma so deli okupacije. So osnovno in tudi najpomembnejše orodje delovnega terapevta. Aktivnost se v delovni terapiji uporablja kot splošen izraz za vse, kar oseba počne, kar bi rada delala in kar od nje pričakujejo, da naj bi delala. Ker omogočajo razvoj osebnostnih značilnosti, spoznavanje spretnosti, sposobnosti in pomanjkljivosti, reševanje problemov ipd., so nujne za obstoj in preživetje posameznika. Townsend in Polatajko (2007) pomen aktivnosti opišeta kot nekaj, kar zdravi in kar osebo žene naprej, določa meje posameznikovih sposobnosti, ustvarja smisel življenja, predstavlja vir zdravja in dobrega počutja ipd.

V primeru, ko je posameznik intenzivno vključen v okupacijo/dejavnost oziroma aktivnost, lahko izkusi t. i. »flow« oziroma zanos. Ta občutek doživi, ko zelo visoka stopnja (notranje) motivacije povzroči močno zanimanje, zavzetost, popolno osredotočenje, zatopljenost ter predanost aktivnosti, pri tem pa se ujemajo težavnosti aktivnosti oziroma izziv in sposobnosti posameznika (Csikszentmihalyi 1975; Wu in Liang 2011, 318; Zaman in drugi 2010, 1010). Gre za celosten občutek, ki poudarja užitek pri izvajanju okupacije/dejavnosti, ko je posameznik globoko osredotočen, izgubi občutek za čas in samozavedanje, ima občutek ustvarjalnosti, moči in ukrepa spontano (Wu in drugi 2011, 180) ter ima občutek blagostanja in zadovoljstva (Chilton 2013, 64; McHugh 2016, 280). V stanju zanosa posameznik čuti, da ima nad svojim početjem nadzor, deluje avtomatično in nima strahu pred neuspehom (Musek 2007, 316). Zanj je značilno posebno stanje, ki ga povzročijo jasno opredeljeni cilji, nedvoumne povratne informacije in občutek nadzora nad okoljem. V zanosu posameznik nepomembne zaznave in misli filtrira in se osredotoči samo na zaznavanje pomembnih dražljajev (Wu in drugi 2011, 180), izkusi globoko veselje, ustvarjalnost in popolno vključenost v

življenje. Imenuje se tudi optimalno izkustvo (Csikszentmihalyi in drugi 2004). Ta občutek je mogoče izkusiti in doseči pri izvajanju različnih aktivnosti oziroma okupacij/dejavnosti in je eden od načinov, ko posameznik smiselnost aktivnosti oziroma okupacije/dejavnosti doživi kot doprinos h kakovosti življenja.

Posamezniki okupacije/dejavnosti oziroma aktivnosti opravljajo kot del svojega vsakdana. Kielhofner (2002) jih glede na časovni, fizični in socio-kulturni kontekst, ki daje značaj človekovemu življenju, razporedi v kategorije, imenovane področja človekovega delovanja kot dnevne aktivnosti, delo in prosti čas, AOTA (2008, 631–633) pa kot osnovne (osebne) dnevne aktivnosti, širše dnevne aktivnosti, počitek in spanje, izobraževanje, delo, igra, prosti čas in sodelovanje v družbi.

- Dnevne aktivnosti (osebna nega in higiena, hranjenje, oblačenje, kopanje ipd.) so aktivnosti, katerih osnova je skrb zase; so pomembne dejavnosti vsakodnevnega in temelj socialnega življenja in so potrebne za zadovoljevanje osnovnih potreb za preživetje ter predstavljajo osnovo za dobro počutje (Christiansen in Hammecker 2001, 156; Radomski in Trombly - Latham 2008, 81). Za večino ljudi predstavljajo najpomembnejše in tudi najbolj intimno področje človekovega delovanja.
- Širše dnevne aktivnosti (skrb za druge, uporaba komunikacijskih pripomočkov, upravljanje z denarjem, vzdrževanje doma, priprava obrokov in čiščenje, nakupovanje ipd.) so povezane z vključevanjem posameznika v širše fizično, socialno in kulturno okolje ter zahtevajo pogosto bolj zapletene interakcije kot dnevne aktivnosti. Usmerjene so v podporo vsakodnevnemu življenju in sodelovanje z okoljem oziroma skupnostjo, na splošno po naravi pa neobvezne in so lahko dodeljene drugemu (AOTA 2008, 631).
- Aktivnosti spanja in počitka podpirajo in vzdržujejo zdravo in aktivno sodelovanje na vseh področjih človekovega delovanja (AOTA 2008, 632).
- Področje izobraževanja vključuje aktivnosti, potrebne za vlogo učenca in sodelovanje v izobraževalnem okolju (AOTA 2008, 632).
- Na področje dela spadajo aktivnosti, ki so potrebne za vključevanje v plačano delo ali prostovoljne aktivnosti (Mosey 1996, 341).
- Področje igre zajema spontane ali organizirane aktivnosti, ki omogočajo zadovoljstvo, zabavo, veselje ali razvedrilo (Parham in Fazio 1997, 252).

- Prostočasne aktivnosti so aktivnosti, ki so neobvezne, notranje motivirane in ki se izvajajo med prostim časom, kar pomeni, da čas ni določen za obvezne dejavnosti, kot so delo, skrb zase ali spanje (Parham in Fazio 1997, 250).
- Aktivnosti sodelovanja v družbi so povezane z organiziranimi vzorci vedenja, ki so značilni in se pričakujejo od posameznika ali posameznikov v sodelovanju z drugimi znotraj danega socialnega sistema (Mosey 1996, 340). Predstavljajo preplet okupacij/dejavnosti, ki podpirajo vključevanje v družinske in skupnostne aktivnosti, kot tudi tiste, ki vključujejo prijatelje in vrstnike (Gillen in Boyt Schell 2014, 607).

Posameznik se v okupacije/dejavnosti vključuje odvisno od njegovih potreb in interesov. Za nekoga je na primer priprava obroka širša dnevna aktivnost, za drugega delo, za tretjega pa aktivnost prostega časa. Kateri okupaciji/dejavnosti daje prednost je odvisno od mnogo faktorjev, kot je npr. časovni (obdobje v letu). Pomembna sta tudi obseg in narava sodelovanja, saj npr. delo brez zadostnega počitka in hrane izčrpuje ter vodi posameznika v nevarnost za zdravje (Håkansson in drugi 2006, 74,79).

Bruce in Borg (2002) ugotavljata, da je vključevanje posameznika v okupacije/dejavnosti za njegovo življenje pomembno, saj delujejo kot medij za povezovanje posameznika z njegovim okoljem in tako okrepijo pomen in kakovost njegovega življenja.

Dinamično povezavo med osebo, okoljem in okupacijo/dejavnostjo, ki delovne terapevte vodi pri delu, poudarjajo sodobni delovnoterapevtski modeli (Law in drugi 2005). Pomemben pa je tudi kontekst izvedbe okupacije, ki jo vedno pogojujejo vplivi okolja, kamor prištevamo fizično, socialno, kulturno, ekonomsko in druga okolja. Ta lahko spodbujajo posameznika in mu pomenijo izziv pri izvedbi okupacije ali pa ga zavirajo oziroma ga ovirajo (Turpin in Iwama 2011, 53).

Delovni terapevti lahko na podlagi svojega strokovnega znanja o težavah na področjih okupacije/dejavnosti predlagajo konkretne rešitve za odpravo posameznih ovir, s katerimi se posamezniki srečujejo pri vključevanju v vsakodnevne aktivnosti oziroma okupacije/dejavnosti (Oven 2014, 662). Ker se

zavedajo vpliva okolja, ki je za okupacijo/dejavnost uporabnika velikokrat negativno in ne podpira njegovih kapacitet in zmožnosti, je ne glede na področje okvare/prizadetosti oziroma motnjo, njihova osnovna skrb prilagoditev okolja s ciljem, da osebam omogočijo izvajanje aktivnosti (Ainsworth in De Jonge 2011).

2.2.1.2 Okupacijska znanost

Ko govorimo o okupaciji/dejavnosti, je pomembno omeniti tudi okupacijsko znanost. Je akademska disciplina, ki predstavlja akademsko inovacijo na področju okupacije in zdravja (Clark in drugi 1991, 300). Znanstveno podpira delovno terapijo in njena osnovna teoretska izhodišča ter proučuje človeka kot okupacijsko oziroma dejavno bitje (Hammell Whalley 2008, 62; Molke in Laliberte Rudman 2009, 243; Zemke in Clark 1996). Raziskuje človekovo okupacijsko naravo, pogoje in dejavnike, ki vplivajo na izvedbo vsakodnevnih življenjskih aktivnosti, in vpliv, ki ga imajo okupacije/dejavnosti na zdravje, zadovoljstvo in dobro počutje posameznika, skupine ali skupnosti (Molke in Laliberte Rudman 2003, 10). Usmerjena je v razumevanje človeka, analizo smiselne in namenske aktivnosti in načine prilagajanja na različne izzive in izkušnje, ki jih posamezniku postavlja in prinaša okolje. Zagovarja stališče, da ima vključenost oziroma izvajanje smiselnih okupacij/dejavnosti pozitiven vpliv na posameznikovo dobro počutje, zdravje in posledično kakovost življenja. Oblikovana je bila z namenom ustvarjanja in zagotavljanja potrebnega znanja za izvajanje delovnoterapevtske prakse in razvoj stroke, ki se posveča okupaciji (Townsend in Polatajko 2007, 64–66).

Okupacijska znanost pristopa k fenomenu zdravja na inovativen način in upošteva različne faktorje in spremembe, ki se dogajajo v družbi in ki pomembno vplivajo na to, kako posameznik opravlja svoje vsakodnevne aktivnosti. Išče tudi nove načine za reševanje sodobnih problemov, na primer kako odreagirati na klimatske spremembe in delovati ekološko v kontekstu dela delovnih terapevtov (Wagman 2014, 161–164).

Bartolac (2013, 827–828) navaja, da nameni raziskovanj znotraj okupacijske znanosti, kot jih je oblikovala skupina raziskovalcev, združenih v projekt o

okupacijski znanosti (Occupational Science Project Group – ENOTHE), vključujejo: razumeti človekovo biološko potrebo po okupaciji/dejavnosti, raziskati njene simbolne razsežnosti, opisati različna področja okupacije/dejavnosti, razumeti okupacijo/dejavnost kot posledico interakcije (kaj posamezniki počnejo in v kakšnih okoliščinah), prepoznati pomembnost in pomen okupacije/dejavnosti za posameznika z vidika starosti, družbe in kulture, razumeti dinamičen in prepleten odnos med posameznikom, okupacijo/dejavnostjo in okoljem, opredeliti pogoje za okupacije/dejavnosti, razumeti tesno povezanost med vključevanjem v okupacije/dejavnosti in dobrim počutjem in zdravjem, razumeti proces prilagoditve okupacije/dejavnosti in razumeti različne okupacijske izzive za posameznike, skupine in družbo. Avtorica (prav tam) še dodaja, da v okupacijski znanosti poleg navedenega uvajajo tudi nove besedne zveze, ki se nanašajo na različne omejitve, ki posameznika ovirajo ali mu onemogočajo sodelovanje oziroma vključevanje v okupacije/dejavnosti, kar posledično ogroža njegovo zdravje in kakovost življenja.

Glover (2009, 101) trdi, da ima okupacijska znanost korenine v delovni terapiji, zato je logično, da je večina okupacijskih znanstvenikov delovnih terapevtov. Segworth in drugi (2006, 24–25) podobno navajajo, da imata okupacijska znanost in delovna terapija iste korenine in da baza znanja, dosežena s pomočjo raziskav okupacijske znanosti, pomaga širiti izsledke raziskav, povezanih z okupacijo/dejavnostjo, opredelitvijo poklica, njegovo vednostjo in pomenom, s čimer podpira delovnoterapevtske intervencije. Avtorji (prav tam) še dodajajo, da zaradi spektra disciplin, ki prispevajo k okupacijski znanosti, ta zagotavlja dragocene informacije o klientovih težavah, ki ne izhajajo samo iz zdravstvenega stanja, temveč tudi iz socialnih ali kulturnih izzivov. Delovni terapevti opozarjajo na prednosti delovne terapije, nudijo storitve ali ocenjujejo uspešnost prakse, pri tem pa je znanje, ki ga nudi okupacijska znanost, zanje pomembno orodje (Segsworth in drugi 2006, 24–25).

Z znanstvenimi spoznanji o okupaciji/dejavnosti ima okupacijska znanost možnost in potencial pomagati delovni terapiji, da ostane pomembna in edinstvena stroka (Molke in Laliberte Rudman 2009, 239).

Delovni terapevti svoje znanje in izkušnje uporabljajo v procesu delovnoterapevtske intervencije v podporo sodelovanju in zdravju uporabnikov. Odgovorni so za vse vidike svojih storitev ter za varnost in učinkovitost med izvajanjem delovnoterapevstke obravnave (AOTA 2008, 626). Zaposleni so na različnih področjih in se srečujejo s klienti različnih starosti in z različnimi težavami pri izvedbi okupacije/aktivnosti v bolnišnicah, rehabilitacijskih centrih, inštitutih, šolah, vrtcih, domovih za starejše, zdraviliščih, dnevnih centrih in na klientovem domu. V preventivne namene pa obravnavajo tudi povsem zdrave posameznike. Pri svojem delu upoštevajo koncept kakovosti življenja, ki je tesno povezan z okupacijo/dejavnostjo in posamezniku omogoča, da živi polno. Ta koncept je osnova poslanstva delovne terapije in je vključen tudi v Kodeks etike delovnih terapevtov Slovenije.

2.2.1.3 Etika v delovni terapiji

Henry (1995, 132) navaja, da etika »ocenjuje način obnašanja, vedenja in kakovost moralnih vrednost, ki jih imamo«.

Delovni terapevti si na osnovi znanstvenih spoznanj in preverjenih izkušenj prizadevajo izboljšati sposobnost klientov, da čim bolj samostojno živijo v skladu s svojimi željami, zahtevami in pričakovanji ter glede na zahteve družbe. Pri delu jih vodijo njihove osebne vrednote in prepričanja o tem, kaj je prav in dobro za kliente, pomembno pa je tudi znanje delovnih terapevtov na področju etike. Osebna prepričanja opredeljujejo delovnega terapevta kot osebo, njegov občutek za moralna načela in vplivajo na odločitve ter soočanje z etičnimi dilemami (Kassberg in Skär 2008, 204).

V zadnjih letih so zdravstveni delavci, tudi delovni terapevti, spoznali, da je potrebno etiki in etičnemu odločanju nujno nameniti več pozornosti. Posledica tega so tudi etični kodeksi za različne zdravstvene strokovnjake. Vendar pa etična vprašanja ali dileme, na katera naletijo zdravstveni delavci pri svojem delu, velikokrat presegajo odgovore, ki jih je mogoče najti v predpisanem kodeksu etike (You 2014, 136).

V delovni terapiji kodeks etike opisuje etična načela, obveznosti, pravila stroke, ki so smernice za strokovno ravnanje, odgovornost in delovanje delovnih terapevtov na vseh področjih prakse za doseganje visoke kakovosti (Atwal in Caldwell 2003, 245; Kassberg in Skär 2008, 204). Cilj kodeksa etike je, da pomaga analizirati in vodi delovnega terapevta pri številnih obveznostih in sprejemanju etičnih odločitev. Etični predpisi so v skladu z Mednarodno klasifikacijo funkcioniranja, invalidnosti in zdravja (angl. *International Classification of Funcionating, Disability and Health – ICF*), ki poudarja povezanost med aktivnostjo, njeno izvedbo, zdravjem in preventivnimi ukrepi ter avtonomnostjo pri sprejemanju odločitev. Vendar pa etični kodeks ne more popolnoma odgovoriti na dileme, ki se pojavljajo v najrazličnejših praktičnih situacijah. Med posameznimi obveznostmi delovnega terapevta lahko obstajajo oziroma nastanejo napetosti, kar lahko okrepi težavnost pri vsakodnevnem etičnem odločanju (Kassberg in Skär 2008, 205).

Številni avtorji ugotavljajo, da izvajanje prakse in njena kompleksnost delovnim terapevtom pogosto prinaša različne etične izzive (Atwal in Caldwell 2003, Brockett in Dick 2006, 2, 244; Kassberg in Skär 2008, 204; Opacich, 2003). Moralne zahtevnosti v profesionalni praksi delovnih terapevtov v sodobnem času ni mogoče zanikati. Taka zahtevnost pogosto vodi v etične napetosti – dileme, ki so neizogiben del prakse vseh zdravstvenih delavcev, tudi delovnih terapevtov (Bushby in drugi 2015, 212; Kinsella in drugi 2008, 176). Tako Kinsella in drugi (2008, 177) navajajo tri tipe etičnih dilem (napetosti), ki jih praktiki izkusijo v poklicnem življenju. Etična negotovost se pojavi, kadar je posameznik negotov pri oceni, katera moralna načela uporabiti oziroma je negotov ali sama situacija zares predstavlja moralni problem. Etična stiska se pojavi, ko posameznik pozna pravi pristop oziroma ukrep, vendar se zaradi institucionalnih in organizacijskih predpisov počuti prisiljenega ukrepati drugače. Etična dilema nastane, ko se posameznik sooči z dvema ali več situacijami, ki se med seboj izključujejo (prav tam).

Bushby in drugi (2015, 218) opozarjajo ne le na vrste etičnih napetosti, ampak tudi na njihove posledice za delovne terapevte in njihovo prakso, politiko, izobraževanje, raziskave in seveda tudi za kliente.

Etične napetosti so opredeljene kot dogodki v poklicnem življenju, ki povzročijo moralno moteče/zaskrbljujoče pomisleke, ki vključujejo negotovost, stisko ali dilemo delovnega terapevta (Bushby in drugi 2015, 212). Severinsson (2003, 59) jih opredeli kot skrbi, ki imajo pomembne posledice za različne interesne skupine in so povezane z negativnimi posledicami, kot je na primer izgorelost delovnega terapevta in posledično celo prenehanje delovnega razmerja. Pauly in drugi (2012, 1) tudi ugotavljajo, da vplivajo na zadovoljstvo, zaposlovanje in ohranjanje zaposlitve delovnih terapevtov. Atwal in Caldwell (2003, 245) pa poudarjata, da neuspešno rešeni etični konflikti povzročijo slabo sodelovanje klienta.

Etične napetosti pa imajo lahko tudi pozitivne posledice, ki bi lahko pomenile priložnost za nove spremembe. Bell in Breslin (2008, 94) trdita, da je vzpostavitev pozitivnega etičnega vzdušja ob etičnih napetostih povezana z zadovoljstvom zdravstvenih delavcev na delovnem mestu.

Avtorji ugotavljajo, da znanje o etičnih napetostih, ki izhajajo iz relativno mlade stroke (delovna terapija) v primerjavi z drugimi, kot sta medicina ali zdravstvena nega, ni dobro razvito (Barnitt 1998, 193; Kinsella in drugi 2008). Ta problem otežuje/zaostruje dejstvo, da je v strokovnem izobraževanju uporabljena literatura o etiki pogosto zasnovana na biomedicinskih ali splošnih etičnih podatkih (Barnitt 1998, 193). Etične napetosti, ki se pojavljajo v delovni terapiji, so velikokrat drugačne od etičnih dilem drugih zdravstvenih strok. Pogost primer etičnih napetosti v medicini predstavlja evtanazija, medtem ko delovnim terapevtom to redko ali pa sploh ne predstavlja primarne dileme in se pogosteje srečujejo z vprašanji in dilemami pri načrtovanju obravnave in odpusta (Durocher in Gibson 2010, 3). Tudi Barnitt (1998, 197) ugotavlja, da delovni terapevti poročajo o etičnih dilemah v povezavi z nevarnim vedenjem klientov in nestrokovnim ravnanjem osebja, ne poročajo pa o bolj dramatičnih vprašanjih, ki se nanašajo na odločitve glede življenja in smrti. Kassberg in Skär (2008, 204) pa navajata, da se etične dileme delovnih terapevtov pojavijo v situacijah, ki vključujejo nasprotujoče si vrednote o tem, kaj je pravi ali kakšen je najboljši potek obravnave. V takih situacijah lahko nastane konflikt med dvema ali več etičnimi načeli in vsaka možna rešitev konflikta lahko povzroči neželene posledice za eno ali več udeleženih strani.

Bushby in drugi (2015, 214–215) navajajo sedem glavnih področij, ki odražajo različne vrste etičnih napetosti, s katerimi se srečujejo delovni terapevti: raziskovalno in sistemsko področje, področje spoštovanja etičnih načel in vrednot, področje varnosti klientov, področje dela z ranljivimi klienti, področje medprofesionalnih konfliktov, področje spoštovanja strokovnih standardov in področje vodenja prakse.

Raziskovalci so ugotovili, da so etične napetosti v delovni terapiji najpogosteje povezane z: načrtovanjem odpusta (Atwal in Caldwell 2003, 244; Durocher in Gibson 2010, 3), sprejemanjem odločitev (Horowitz 2002, 1), izvajanjem na uporabnika usmerjene prakse (Kyler 2008, 115), sprejemanjem daril (Grisbrooke in Barnitt 2002, 559), določanjem ciljev obravnave (Levack 2009, 345), nepravičnim razdeljevanjem sredstev (Barnitt 1998, 193) in razliko med sredstvi, ki jih zahteva/potrebuje delovni terapevt in sredstvi, ki so mu na razpolago (Barnitt in drugi 1998, 53; Foye in drugi 2002, 90; Slater 2006, 19), pritiski po obvladovanju stroškov (Kyler 1998, 37) ter primanjkovanjem časa za kakovostno obravnavo (Kinsella in drugi 2008, 177).

Kinsella in drugi (2008, 177) opozarjajo tudi na napetosti, ki nastanejo, ko drugi zdravstveni strokovnjaki ne cenijo na klienta usmerjene prakse ali celostnega pristopa.

Medtem ko je na klienta usmerjen pristop eno od osrednjih načel v delovni terapiji, ki poudarja pomen individualizirane skrbi, so bistvenega pomena za vključitev v obravnavo za vse kliente štiri načela: neškodljivosti/neškodovanja, avtonomnosti, dobrobiti oziroma dobronamernosti in pravičnosti (Atwal in Caldwell 2003, 245; Levack 2009, 345).

Atwal in Caldwell (2003, 248) poudarjata etične napetosti pri načrtovanju odpusta, ki so povezane z omenjenimi načeli. Načelo neškodovanja klientu postane aktualno, ko se mnenje delovnega terapevta razlikuje od mnenj preostalih članov tima. Etične napetosti se pojavijo pri odločitvah o klientu in njegovem čim prejšnjem odpustu, ki se izključuje s cilji, ali zaradi zaskrbljenosti zaradi tvegane odpustitve in varnosti klientov (Kinsella in drugi 2008, 177).

Osebna avtonomija je pomemben vidik načrtovanja ciljev in obravnave in je definirana kot (Henry 1995, 4) »biti sposoben izbiranja, samoodločanja, biti odgovoren in sposoben neodvisne presoje brez omejevanja ali vpliva s strani druge osebe«. Levack (2009, 346) navaja, da je načelo avtonomije pomembno za interakcijo med delovnim terapevtom in klientom in z njim povezanega procesa informiranega soglasja. Pomembno je tudi za podporo klientovi izbiri in na klienta usmerjenem pristopu. V primerih, kadar je več različnih strokovnjakov vključenih v sprejemanje odločitev, morajo delovni terapevti spoštovati in podpirati klientovo avtonomijo, samoodločanje in integriteto, ko gre za vključevanje v aktivnosti in upravljanje njihovega življenja (Kassberg in Skär 2008, 205, 208), kar pomeni vključitev zagovorništva kot ene od dejavnosti delovnih terapevtov (Atwal in Caldwell 2003, 245).

Načelo dobrobiti/dobronamernosti je prepričanje, da morajo zdravstveni delavci vedno delovati v smeri izboljšanja posameznikovega zdravja in sprejemati pozitivne ukrepe. S tem načelom je povezano tudi načelo neškodovanja, prepričanje, da zdravstveni delavci ne smejo povzročati škode klientom (Levack 2009, 346).

Načelo pravičnosti pa pravi, da je vse ljudi potrebno zdraviti pravično, vsi morajo imeti enake možnosti, kar lahko postane težko izvedljivo, kadar se delovni terapevti soočajo z omejenimi viri. Razpoložljiva sredstva namreč lahko vplivajo na načrtovanje ciljev, obravnavo in odpust klienta (Levack 2009, 346). Avtor (prav tam) tudi poudarja, da morajo delovni terapevti pri načrtovanju oziroma pogajanju o ciljih obravnave s klientom razmisliti o klientovih vrednotah, času in sredstvih, ki so za njihovo uresničitev potrebni, o svoji klinični presoji glede doseganja najboljših izidov in tudi o posledicah doseženih ciljev.

Delovni terapevti so etično odgovorni za dosego najboljšega možnega dosežka – cilja pri posamezniku in za celotno populacijo.

Strokovnjaki tudi ugotavljajo (Bushby in drugi 2015, 219; Kassberg in Skär 2008, 210), da je znanje o etičnih napetostih šele v začetnih fazah, zato so potrebne nadaljnje raziskave na to temo. Zato Kinsella in drugi (2008, 182) poudarjajo

pomembnost izobraževanja na področju etike, ki delovnim terapevtom pomaga prepoznati in razmišljati o etičnih napetostih in ki krepi usposobljenost in pripravljenost za zagovorništvo klientov, komunikacijske kompetence, medprofesionalni dialog in moralni pogum.

Delovni terapevti morajo biti pozorni na etične napetosti, s katerimi se soočajo pri svojem delu. Kassberg in Skär (2008, 210) poudarjata, da imajo delovni terapevti specifično nalogo identificirati probleme v okolju in izboljšati vzajemen odnos med klientom in njegovim fizičnim in socialnim okoljem ter omogočiti sodelovanja klienta in njegovih sorodnikov pri sprejemanju odločitev z namenom izogiba etičnim dilemam. Prav tako morajo delovni terapevti zagotoviti izvajanje na dokazih temelječe prakse in učinkovitejšo uporabo sredstev (Atwal in Caldwell 2003, 249).

Čeprav je Kodeks etike za delovne terapevte pomemben, pa ne zagotavlja odgovorov na številne težave in etične napetosti, s katerimi se delovni terapevti srečujejo pri svojem delu in lahko celo ustvarijo dodatne dileme. Zato je pomembno, da se delovni terapevti vključujejo v multidisciplinarne time, kjer lahko spregovorijo o etičnih vprašanjih, ki jih skrbijo, in jih razrešijo, saj so le tako lahko učinkoviti pri na uporabniku usmerjeni praksi (Atwal in Caldwell 2003, 250).

2.2.2 Enkratnost primera – klient in delovni terapevt

V strokovnem diskurzu delovne terapije je *enkratnost primera* izraz, s katerim je v duhu novega profesionalizma in tudi s socialnega vidika poudarjena unikatnost posameznika – klienta. V delovni terapiji je klient oseba, ki potrebuje oziroma prejema storitve delovnega terapevta in se nanaša na pacienta, uporabnika, starostnika, stanovalca, oskrbovanca, varovanca ipd., ki aktivno sodeluje delovnoterapevtski obravnavi, odloča o vključevanju v okupacije/dejavnosti in s tem prevzema odgovornost za svoje zdravje in odločitve. Klienti so lahko:

- posamezniki in druge osebe, ki so pomembne za posameznikovo življenje, vključno z družinskimi člani, skrbniki, učitelji, delodajalci in drugi, ki lahko pomagajo ali pa se vključijo posredno;

- organizacije, kot so poslovne, industrijske panoge ali agencije in
- populacije znotraj skupnosti (Moyers in Dale 2007).

Delovni terapevti pri svojem delu uporabljajo pristop, katerega temelj je na klienta usmerjena (angl. *client-centred*) filozofija spoštovanja in partnerskega odnosa z ljudmi in v katerem priznavajo ter upoštevajo avtonomijo posameznika, njegovo potrebo po možnosti izbire, skupno sprejemanje odločitev o okupacijskih potrebah, potrebo po zagotovitvi dostopnih storitev ter prilagoditev okolja in konteksta, v katerem živi (Law in drugi 2005). Delovni terapevti spoštujejo klientovo znanje, življenjske izkušnje, moč in prioritete ter razumejo njegova misli, čustva in pričakovanja.

Na klienta usmerjen pristop je torej usmeritev delovnega terapevta pri delu oziroma obravnavi, ki spoštuje želje in prioritete klienta pri oblikovanju in izvajanju intervencij (Dunn 2000, 4) in pomeni radikalno spremembo v primerjavi s hierarhičnim odnosom med klientom in terapevtom, ki je značilen za medicinski model obravnave posameznika (Falardeau in Durand 2002, 136). Tako ima klient aktivnejšo vlogo in je član zdravstvenega tima, ki je, kot navajajo Bauer in drugi (2014, 26), osrediščen na njegov (zdravstveni) problem ob sodelovanju vseh vključenih. Njegova (klientova) aktivna vloga je ključna za izide.

Namen uporabe na klienta usmerjenega pristopa je večje vključevanja klientov v delovnoterapevtski proces. Poudarek je na klientovi svobodni izbiri, sodelovanju med klientom in delovnim terapevtom in aktivnem vključevanju klienta v proces odločanja (Law, 1998).

V središču pozornosti pristopa je torej klient, ki v delovnoterapevtskem procesu aktivno sodeluje, pri čemer pa je potrebno upoštevati tako prispevek klienta kot prispevek delovnega terapevta. Klient doprinese k procesu s svojo osebnostno, s svojimi življenjskimi izkušnjami, s katerimi se identificira, s terapevtom deli svoje strahove, mu opiše oziroma pokaže način izvajanja aktivnosti ali okupacije/dejavnosti, svoje težave ali omejitve in predstavi prioritete, medtem ko delovni terapevt prispeva s poznavanjem stroke in z upoštevanjem odnosa oseba – okupacija/dejavnost – okolje, vodi proces (Law 1998; AOTA 2008, 647) na

osnovi holističnega pogleda na klienta. Pomembno je, da klient prepozna in sprejme svojo težavo, oviranost, nezmožnost, stisko ali motnjo.

Sumison navaja (2000, 308), da je bistvo delovne terapije, usmerjene na klienta, partnerstvo med klientom in delovnim terapevtom, kar klientu omogoča, da aktivno sodeluje pri izvedbi in da opravlja svoje okupacijske vloge v različnih okoljih. Klientu nudi možnost aktivnega sodelovanja pri postavljanju ciljev in prioritet, ki so kasneje tudi središče ocenjevanja, delovnoterapevtske obravnave in končnega vrednotenja. Avtorica (prav tam) nadaljuje, da se delovni terapevt v procesu osredotoči na klienta, ga posluša, spoštuje njegove želje in vrednote, mu omogoča sprejemanje odločitev ter prilagaja obravnavo njegovim potrebam.

Oven in Slavec (2008, 58) ugotavljata, da koncept terapije, usmerjene na klienta, v ospredje postavlja motivacijo, spodbujanje klienta, da bi zaznal lastne potrebe, želje, interese in jih tudi uresničeval skozi aktivnosti oziroma okupacije/dejavnosti. Na motivacijo posameznika za okupacijo/dejavnost vplivajo: prepričanje o lastnih sposobnostih, zmožnostih (za kaj se čuti sposobnega), vrednote (kaj v življenju ceni) in interesi (stvari, ki pritegnejo zanimanje).

Klientov prispevek v procesu je bistvenega pomena. Le on sam lahko definira in opiše izkušnje, vrednote, prepričanja in interese, spretnosti, vloge, možnosti, opredeli, kaj je zanj pomembno in smiselno ter okupacije/dejavnosti, ki so pomembne za njegovo življenje, le on lahko izbere njemu pomembne cilje, končni cilj in prioritete. Spoštovanje, cenjenje klientovega prispevka pomaga pri razvijanju njegovega vključevanja in delovni terapevt lahko bolje usmerja obravnavo, v kateri je klientovo sodelovanje ključnega pomena, saj zagotavlja učinkovitost in uspeh ter povečuje motivacijo (AOTA 2008, 649–660).

Za aktivno vključevanje klienta in njegovo sodelovanje (participacijo) ima v procesu delovne terapije ključno vlogo komunikacija (verbalna in neverbalna), ki je temelj za uspešno delo in pomembno vpliva na potek obravnave (Sumsion 1993, 7). Delovni terapevt mora upoštevati posebnosti komunikacije s posameznim klientom, si vzeti zanj dovolj časa in mu omogočiti, da si vzame čas za premislek. Dober profesionalni odnos v sodelovanju s klientom in odločanje o poteku

obravnave se nadaljuje skozi celoten proces, kar je bistvenega pomena za učinkovitejše doseganje klientovih prioritetnih ciljev. Tudi Križaj (2010, 17) ugotavlja, da je od vključevanja klienta v proces odločanja zelo odvisen rezultat obravnave in je za uspešnost pristopa, usmerjenega na klienta, pomemben trden odnos med terapevtom in klientom. Pomembno pa je tudi medsebojno spoštovanje, ki se razvije z odprtim pogovorom med terapevtom in klientom (Sumison in Lencucha 2007). Križaj (2010, 17–18) poudarja, da so za uporabo pristopa, usmerjenega na klienta, ključni tudi terapevtova osebnost, znanje in veščine.

Glede na prikazano na klienta usmerjen pristop zagotavlja uspeh obravnave (Johansson in drugi 2009, 228), njegovo učinkovitost in povečuje klientovo motivacijo in zadovoljstvo ter tako omogoča doseganje najvišje možne kakovosti življenja posameznika. Zato je odločitev zanj pomembna, če ne celo nujna, tako za delovnega terapevta kot za klienta.

2.2.3 Ustvarjalnost v procesu delovne terapije

V delovni terapiji o ustvarjalnosti govorimo že od njenih začetkov. Po eni strani jo stroka obravnava kot pomembno pri vsakdanjih aktivnostih/dejavnostih posameznika na vseh področjih njegovega delovanja in jo kot tako s pridom izkorišča kot orodje oziroma medij za doseganje ciljev delovnoterapevtske obravnave. Še zlasti na področju duševnega zdravja je uporaba ustvarjalnih aktivnosti/dejavnosti dosegla svoj vrhunec v 60-ih in 70-ih letih prejšnjega stoletja. Čeprav je zatem nekoliko zamrla, iz delovnoterapevtske prakse ni nikoli popolnoma izginila (Reed in Nelson Sanderson 1999). Po drugi strani pa se delovna terapija ves čas svojega razvoja uveljavlja kot stroka, katere predstavniki naj bi bili še posebej ustvarjalni (Madsen 2007, 2), kar je posledica njihove želje, da obravnavo čim bolj prilagodijo posamezniku. Za vključevanje klientov v aktivnosti oziroma okupacije/dejavnosti, ki bodo zanje ustrezne in uspešne, je namreč potrebna precejšnja mera ustvarjalnosti delovnega terapevta (Kielhofner 2008).

2.2.3.1 Pojem ustvarjalnosti v delovni terapiji

Ustvarjalnost je del strokovnega besednjaka in prakse, vendar se glede na pomen, ki naj bi ji ga stroka pripisovala, v delovnoterapevtski literaturi kot predmet raziskovanja redko pojavlja (Schmid 2004, 80; Madsen 2007, 2; Ernst in Moore 2013, 5). Avtorji poudarjajo, da je po svoji naravi delovna terapija ustvarjalna stroka, malo pa je raziskav o tem, kako stroka sploh razume pojem ustvarjalnosti oziroma kakšne so izkušnje klientov in delovnih terapevtov (Schmid 2004, 81; Ernst in Moore 2013, 7), ali kateri vidiki strokovnega dela so tisti, ki dajejo delu delovnih terapevtov značaj ustvarjalnosti (Madsen 2007, 2). Vendar pa je, kot meni Schmid (2004, 83), ustvarjalnost pri delu delovnega terapevta ključna. Avtorji tudi poudarjajo, da je natančnejša definicija ustvarjalnosti in mehanizmov njene uporabe v vsakdanji praksi delovnega terapevta nujna, če želi delovna terapija ne le obdržati sloves stroke, ki je ustvarjalna, pač pa ustvarjalnost vključiti v okvire sodobne, z dokazi podprte prakse (Ernst in Moore 2013, 11, 23).

V delovnoterapevtski literaturi se ustvarjalnost pojavlja v različnih povezavah in kontekstih, posledica tega pa so različne definicije, predvsem pa različno razumevanje in vrednotenje pomena in vloge ustvarjalnosti v okviru delovnoterapevtske prakse. Tako v delovnoterapevtski literaturi lahko izpostavimo tri tematska področja proučevanja ustvarjalnosti: definicija ustvarjalnosti, ustvarjalnost v delovnoterapevtski obravnavi in pomen ustvarjalnosti za delovno terapijo kot stroko.

Definicija ustvarjalnosti v delovni terapiji

Nekateri od raziskovalcev ustvarjalnosti (Schmid 2004, 81; Ernst in Moore 2013, 7) v okviru delovne terapije ugotavljajo, da stroka kljub svoji pregovorni ustvarjalnosti ni razvila lastne definicije pojma (Schmid 2004, 81; Ernst in Moore 2013, 7). Vendar pa Creek (2008b, 338) v svojem prispevku o ustvarjalnih aktivnostih oziroma okupacijah/dejavnostih v okviru delovnoterapevtske obravnave posameznikov z motnjami v duševnem zdravju jasno pove, da ima tudi delovna terapija lastno definicijo ustvarjalnosti. Ustvarjalnost delovna terapija razume kot posameznikove sposobnosti razmišljanja, samospoznavanja, samodefinicije in

osebnostne rasti z izražanjem svojih potencialov s pomočjo ustvarjalnih okupacij/dejavnosti oziroma aktivnosti.

V delovnoterapevtskem smislu ima ustvarjalnost štiri vidike: ustvarjalno kapaciteto, ustvarjalni odgovor, ustvarjalno participacijo in ustvarjalno dejanje posameznika. Odvisna je od kombinacije njegovega ustvarjalnega potenciala, njegove motivacije in volje za aktivnost/okupacijo/dejavnost ter od izraza te volje v aktivnosti/dejavnosti sami oziroma vključevanju vanjo (Creek 2008b, 339). Creek (2008b, 339) tudi navaja, da na stopnjo in kvaliteto posameznikovih aktivnosti ali okupacij/dejavnosti na vseh področjih delovanja vpliva njegova ustvarjalna sposobnost. Njen razvoj je vseživljenjski proces, na katerega vplivajo dejavniki, ki vplivajo na splošni razvoj posameznika in poteka v zaporednih stopnjah. Ustvarjalna sposobnost posameznika pa ni nespremenljiva značilnost posameznika, saj je v veliki meri odvisna od posameznikovega občutka varnosti in zahtev, ki mu jih postavlja naloga oziroma aktivnost, okolje oziroma si jih postavlja sam (prav tam). Namenjena je ustvarjanju nečesa novega oziroma reševanju posameznikovih problemov.

Navedeno se ujema z delovno definicijo ustvarjalnosti (glej stran 25), ki tudi navaja, da je ustvarjalnost sposobnost razmišljanja, ustvarjanje nečesa novega in iskanje rešitev nekega problema posameznika oziroma sposobnost ustvariti nekaj, kar ustreza zahtevam naloge oziroma okolja.

Ustvarjalnost v delovnoterapevtski obravnavi

Raziskovalci, ki so proučevali ustvarjalnost v okviru delovnoterapevtske obravnave, se strinjajo, da je delovna terapija stroka, ki je tesno povezana z ustvarjalnostjo. Vendar pa že ob pregledu raziskav na to temo postane jasno, da se pojem v njih pojavlja v dveh različnih vlogah. Po eni strani v kontekstu t. i. ustvarjalnih aktivnosti oziroma okupacij/dejavnostih, ki jih delovni terapevti uporabljajo kot terapevtsko orodje, in po drugi v kontekstu ustvarjalnosti samih delovnih terapevtov.

Ernst in Moore (2013, 7) to dvojno vlogo oziroma njuno medsebojno zamenjevanje razumeta kot problematično in zato predlagata dosledno uporabo dveh pojmov. Prvi pojem je intrinzična ustvarjalnost, ki naj bi zaobjemala vse tiste lastnosti posameznika, ki mu omogočajo, da rešuje probleme. Avtorja (prav tam) ga povezujeta zlasti z ustvarjalnostjo delovnih terapevtov, ki se v okviru svoje vsakdanje prakse nenehno srečujejo z reševanjem problemov. Drugi pojem je ekstrinzična ustvarjalnost oziroma proces in rezultat ustvarjalne dejavnosti, s katerim pa naj bi zaobjeli ustvarjalni proces, v katerega delovni terapevti vključujejo svoje kliente in njihove rezultate (Ernst in Moore 2013, 7). Na ta način avtorja ustvarjata vtis, da sta ustvarjalnost delovnih terapevtov in ustvarjalnost njihovih klientov dve različni stvari. Glede na ugotovitve, da je ustvarjalnost način delovanja, ki ga lahko uporabimo na kateremkoli področju (Pečjak in Štrukelj 2013, 13), je tako razumevanje dobro preseči.

Ustvarjalnost je tesno povezana s t. i. reševanjem problemov (angl. *problem solving*). Tudi ta pojem se je dobro uveljavil v delovnoterapevtski literaturi in ga podobno kot ustvarjalnost srečujemo v več vlogah. V prvem primeru gre za razumevanje reševanja problemov v smislu ene od številnih terapevtskih funkcij delovnega terapevta, ki bodisi skupaj s klientom bodisi v okviru strokovnega tima rešuje njegove življenjske probleme (Reed in Nelson Sanderson 1999, 301). V drugem primeru gre za strategijo spopadanja z življenjskimi ovirami, ki jo delovni terapevt v okviru terapije uči klienta (Reed in Nelson Sanderson 1999, 364; Kielhofner 2008). Obstaja pa še tretji primer uporabe pojma ustvarjalnost, namreč reševanje problemov kot način dela delovnega terapevta (Pierce 2001a, 256; Creek 2008a, 66).

Pierce (2001a, 257) poudarja, da delovni terapevti razumejo lastno stroko kot stroko, pri kateri je za uspešno delo ustvarjalno razmišljanje bistvenega pomena. Odločujoč dejavnik je konsistentno zagotavljanje ustvarjalnih rešitev, ki ustrezajo življenjskim problemom in ciljem posameznega uporabnika. To od delovnega terapevta zahteva nenehno razmišljanje v okviru kompleksnih aktivnosti, pogoj zanj pa so visoko razvite spretnosti oblikovanja rešitev (angl. *design skills*). Mednje sodijo samomotivacija, analiza problemov, generacija in selekcija idej, kompleksna implementacija idej ter evalvacija procesa (Pierce 2001a, 256).

Avtorica tako v istem stavku govori o »zagotavljanju ustvarjalnih rešitev« in »življenjskih problemih uporabnika«. Bližina obeh konceptov daje slutiti njuno logično medsebojno povezavo, torej da gre pri »zagotavljanju ustvarjalnih rešitev« delovnega terapevta za njegovo reševanje »življenjskih problemov uporabnika«.

Tako razumevanje najdemo tudi v enem najnovejših prispevkov na temo reševanja problemov v okviru delovne terapije. Avtorici Robertson in Griffiths (2012, 2) poudarjata, da je delovna terapija že od začetkov razumljena kot stroka, ki pomaga posameznikom reševati »probleme življenja«, delovni terapevti pa naj bi se v skladu s tem videli kot »reševalci problemov«. Prav zato preseneča redkost raziskav o procesu reševanja problemov v okviru delovne terapije. Večina delovnoterapevtske literature naj bi se ukvarjala s splošnimi pristopi v delovnoterapevtski praksi (t. i. klinično razmišljanje), manj pa naj bi bilo raziskav o reševanju specifičnih težav. Avtorici menita, da je razlog za to dejstvo, da se sodobna delovna terapija raje osredotoča na pozitivne strani vsakdanjega delovanja uporabnika kot na njegove »probleme« (prav tam).

Glede na tovrstno sklepanje naj bi šlo pri reševanju problemov v okviru delovnoterapevtske prakse za reševanje konkretnih klientovih problemov. Takšno razumevanje je zavajajoče, saj meša delovanje klienta, ki se ali pa se ne vključuje v okupacije/dejavnosti, in delovanje delovnega terapevta, ki načrtuje, izvaja in vrednoti terapevtsko obravnavo. Zmeda zaradi mešanja »dveh vrst problemov« je še posebej lepo vidna v definiciji t.i. osnovnih spretnosti (angl. *core skills*), kot jih je leta 2004 definirala Britanska zveza delovnih terapevtov. V skladu z njo je reševanje problemov proces (angl. *problem solving*), ki obsega niz kognitivnih strategij, ki se uporabljajo za ugotavljanje problemov okupacijske izvedbe (angl. *occupational performance problems*), za reševanje težav in za odločanje o ustreznih intervencijah (Creek 2008a, 67). Delovni terapevt oblikuje želene izide intervencije v obliki ciljev, problemov ali želja. Ta del delovnoterapevtske obravnave se zato imenuje oblikovanje problemov (angl. *problem formulation*) (Creek 2008a, 66; Creek in Bullock 2008, 111).

Potrebno je poudariti, da gre pri »reševanju življenjskih problemov« klienta za odpravljanje konkretnih ovir, težav in problemov pri njegovem vključevanju v

vsakdanje življenje. Pri reševanju problemov delovnoterapevtske obravnave pa gre za reševanje problemov pridobivanja relevantnih podatkov, problem ustrezne uporabe teh podatkov, problem identifikacije učinkovitih oblik in načinov intervencije, ki zopet temelji na ustrezni uporabi pridobljenih podatkov itd. Gre torej za kognitivni proces, vezan na procesiranje podatkov (Madsen 2007, 4; Robertson in Griffiths 2012, 3). Čeprav je rešitev obeh vrst problemov lahko v praksi ista, pa je potrebno na konceptualni ravni strogo ločevati med eno in drugo. Le tako lahko v resnici ustrezno razumemo, kaj pomeni reševanje problemov za vsakdanjo prakso delovnega terapevta.

Pomen ustvarjalnosti za delovno terapijo kot stroko

Schmid (2004, 83) je s kvalitativno raziskavo ustvarjalnosti v okviru delovne terapije ugotovila, da ima fenomen ustvarjalnosti v delovni terapiji več pomenov. Pojem sam se v besednjaku delovnih terapevtov pojavlja le redko, zato pa se veliko pogosteje namesto njega uporabljajo drugi izrazi (med drugim inovacija, reševanje problemov, spremembe). Kljub temu so v raziskavi sodelujoči delovni terapevti ustvarjalnost prepoznali kot pomemben del svojega vsakdanjega delovanja, kot del sodobnega koncepta in kot eno temeljnih teoretskih predpostavk stroke. Poleg ustvarjalnosti kot pomembne značilnosti dela delovnih terapevtov so sodelujoči izpostavili tudi velik pomen ustvarjalnosti v smislu uporabe izraznih veščin, ki jih delovni terapevti ponujajo svojim uporabnikom, da bi se lahko ti v okviru ustvarjalnega procesa samoizrazili oziroma dosegli vpogled v svojo problematiko (prav tam).

Hinojosa (2007, 629) pa ugotavlja, da bi delovni terapevti morali biti inovatorji sprememb, saj živijo in delajo v času, v katerem se nenehno soočajo z različnimi hitrimi, nepredvidljivimi, dramatičnimi in kompleksnimi spremembami ter novimi izzivi. Z inovacijami je mišljena uporaba novih načinov za reševanje problemov v praksi ter preseganje znanih in morda avtomatiziranih vzorcev v procesu obravnave in posledično ustvarjanje novosti. Inovacija je lahko nova storitev ali pa nov, individualno narejen in klientu prilagojen pripomoček, opornica in podobno.

Inovacijo v delovni terapiji predstavlja tudi ustvarjanje novih aktivnosti, ki je najbolj zapleten tip sinteze aktivnosti. Na osnovi ocene klienta in določitve področja, kjer so potrebne intervencije, se delovni terapevt odloči ustvariti aktivnost, ki je specifična za klienta. Terapevt novo aktivnost ustvari tako, da njena izvedba klientu predstavlja izziv in s tem spodbuja rast oziroma napredek pri klientu. Lahko pa nova aktivnost temelji na klientovih okupacijskih potrebah in željah po napredku za dosego določene stopnje delovanja. Ustvarjanje nove aktivnosti v primerjavi z adaptacijo (prilagajanjem) aktivnosti privede do čisto nove aktivnosti, ki ni le spremenjena (modificirana) prejšnja (Hinojosa in Blount 2009, 175).

Avtorja (prav tam) dodajata, da nekatere teoretične perspektive in okvirji prakse, kot sta nevrorazvojni pristop in senzorna integracija, na nek način definirata vlogo terapevta kot ustvarjalca aktivnosti. To pomeni za terapevta odgovornost; njegova vloga je določena na podlagi klientovih terapevtskih potreb s ciljem nadaljnjega spodbujanja rasti in spretnosti. Iz te perspektive je klientovo sodelovanje sekundarno in pridobljeno iz vključenosti (sodelovanja/participacije) v nalogo. Če klient ne sodeluje, mora terapevt ustvariti tako aktivnost, da bo klienta spodbudila k izvajanju.

V drugih teoretičnih perspektivah in okvirjih (okupacijska adaptacija in okupacijska izvedba – zmogljivost izvedbe) izhaja ustvarjanje aktivnosti iz klienta oziroma na podlagi dojemanja njegovih okupacijskih potreb in manj na dejanskih terapevtskih potrebah. Ta sinteza aktivnosti zahteva spretnosti, ustvarjalnost in poglobljeno razumevanje klienta. Končna oblika ustvarjene aktivnost je usmerjena na klienta in temelji na razumevanju klientovih interesov in področij, kjer se pojavljajo težave ter upošteva klientove cilje (Hinojosa in Blount 2009, 176).

2.2.3.2 Delovnoterapevtski proces

Delovnoterapevtski proces, ki je dinamičen in interaktiven, poteka v več fazah, ki si sledijo v logičnem zaporedju (Moyers in Dale 2007). Prične se z vzpostavitvijo enakovrednega partnerskega odnosa sodelovanja s klientom, pri čemer se

upoštevajo njegove izkušnje, želje, sposobnosti, osebnostne lastnosti, možnosti, interesi in njegovo znanje.

Da bi delovni terapevt delal učinkovito, mora prepoznati ustvarjalnost v vsaki fazi delovnoterapevtskega procesa[7] in jo uporabiti, da bo izpolnil namen obravnave (Atkinson in Wells 2000, 9).

V procesu delovne terapije je klient, kot že omenjeno, aktiven udeleženec – določa prioritete in stopnjo udeležbe v posamezni dejavnosti. Podlaga za to pa je medsebojno zaupanje in sodelujoč partnerski odnos, informiranost o različnih možnostih ter možnost izbiranja med njimi, motivacija, sklenitev terapevtskega dogovora in sposobnost klienta za prepoznavanje zanj pomembnih potreb, prevzemanje odgovornosti, dolžnosti in zavedanja posledic. Za aktivno vključevanje klienta v proces delovne terapije je pomemben tudi način komunikacije (Oven in Slavec 2008, 58), ki je eden ključnih delov terapevtske obravnave, v kateri je v ospredju človek kot celostno bitje.

Na delo delovnega terapevta v procesu delovne terapije kot tudi na odnos terapevt–klient vplivajo mnogi dejavniki (terapevtovi, klientovi, okolja) in pritiski. Ker uporaba ustvarjalnosti v pristopu pomeni tudi nepredvidljivost dosežkov, delovni terapevt z njeno uporabo tvega neuspeh oziroma neustrezen in nepričakovan izid. Kot ugotavlja Mayer (2008, 11), ustvarjalni delovni proces v nasprotju z rutino zahteva preizkušanje številnih hipotez (eksperimentiranje), pri tem pa je »všteta« tudi pravica do zmote in napake.

Reševanje klientovih problemov v izvedbi vsakodnevnih aktivnosti/okupacij daje delovnim terapevtom možnost, da z uporabo ustvarjalnosti, domišljije in izvirnosti oblikujejo boljše izide obravnave. Omogoča jim namreč sprotno prilagajanje načrta obravnave v kompleksnih okoliščinah (Ernst in Moore 2013, 27). Ustvarjalnost je zato ključni in nenadomestljivi vidik delovnoterapevtske obravnave v delovnoterapevtskem procesu, ki ga sestavljajo tri faze: vrednotenje, obravnava in evalvacija rezultatov.

[7] Opomba avtorice

1. Vrednotenje – zbiranje in analiza podatkov (seznanitev s klientom in definiranje problemov)

Vrednotenje združuje opravila, s pomočjo katerih delovni terapevt zbira in vrednoti informacije o klientu, njegovem stanju ter delovanju. Vključitev klienta v proces delovne terapije se začne z začetnim vrednotenjem preko intervjuja in neformalnega razgovora, s katerim delovni terapevt ugotovi klientov pogled na njegovo lastno funkcioniranje v vsakdanjem življenju (Parker 2001, 610).

Glede na to, da je sposobnost posameznika za vključevanje v aktivnosti/okupacije glavni namen obravnave, delovni terapevt v začetku procesa vrednoti zato, da bi razumel, kaj posamezniku pomenijo aktivnosti/okupacije oziroma vloge, ki jih te imajo v njegovem življenju, in tudi, da bi razumel dogajanje, ko je posameznikovo vključevanje v aktivnosti/okupacije prekinjeno oziroma nefunkcionalno (Hocking 2010). Delovni terapevt mora biti sposoben pridobiti podatke, ki so kakovostni, resnični in objektivni ter zagotavljajo razumevanje klienta, opredelitev njegovih težav in skrbi v zvezi z izvajanjem dejavnosti in vsakodnevnih opravil ter določitev klientovih prioritet (AOTA 2008, 649). Poslužuje se opazovanja, standardiziranih oziroma nestandardiziranih testov ali te po potrebi oblikuje sam. Za oceno obsega in zahtevnosti problema mora delovni terapevt spoznati osebo, njene izkušnje, sposobnosti, težave, njeno ožje in širše okolje ter vrednote, interese in vloge. Ključno je, da delovni terapevt ugotovi, kaj klient zmore in kje so njegove omejitve (Sumsion 1999, 19), kaj je zanj smiselno, kaj želi in kaj mora narediti, njegove cilje in prioritete. Pri pridobivanju in analizi podatkov o klientu je ustvarjalnost zelo pomembna, velikokrat je od tega odvisna tako količina kot tudi kakovost podatkov.

Zbiranje podatkov usmerjajo znanstveno in strokovno znanje ter dokazi o stanjih in težavah v izvajanju dejavnosti (AOTA 2008, 649). Podatki, ki jih delovni terapevt pridobi v procesu vrednotenja in jih kasneje analizira oz. interpretira, predstavljajo nujno potrebno osnovo za načrtovanje in izvedbo vsake delovnoterapevtske intervencije (Reed in Nelson Sanderson, 1999).

2. Načrtovanje in priprava delovnoterapevtske obravnave (postavitev ciljev in izdelava individualnega programa) ter njena izvedba

Načrt individualne obravnave, pri katerem klient aktivno sodeluje, opisuje vrste ukrepov za doseganje klientovih želenih izidov. Odvisen je od učinkovitosti zbiranja in analize pridobljenih podatkov o klientovem stanju, pri tem pa mora delovni terapevt razumeti in upoštevati kompleksno in dinamično medsebojno vplivanje klientovih dejavnikov, dejavnikov dejavnosti in okolja, v katerem se le-ta odvija. Zelo pomemben pa je tudi stik terapevta s klientom in terapevtski odnos, saj medsebojno zaupanje omogoča obojestransko izmenjavo informacij (AOTA 2008, 655).

Delovnoterapevtska obravnava mora biti zasnovana na osnovi dobre prakse, opredeljena z natančnimi, jasnimi, dosegljivimi cilji, ki so oblikovani v sodelovanju s klientom, določeno strategijo za njihovo dosego in določenimi merili za ugotavljanje izidov. Potek obravnave je potrebno preverjati in sproti vrednotiti.

Izvajanje obravnave vodi k doseganju zastavljenih ciljev. V obravnavi delovni terapevt vpliva na spretnosti in vzorce izvajanja dejavnosti, zahteve dejavnosti, okolje ali klientove dejavnike, ki zavirajo izvajanje. To vodi k vključenosti klienta v aktivnosti/okupacije, da bi podprl sodelovanje v družbi. Občasno preverjanje skozi celoten proces, ki se lahko v različnih okoljih izvede na različne načine, omogoča spreminjanje načrta in dejanj. Tudi v tem delu je klientovo sodelovanje ključnega pomena in zagotavlja učinkovitost in uspeh (AOTA 2008, 656).

Aktivnosti/opravila oziroma dejavnosti delovni terapevt uporablja kot terapevtski medij v procesu delovne terapije, da prepreči razvoj problemov, izboljša delovanje ali vzdržuje življenjske sposobnosti. Individualnost klienta, njegove posebnosti, problemi pri opravljanju življenjskih aktivnosti, edinstveno vplivajo na njegovo delovanje in kakovost življenja. Načrtovani cilji in prioritete zahtevajo od delovnega terapevta poleg strokovnega znanja in veščin izredno iznajdljivost, sposobnost prilagajanja, predvidevanja, ustrezno komunikacijo, sposobnost hitrega in ustreznega reagiranja na spremembe pri klientu, v odnosu klient–terapevt, v klientovem okolju.

Delovni terapevt mora biti sposoben raziskovati, predstavljati aktivnosti in pristopati do klienta na ustvarjalen način. Pomembno je, da s pomočjo ustvarjalnega pristopa skupaj s klientom poišče ustrezne aktivnosti, jih predstavi, oblikuje, prilagodi klientu in njegovim sposobnostim. Na osnovi ustvarjalnega procesa skupaj s klientom definira cilj(e) obravnave in nato skupaj izbereta primerno pot za dosego cilja(ev).

Delovni terapevt pomaga klientu razvijati in ohranjati sposobnosti za čim bolj samostojno opravljanje vsakodnevnih aktivnosti, ki so potrebne za zadovoljno življenje. Skupaj s klientom delovni terapevt izbere programe, metode in strategije, ki mu pomagajo izboljšati/razviti/ohraniti sposobnosti za izvajanje zanj pomembnih vsakodnevnih aktivnosti v njegovem okolju. Kadar sposobnosti ni mogoče razviti ali izboljšati, delovni terapevt z ustvarjalnimi rešitvami posamezniku omogoča izvajanje dnevnih aktivnosti s prilagajanjem aktivnosti ali okolja ter tudi z učenjem družine in negovalcev (Graff 2008, 22).

3. Evalvacija rezultatov (ponovno vrednotenje klientovega stanja)

Evalvacija je končna ocena izvedene delovnoterapevtske obravnave, ki se oblikuje na koncu delovnoterapevtskega procesa. Uspešnost obravnave glede na postavljene cilje se določi skupaj s klientom na osnovi rezultatov ocenjevalnih testov (Sumsion 1999, 20).

Za uspešno delo delovnega terapevta v procesu delovne terapije je pomembno poznavanje procesa ustvarjalnosti, saj mora prepoznati ustvarjalni proces in upoštevati njegovo naravo – da na primer faza inkubacije zahteva svoj čas, ki jo delovni terapevt upošteva s pričakovanjem in potrpežljivostjo. Ustvarjalni proces poteka tudi na nezavedni ravni delovanja uma in potrebuje določen čas in nenehen študij. Za ustvarjalni proces je značilno, da rezultatov ni moč napovedati, časovno ni natančno opredeljen in je v stalni negotovosti.

Pomembno je tudi, da delovni terapevt svojo ustvarjalnost uporablja v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa: seznanjanju s klientom, ocenjevanju možnosti, postavljanju ciljev in izbiranju prioritet, v aktivnostih in izbiranju terapevtskega

medija, v odkrivanju posameznikove notranje dinamike in v svojem osnovnem pristopu. Cilj delovnoterapevtske obravnave je doseči spremembo pri klientu. Za študij ustvarjalnega procesa je pomembno tudi, v kateri fazi vplivajo zunanje okoliščine, med katerimi je tudi enkratnost vsakega primera.

Ustvarjalno dejanje zahteva pozitiven odnos do aktivnosti in pripravljenost za sodelovanje. V postmodernem času s hitrim tempom življenja in z vse večjo tehnologizacijo življenja je delovna terapija postavila v središče dogajanja človeka v njegovi celovitosti, zato je pomembno, kakšna osebnost je klient in kako motnja, okvara ipd. vpliva nanj kot celoto, na njegovo delovanje in kakovost življenja tudi z drugimi.

Napredek v tehnologiji, metodah dela, pristopih in ustvarjalnost delovnega terapevta ob aktivnem sodelovanju klienta lahko odpirajo izjemne možnosti za adaptacijo različnih aktivnosti oziroma dejavnosti na vseh področjih delovanja – udejstvovanja klientov. Rezultat terapevtove ustvarjalnosti pa je lahko tudi invencija, zamisel, ki ima za klienta uporabne aplikacije in se lahko preoblikuje v inovacijo, ki izboljša njegovo stanje.

Do novosti je možno priti z novimi ravnanji in z ustvarjalnim delom. Izzivi, ki jih pred delovnega terapevta postavlja klient, postajajo vse kompleksnejši, kar velikokrat pomeni, da mora delovni terapevt za najboljše rešitve sodelovati tudi s kolegi, strokovnjaki z drugih področij (zdravnik, fizioterapevt, medicinska sestra, logoped, ortotik in protetik idr.). Pri doseganju teh ciljev mora vsak opraviti svoje delo v skladu z njimi. To zahteva od delovnega terapevta širok spekter interdisciplinarnega znanja in spretnosti sodelovanja. Dandanes zelo malo strokovnjakov dela neodvisno od drugih in dosega rezultate neodvisno od drugih – večina jih je učinkovitih le v sodelovanju z drugimi v timskem delu.

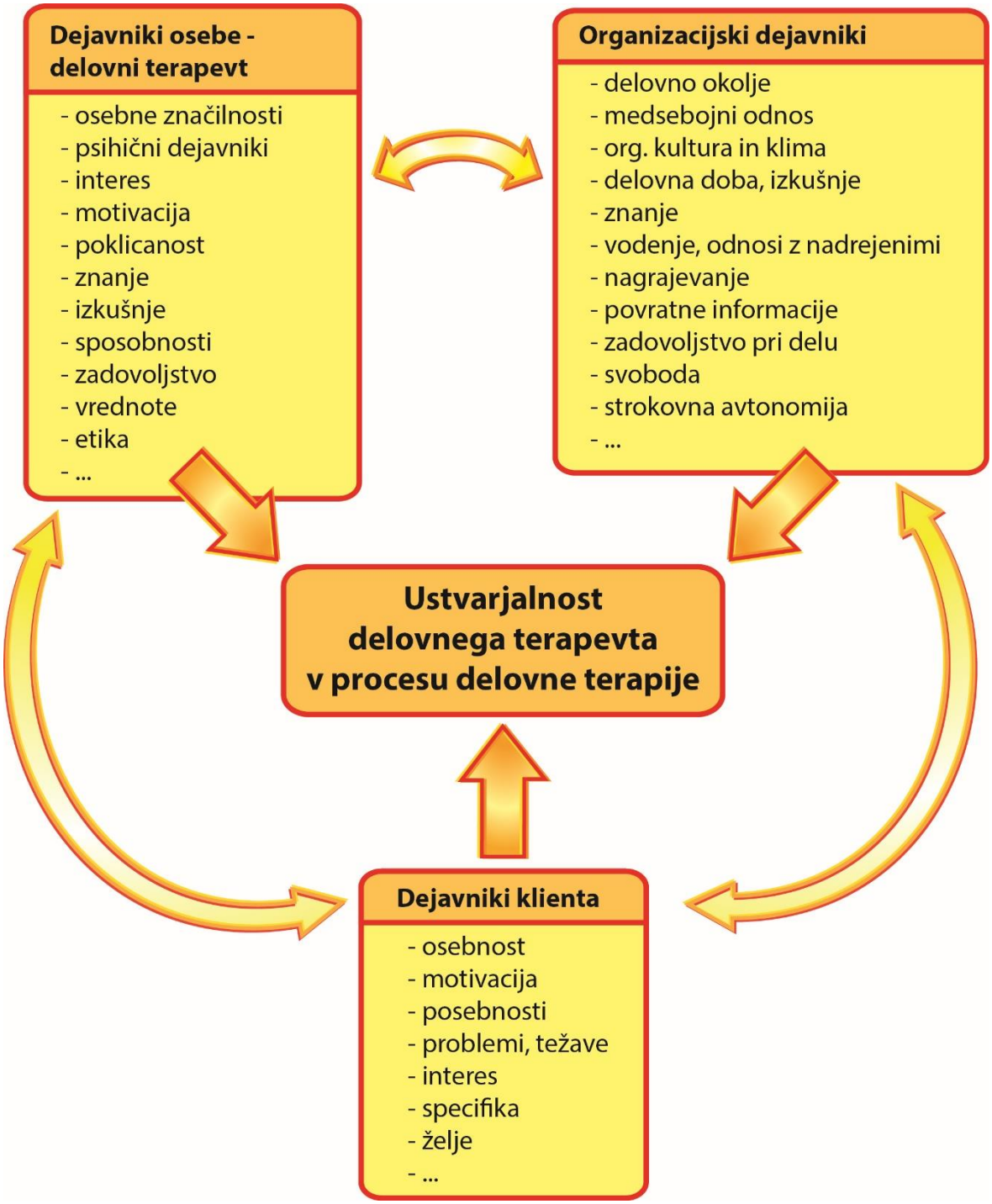
2.2.3.3 Dejavniki ustvarjalnosti v delovnoterapevtskem procesu

Pri osvetlitvi ustvarjalnosti delovnega terapevta v procesu delovne terapije bomo upoštevali integrativni pristop.

Delo v zdravstvu, kamor sodi tudi delovna terapija, je specifično in po svoji naravi skrbstveno delo, v katerem se strokovnjak (delovni terapevt) in oseba (klient) v neki (običajno zdravstveni) organizaciji (organizacijski kontekst) združita v skrbi za (klientovo) zdravje, katere del je tudi ustvarjalnost v procesu delovne tarapije.

Dejavnike, za katere predvidevamo, da na ustvarjalnost delovnega terapevta vplivajo bodisi spodbujevalno bodisi zaviralno, tako lahko razdelimo v tri sklope: dejavniki osebe (posameznika – delovnega terapevta), organizacijski dejavniki in dejavniki osebe (klienta), kateri je proces namenjen. Omenjene dejavnike prikazujemo v predvidenem modelu dejavnikov ustvarjalnosti delovnega terapevta (Slika 2.13). Poudariti je potrebno, da ti sklopi oziroma dejavniki vplivajo (pozitivno ali negativno) tudi drug na drugega.

Slika 2.13: Predvideni model dejavnikov ustvarjalnosti delovnega terapevta



Dejavniki osebe – delovnega terapevta

Kot smo prikazovali v podpoglavju 2.1.7.1, so za ustvarjalnost posameznika, tudi delovnega terapevta, ključni trije dejavniki: prvi je problem, drugi so posameznikovo znanje, izkušnje in mišljenje ter tretji motivacija. Mayer (1994, 115) dodaja, da sta za profesionalno ustvarjalnost potrebna talent in znanje. Prvega zagotavljamo s strokovno selekcijo (kandidatov za delovne terapevte), drugega pa s treningom posebnih veščin. Interdisciplinarna in transdisciplinarna znanja morajo nenehno dopolnjevati osnovno stroko. Slednja delujejo kot katalizator terapevtove kompetentnosti.

Sternberg (2006, 88–90) navaja, da je za ustvarjalnost posameznika potrebnih šest raznolikih, med seboj povezanih pogojev:

- **znanje**, ki ga mora imeti posameznik o nekem področju;
- načini **razmišljanja**;
- intelektualne **sposobnosti**, ki jih delimo na sposobnost videti problem na nov način in zmožnost preseči konvencionalen način mišljenja ter sposobnost ugotoviti, katere ideje so vredne nadaljnjega razvoja in sposobnost v vrednost neke ideje prepričati ostale;
- **osebnost**, pri kateri je pomembna predvsem samoučinkovitost, želja po premagovanju ovir in doseganju ciljev, nagnjenost k razumnemu tveganju;
- **motivacija**, brez katere ni reševanja problemov, saj motivi spodbujajo in vzdržujejo mišljenje; če je prenizka, je zavzetost za ustvarjalnost premajhna, če je previsoka, pa lahko vodi do frustracij;
- **okolje**, ki je naklonjeno ustvarjalnosti. Brez naklonjenega okolja ni ustvarjalnih idej. Neustrezno okolje lahko ustvarjalnosti predstavlja veliko oviro.

Za ustvarjalnost je pomemben tudi občutek ustvarjalne svobode, energija, budnost in disciplina, naklonjenost, navdih, čas in čustva. Pompe (2011, 24) podobno kot Sternberg (2006) meni, da morajo biti za ustvarjalnost izpolnjeni sledeči pogoji oziroma da mora imeti posameznik:

- zanimanje oziroma **interes**, ki je osnovno gonilo ustvarjanja in je človeku prirojeno;

- **željo**, ki je naraven pojav in izvira iz nekega pomanjkanja, ki bi ga posameznik želel izpolniti, nadomestiti;
- **spodbudo**, ki izhaja iz njega samega ali pa iz nekega okolja;
- **sposobnosti**, da nek postopek, način delovanja obvlada;
- **znanje**, ki je formalno in neformalno in do katerega pride z učenjem, ter sposobnost njegove uporabe.

Csikszentmihalyi (1996, 47–53) pa ugotavlja, da je pravo mesto in pravi čas bistvenega pomena za ustvarjalnost in poudarja, da je pogoj za ustvarjalnost resnična **zavezanos**t posameznika področju in **radovednost** glede teme, pa tudi dovolj visoka raven **usposobljenosti** in **predanosti** skozi določeno časovno obdobje. Avtor dodaja (prav tam), da so za ustvarjalnost zelo pomembni **zadovoljstvo in ljubezen do dela** ter določena raven uživanja med neko aktivnostjo, ki lahko privede do zanosa (angl. flow) in občutka sreče. Mayer (2002b, 196) ugotavlja, da so ljudje ustvarjalni le, če delo opravljajo z **veseljem**.

Za ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije je poleg predhodno navedenega pomembno, da je samozavesten, da razume, pozna in spoštuje samega sebe, se ceni, je spontan in ima moč in pogum do konca izpeljati primer, ki ga obravnava.

V procesu delovne terapije pri delu s klientom, kot tudi v poklicu nasploh, je treba za spodbujanje ustvarjalnosti delovnega terapevta vzpostaviti ustrezno ozračje v ožjem in širšem okolju. Potreben je pogum za drugačno mišljenje, sprejemanje tveganja, eksperimentiranja in s tem tudi sprejemanje neuspehov.

Poklic delovnega terapevta je zahteven in specifičen, saj intenzivno delo z ljudmi, ki so tako ali drugače prizadeti ali ovirani v svojem delovanju, zahteva veliko energije, znanja, spretnosti, prilagodljivosti in povzroča frustracije in stres. Delovni terapevt se nenehno srečuje s človeškim trpljenjem, boleznimi, prizadetostmi, psihosocialnimi stiskami, materialnim pomanjkanjem, čustvenimi ali osebnostnimi motnjami idr. Osnovna značilnost dela delovnega terapevta je medsebojni odnos med delovnim terapevtom in klientom, usmerjen v delovnoterapevtski proces,

namenjen za dosego postavljenih ciljev. Delovni terapevt pa lahko tudi dvomi vase in svoje strokovne in ustvarjalne sposobnosti.

Možnosti, ki izhajajo iz ugodnih okoliščin za razvoj ustvarjalnosti niso dovolj, potrebne so tudi spodbude, ki jih posameznik dobiva v obliki zahtev, vrednosti, idealov, pritiskov in pričakovanj (Makarovič 2003, 53). V primeru ustvarjalnosti delovnega terapevta v procesu delovne terapije so to enkratnost primera (klient) z vsemi težavami, pričakovanji, potrebami, željami, interesi ipd. kot tudi organizacijski dejavniki.

Organizacijski dejavniki

Delovni terapevt je strokovnjak, vpet v delovno (organizacijsko) okolje, ki izvaja proces (delovnoterapevtska obravnava), v katerem je (pretežno) ustvarjalen. Rezultat tega procesa so (ustvarjalne) rešitve problemov posameznega klienta.

Organizacijski dejavniki, ki vplivajo na ustvarjalnost zaposlenega (delovnega terapevta), so predstavljeni v podpoglavju 2.1.7.2.

Dejavniki klienta

Klient je aktiven in polnopraven član terapevtske obravnave in literatura kaže na to, da obravnava, usmerjena na klienta, motivira klienta in zagotavlja uspeh intervencije (Johansson in drugi 2009, 228; Križaj 2010, 17; Oven in Slavec 2008, 58). Pomen kvalitete odnosa med klientom in terapevtom je bil obširno dokumentiran (Muntigl in Horvath 214, 327). Ker gre za dvosmeren proces, terapevt vpliva na klienta, hkrati pa tudi klient vpliva na terapevta. Orlinsky (2009, 320) piše o tem, kako morata terapevt in klient delati skupaj, da premostita razlike v pričakovanjih, se sporazumeta o tem, kaj je potrebno doseči v procesu terapije in vzpostavita terapevtski odnos. Vendar pa je odnos med terapevtom in klientom fenomen, ki ga lahko terapevt in klient doživljata drugače (Eklund in drugi 2015, 1, 5–7).

V psihoterapevtski literaturi različni avtorji poudarjajo pomen klienta kot dejavnika, ki motivira terapevta pri njegovem delu (Hill in drugi 2013, 269; Muntigl in Horvath 214, 327; Nielsen 2010, 14). Večina terapevtov se odloči za svoj poklic v želji pomagati ljudem (Hill in drugi 2013, 274–276). Vendar pa ima zavestni motiv, ki je v osnovi altruističen in nesebičen, včasih tudi nezavedno komponento, ki se je terapevt pogosto ne zaveda, kljub temu pa motivira njegovo delo s klientom in usmerja interakcije. Izpostavlja se predvsem nezavedne motive, ki so lahko povezani z željo po moči in premostitivi lastnih travm, pri čemer klient terapevtu pomaga pri zadovoljevanju lastnih potreb (Nielsen 2010, 14). Raziskava med študenti psihoterapije je pokazala, da jih delo s klientom motivira, hkrati pa je klient lahko tudi izvor skrbi in stisk, npr. študente je skrbelo, da bi se bodisi emocionalno preveč vpletli bodisi bi klientove karakteristike negativno vplivale na njihovo profesionalnost (Hill in drugi 2010, 285).

Delovnoterapevtska literatura pogosto izpostavlja pomen klienta v obravnavi. Študija, ki jo je izvedla Campbell-Breen (2004), je pokazala, da odnos med terapevtom in klientom notranje motivira terapevta. Poleg tega pa se je pokazalo tudi, da terapevti razumejo motivacijo na bolj osebnostnem nivoju in da njihova motivacija nima nujno profesionalnega izvora.

Sklepamo, da so pri delovnem terapevtu klient in njegovi problemi (edinstvenost primera) tisti, ki najpomembneje spodbudijo in vplivajo na ustvarjalnost delovnega terapevta. Klient mora zaradi situacije, v kateri se nahaja in ki je posledica poškodbe, bolezni, motnje ali okvare, spremeniti svoje delovanje, zato narekuje oziroma potrebuje določene posebne storitve, ki delovnim terapevtom predstavljajo vedno nov ustvarjalni izziv. Dober terapevtski odnos in interakcija med delovnim terapevtom in klientom pa tudi spodbudi in vzdržuje ustvarjalnost delovnega terapevta. Motivacija za ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije izhaja tudi iz notranje spodbude za posebne (enkratne) aktivnosti za določenega klienta v določenem prostoru in času.

Enkratnost primera – klient, za katerega menimo, da ključno vpliva na ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije in odnos med njim in delovnim terapevtom sta opredeljena v podpoglavju 2.2.2.

3 RAZISKOVALNI DEL

3.1 NAMEN DELA

Doktorska disertacija predstavlja in osvetljuje dve področji: ustvarjalnost in delovno terapijo ter ju povezuje v ustvarjalnost delovnega terapevta pri njegovem poklicnem delu. Ugotavljamo, da je bilo v Evropi in tudi širše na področju ustvarjalnosti delovnega terapevta izvedenih zelo malo raziskav, v Sloveniji take raziskave nismo zasledili.

Namen doktorske disertacije je ugotoviti, kakšna so mnenja in odnos slovenskih delovnih terapevtov do ustvarjalnosti v procesu delovne terapije ter poiskati dejavnike, ki na to ustvarjalnost vplivajo. Posebno pozornost pri tem bomo namenili klientu (enkratnosti primera), za katerega predpostavljamo, da je najpomembnejši razlog ustvarjalnosti delovnega terapevta.

Cilji disertacije so:

- na teoretični ravni:
  - pregledati literaturo s proučevanega področja
  - predstaviti in osvetliti ustvarjalnost
  - predstaviti delovno terapijo
  - povezati ustvarjalnost in delovno terapijo – delovno terapijo predstaviti kot ustvarjalno zdravstveno stroko

- na empirični ravni:
  - ugotoviti, kaj o ustvarjalnosti menijo slovenski delovni terapevti
  - osvetliti dejavnike, ki vplivajo na ustvarjalnost delovnega terapevta
  - preveriti, ali je enkratnost klienta res ključna spodbuda ustvarjalnosti delovnih terapevtov

3.2 Raziskovalna vprašanja, teza in hipoteze

Temeljna **raziskovalna vprašanja** (RV) doktorske disertacije so:

RV1: Kako delovni terapevti razumejo pojem (opredeljujejo) ustvarjalnosti?

RV2: Kaj delovni terapevti menijo o ustvarjalnosti v procesu delovne terapije?

RV3: Katere okoliščine oziroma dejavniki sprožijo in spodbujajo ustvarjalnost delovnega terapevta v delovnoterapevtskem procesu?

RV4: Ali je enkratnost vsakega primera (klienta) tista posebna okoliščina, ki delovnemu terapevtu predstavlja ključno spodbudo za ustvarjalnost in nanjo najpomembneje vpliva?

RV5: Kateri dejavniki, okoliščine ustvarjalnost delovnega terapevta ovirajo?

Rezultati študije bodo osvetlili ustvarjalnost slovenskih delovnih terapevtov v procesu delovne terapije, predvsem pa ugotovili vpliv dejavnikov, ki na njen pojav in potek vplivajo. Menimo, da na pojav in potek ustvarjalnosti delovnih terapevtov v procesu delovne terapije v največji meri vpliva oseba (klient), ki so ji storitve delovnega terapevta namenjene, oziroma njeni specifični problemi, torej enkratnost vsakega primera, zelo pomembne pa so tudi terapevtove notranje spodbude (zadovoljstvo in predanost delu, ki ga opravlja – poklicanost, interes), podporno delovno okolje in znanje. Dejavnike, za katere smo predvidevali, da vplivajo (spodbudno ali zaviralno) na ustvarjalnost delovnega terapevta, smo prikazali v predvidenem modelu dejavnikov ustvarjalnosti delovnega terapevta v delovnoterapevtskem procesu (Slika 2.13).

Teza doktorske disertacije je:

> **Enkratnost primera (klient) je najpomembnejša spodbuda za ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije.**

Hipoteze, ki jih postavljamo, so:

> **H1**: Klient s svojimi posebnostmi je pomembnejši dejavnik ustvarjalnosti delovnih terapevtov kot interes (notranja motivacija) delovnih terapevtov.

Delovni terapevt pri obravnavi poudarja celosten – holističen (angl. *holistic*) pogled na klienta, kar pomeni, da upošteva klientove sposobnosti, interese, vloge, možnosti, prepričanja, vrednote, potenciale ipd. (Blesedell Crepeau in drugi 2003). V središču dogajanja delovnoterapevtske obravnave je človek (klient) kot bio-psiho-socialno bitje. Delovni terapevt mu omogoča, da v njej aktivno sodeluje. Law in drugi (1998, 90) poudarjajo, da možnost izbire in aktivna vloga pomembno vplivata na motivacijo klienta za sodelovanje v delovnoterapevtski obravnavi.

Vključevanje in izvajanje dejavnosti je torej posledica lastne izbire klienta, njegove motivacije in pomena, ki ga ima zanj določena dejavnost, zato je v procesu delovne terapije pomembno spoštovati in upoštevati klientove sposobnosti, želje, izbiro, potrebe in tako obravnavo ves čas ustrezno oblikovati ter spreminjati. Terapevt mora upoštevati dejavnike znotraj klienta (fizične, kognitivne in psihosocialne), ki vplivajo na izvajanje dejavnosti in tudi, kako klientova bolezen, motnja, invalidnost vplivajo na te dejavnike. Upoštevati pa mora tudi okolje klienta oziroma njegove dejavnike, ki vplivajo na izvajanje dejavnosti in so pri vsakem klientu drugačni (AOTA 2008, 630).

Klient z individualnimi značilnostmi, specifičnimi problemi in težavami pri izvajanju vsakodnevnih življenjskih opravil oziroma dejavnosti (okupacij), delovnemu terapevtu pomeni vedno nove ustvarjalne izzive, saj mora vsakemu posamezniku sproti prilagajati komunikacijo, pristop, odnos, terapevtsko obravnavo, terapevtske pripomočke, klientovo ožje in širše okolje in včasih celo terapevtsko doktrino. Zato sklepamo, da je klient s svojimi posebnostmi in problemi (edinstvenost primera)

tisti, ki ustvarjalnost delovnega terapevta spodbudi in nanjo najpomembneje vpliva.

Motivacija za ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije izhaja tudi iz terapevtove notranje spodbude za izvedbo posebne (enkratne) aktivnosti za določenega klienta, veselja in zadovoljstva pri delu, zavzetosti, poklicanosti in predanosti delu, ki ga opravlja ipd.

Za notranjo motivacijo je značilno, da posameznik sledi osebnim interesom, v delu uživa in ga vidi tudi kot priložnost za raziskovanje, učenje in aktualizacijo svojega potenciala (Coon in Mitterer 2010, 339). Nanaša se na občutek zadovoljstva in užitka ob opravljanju (in dokončanju) neke aktivnosti in samopotrditve (Brown 2007, 143). Na notranjo motivacijo vplivajo posameznikovo doživljanje dela, avtonomija pri delu in izziv, ki mu delo pomeni. Pomembno je, da so zadovoljene posameznikove potrebe po samouresničitvi (DuBrin 2013, 64–65) ter njegovo prepričanje, da je njegovo delo pomembno in smiselno.

O zavzetosti govorimo, ko je oseba vključena, pozorna in čustveno povezana z delom (Kahn 1990, 693), zagnana, zatopljena ter predana delu. V delo je pripravljena vložiti trud in vztraja tudi, če naleti na ovire (Schaufeli in drugi 2002, 74). Pri delu doživlja veselje, zadovoljstvo in občutek pomembnosti, entuziazma, navdiha ter ponosa (Harter in drugi 2002, 269).

Notranja spodbuda pri delu izhaja tudi iz občutka osebne in poklicne izpolnitve.

> **H2**: Za ustvarjalnost delovnih terapevtov je svoboda in strokovna avtonomija pomembnejša kot podporno delovno okolje.

Na ustvarjalnost terapevta v procesu delovne terapije vpliva tudi podporno delovno okolje, ki ga ustvarjajo: naklonjen vodja, fizični pogoji dela in opremljenost, dosegljivost finančnih sredstev, ustrezen sistem nagrajevanja ter dobri medsebojni odnosi v organizaciji, ki temeljijo na zaupanju ipd.

Zaupanje opredelimo kot relativno trajno pozitivno čustveno in motivacijsko naravnanost posameznika (skupine), ki vpliva na njegovo (njeno) značilno ravnanje. Je temeljna vrednota ustvarjalne organizacije (Mayer 2004b, 340–341), ki omogoča optimalno medsebojno delovanje.

Marolt in Gomišček (2005, 94) ugotavljata, da je za motivacijo zaposlenih pomembno zadovoljstvo z delom in delovnimi pogoji, zaupanje med sodelavci in vodjem ter ustrezni načini tako nematerialne kot materialne stimulacije.

Strmec (2013, 92) navaja, da je potrebno ustvarjati delovno okolje, v katerem se lahko posameznik svobodno izrazi, dokaže, dobi priznanje in tako pridobiva samozavest za nove ideje. Za spodbujanje ustvarjalnosti zaposlenega je pomembna tudi (strokovna) avtonomija (Shalley in drugi, 2000).

Dobri medsebojni odnosi med sodelavci in nadrejenimi so pomemben dejavnik, ki vpliva na motivacijo za delo in ustvarjalnost. Molan (1997, 78–79) navaja, da dobri medsebojni odnosi delo naredijo privlačno, posamezniku pa dajejo priznanje, občutek koristnosti, zavedanje, da ga imajo sodelavci radi in ga cenijo.

Osebni dohodek kot motivacijski dejavnik deluje intenzivneje pri zaposlenih z nižjim življenjskim standardom, na zaposlene z višjim standardom deluje vzporedno z drugimi dejavniki nagrajevanja (Uhan 2000, 31, 32). Mihalič (2006, 216) ugotavlja, da mora imeti sistem nagrajevanja jasna, objektivna merila, najpomembnejša pa je pogostost nagrajevanja. Zaposlene motivirajo tudi nematerialne nagrade: javna ali pisna pohvala, pisna pohvala, čestitke, naziv, izobraževanje in usposabljanje (Zupan 2001), ki se jih ne sme zanemarjati (Frlec 2008, 40).

Sang (2001, 52) trdi, da imajo vodje pri motivaciji zaposlenih pomembno vlogo. Kadar zaposleni zaupajo svojemu nadrejenemu in se počutijo varne, delajo najbolje.

Pink (2009) poudarja, da na motivacijo posameznika pri delu pomembno vpliva tudi strokovna avtonomija oziroma želja, da posameznik sam usmerja svoje delo.

Posamezniki so manj ustvarjalni, če pri svojem delu niso oziroma ne morejo biti avtonomni (Mirowsky in Ross 2007, 386). Z navedenim se strinja Svetlik (1998, 153–154), ki navaja, da k zadovoljstvu pri delu in posledično večji motivaciji prispevata tudi samostojnost pri delu in možnost odločanja glede dela. Shelley in drugi (2004, 36) poudarjajo, da je samostojnost za ustvarjalnost pomembna, Drevenšek (2000, 48) pa dodaja, da samostojnost pri delu zaposlenemu omogoča reševanje problemov na svoj način.

> **H3:** Delovni terapevti, ki so v delovno terapevtskem procesu pretežno ustvarjalni, so s svojim delom bolj zadovoljni kot tisti delovni terapevti, ki več delajo rutinsko.

Zadovoljstvo na delovnem mestu je pozitivno čustveno stanje, ki izhaja iz doživljanja dela (Cimerman in drugi 2003, 21). Je prijeten občutek ob izpolnitvi pričakovanj, povezanih z delom, oziroma rezultat načina doživljanja, pojmovanja in ocenjevanja dela, delovnega okolja in delovnega mesta ter izkušenj pri delu. Posameznik ga lahko pojmuje tudi kot občutek, zaradi katerega se veseli delovnih izzivov (Treven, 1998).

Uhan (2000, 13) navaja Rigssa, ki meni, da je največja nagrada za delo: »Delati tisto, kar vas veseli, zaradi samega veselja do tega dela ali, z drugimi besedami, biti srečen in zadovoljen pri svojem delu«.

Značilno za ustvarjalno dejavnost je, da jo človek izvaja, ker jo rad izvaja (Pečjak 1987, 105–108). Mayer (2002a, 576) pa ugotavlja, da bodo ljudje ustvarjalni le tedaj, če bodo svoje delo opravljali z zadovoljstvom. Mayer (2008, 12) hkrati poudarja, da priznavanje pravice do ustvarjalnosti vsakomur vpliva na njegovo zadovoljstvo in pripadnost organizaciji ter povzroča nadaljnje sproščanje ustvarjalnosti. Da je ustvarjalnost povezana z občutkom zadovoljstva, ugotavljata tudi Chilton (2013, 64) in McHugh (2016, 280).

Mayer (2008, 11) tudi meni, da se pri vsakem delu vsaj malo prepletata rutinsko in ustvarjalno delo, preverjeni, rutinski pristopi pa, ugotavlja Tavčar (2008, 35), ne prinašajo najboljših rešitev, saj ne ustrezajo vsakemu problemu. Ustvarjalnost ne

napreduje, kadar se človekove delovne naloge zaradi zasičenosti s problemom ali ozke specializacije skrčijo tako, da jih izvaja rutinsko (Srića 1999,35).

> **H4**: Ustvarjalnost delovnega terapevta bolj zavira pomanjkanje znanja in izkušenj kot neustrezen odnos nadrejenih.

Za spodbujanje zaposlenih k stalnim izboljšavam je pomembna organizacijska kultura, v kateri imajo najpomembnejšo vlogo neposredni vodje. Marolt in Gomišček (2005, 85–95) navajata, da dobri voditelji ustvarijo okolje, v katerem so zaposleni pripravljeni uporabiti svoje potenciale za izboljšanje produktivnosti, povečanje zadovoljstva uporabnikov, doseganje kakovosti in povečanje ustvarjalnosti in inovativnosti. Za ustvarjalno delo je potrebno preseči odnose podrejenosti/nadrejenosti, vzpostaviti dobro komunikacijo med zaposlenimi, ustvariti sproščene medosebne odnose ter odločati s konsenzom (Kovač in sod. 2004, 97).

Metode, ki se uporabljajo za vrednotenje rutinskega dela, niso primerne za vrednotenje ustvarjalnega dela (Mayer 2008, 11). Mayer (2008, 12) dodaja, da učinki ustvarjalnega dela pogosto niso neposredno merljivi, a so evidentni z vidika drobnih izboljšav, racionalizacij in omejeni na relativno majhen vpliv. Tudi v takem primeru je potrebno ustvarjalnost vrednotiti in nagrajevati in s tem spodbujati nadaljnjo motivacijo zaposlenih.

Pri proučevanju nagrajevanja ne smemo zanemariti nedenarnega nagrajevanja (npr. pohvale in priznanja, podelitev naziva, napredovanje ipd.), ki ima včasih še večjo težo in večji pozitiven učinek kot denarno nagrajevanje. Nedenarne nagrade in priznanja so lahko učinkovito orodje vodenja (Zupan 2004, 56). Zaposlenim veliko pomeni priznanje drugih, predvsem nadrejenih (Bone, 2008; Mihalič 2006, 219) in sodelavcev (Milner in drugi 1995, 4).

V organizacijah se vedno bolj zavedajo, da je znanje pomembno, zato bi moralo biti učenje temeljna vrednota organizacije. Mayer (2008, 10) poudarja, da čas zahteva nenehno, hitro učenje in takojšnjo uporabo novega znanja, ki je osnova za funkcionalno učinkovitost in konkurenčnost posameznika, delovne skupine in

organizacije. Mayer (prav tam) dodaja da: »Novo znanje postaja tudi vse dražje in zato ga je potrebno skrbno izbirati in izobraževati tiste, ki si tega želijo ter ga znajo potem posredovati drugim, predvsem pa koristno uporabiti pri svojem delu.«

Znanje posameznika je pomembno za ustvarjalnost, saj na tej podlagi posameznik ugotavlja priložnosti in vpliva na odločitve (Albert 1990, 19), pretekle izkušnje pa uporabi pri reševanju trenutnega problema (Magee 2005, 32). Ovsenik (2013, 71) ugotavlja, da uspeh pogojujejo dobre odločitev, ki so sprejete na osnovi izkušenj in znanj.

Za učinkovito delovnoterapevtsko obravnavo je potrebno strokovno znanje, potrebna so znanstvena spoznanja in preverjene izkušnje (AOTA 2008, 626) ter znanje delovnih terapevtov na področju etike (Kassberg in Skär 2008, 204). Vse to zahteva nenehno izobraževanje in izpopolnjevanje znanja delovnega terapevta.

Delovni terapevti se soočajo z različnimi nepredvidljivimi in hitrimi spremembami ter izzivi, zato bi morali biti, ugotavlja Hinojosa (2007, 629), inovatorji sprememb. V praksi to pomeni uporabo novih načinov reševanja problemov ter preseganje znanih načinov, metod, strategij v procesu obravnave in posledično ustvarjanje novosti. Izzivi postajajo vse kompleksnejši, zato mora delovni terapevt sodelovati tudi s strokovnjaki z drugih področij. Navedeno zahteva od delovnega terapevta nenehno izobraževanje in širok spekter interdisciplinarnega znanja.

Likar (2002, 19) ugotavlja, da so raziskave pokazale šibko ustvarjalnost pri majhnih izkušnjah, ker tak posameznik nima znanj in izkušenj, ki bi jo podpirale. Največja je ustvarjalnost pri srednji izkušenosti, pri zelo visoki pa ponovno upada, ker se zaradi pretirane izkušenosti mislec vrti v zaprtem krogu svojih izkušenj.

> **H5**: Delovni terapevti z daljšo delovno dobo se v večji meri kot delovni terapevti s krajšo delovno dobo strinjajo s trditvijo, da je ustvarjalnost pomembna v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa.

Proces delovne terapije, v katerem je klient aktiven udeleženec, je treba načrtovati in izvajati individualno. V njem delovni terapevt na osnovi znanja, spretnosti in

izkušenj obravnava klienta kot osebo z določenimi izkušnjami, znanjem, z vsemi njegovimi značilnostmi in posebnostmi, prisluhne njegovim potrebam, željam in pričakovanjem, upošteva njegove interese in vrednote, oceni njegove zmožnosti in preostale sposobnosti ter skupaj z njim išče rešitve za čim bolj samostojno izvajanje dejavnosti in posledično večjo kakovost življenja (Oven in Slavec 2008, 58).

Vse to pa zahteva ustvarjalen pristop delovnega terapevta v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa (od seznanjanja s klientom, v planiranju in izvedbi obravnave do končnega preverjanja rezultatov in pisanja poročila), katerega cilj je doseči spremembo pri klientu. Ernst in Moore (2013, 27) poudarjata, da uporaba ustvarjalnosti in izvirnosti delovnemu terapevtu omogoča prilagajanje načrta obravnave zaradi sprememb okoliščin in tako tudi boljše izide.

Osebna in profesionalna ustvarjalnost, ki vključuje teoretična znanja in izkušnje, ustvarjata celoto, ki izboljša delo strokovnjaka (Rouse in drugi 2015, 171).

Delovna doba delovnemu terapevtu prinaša znanje in številne izkušnje ter tako širi njegove ustvarjalne pristope v obravnavi klienta. Z delovno dobo delovni terapevt poleg znanja in izkušenj krepi empatijo in intuicijo za delo s klientom, hkrati pa tudi osebnostno in strokovno zori.

3.3 METODOLOGIJA

V teoretičnem delu doktorske disertacije je predstavljen pregled literature in opis stanja na področju ustvarjalnosti in posebej ustvarjalnosti v procesu delovne terapije. Namenjen je pojasnjevanju teoretskih in konceptualnih izhodišč, ki so osnova za razumevanje obeh tematskih sklopov. Pri tem smo se oprli na novejša interdisciplinarna spoznanja (filozofske, psihološke, sociološke, medicinske, delovnoterapevtske) znanosti, dostopna v znanstveni in strokovni literaturi ter v člankih tujih in domačih avtorjev. Osnova zanj je bila analiza različnih pisnih virov: znanstvene in strokovne literature, znanstvenih in strokovnih člankov, internetnih virov, ki se nanašajo na izbrano temo.

V empiričnemu delu s kvalitativno študijo odgovarjamo na raziskovalna vprašanja, in s statistično analizo testiramo tezo, da ima enkratnost primera – klienta največji vpliv na ustvarjalnost delovnega terapevta in so drugi vplivi manjši ter preverjamo hipoteze. Hipoteze, ki jih preverjamo, se opirajo na predvideni model dejavnikov ustvarjalnosti delovnega terapevta (Slika 2.13) oziroma paradigmatski model ustvarjalnosti delovnega terapevta (Slika 4.1), ki predstavljata glavne dejavnike, za katere smo predpostavljali in na osnovi kvalitativne raziskave (analize fokusnih skupin) ugotovili, da so povezani z ustvarjalnostjo delovnega terapevta.

3.3.1 Populacija in vzorčenje

3.3.1.1 Kvalitativni del

Kvalitativno raziskavo smo izvedli z metodo fokusnih skupin (v nadaljevanju FS), v katere smo povabili izkušene delovne terapevte. Pri izbiri udeležencev smo uporabili ekspertno vzorčenje. V FS je bilo vključenih skupaj 22 delovnih terapevtov.

3.3.1.2 Kvantitativni del

V kvantitativni raziskavi smo k izpolnitvi ankete povabili vse zaposlene slovenske delovne terapevte, torej vse elemente v populaciji – Census.

Podatke o zaposlenih smo pridobili iz obstoječih baz Zbornice delovnih terapevtov Slovenije – Strokovnega združenja, podatkov arhiva Zdravstvene fakultete (prej Visoke šole za zdravstvo) o diplomantih Oddelka za delovno terapijo ter njihovih zaposlitvah in iz baze podatkov Oddelka za delovno terapijo. Anketni vprašalnik je delno izpolnilo 250 delovnih terapevtov, v celoti pa so ga izpolnili 203 delovni terapevti.

3.3.1 Etična načela raziskovanja

Vsi udeleženci so v raziskavi sodelovali prostovoljno, sodelujoči v FS pa tudi na podlagi informiranega soglasja za sodelovanje v raziskavi, ki je bilo udeležencem poslano skupaj z osnovnimi informacijami o raziskavi. Zagotovljena jim je bila zaupnost osebnih podatkov.

Sodelujoče v fokusnih skupinah smo anonimizirali tako, da smo jim pri zapisu povedanega pripisali kodo DT (delovni terapevt) in vsakemu dodelili številko od 1 do 22 – na primer DT1.

Raziskavo smo v oceno etične primernosti poslali Komisiji Republike Slovenije za medicinsko etiko, ki je ocenila, da je etično sprejemljiva in izdala soglasje za njeno izvedbo (0120-135/2015-2, KME 100/06/15) – glej Priloga H.

3.3.2 Metode zbiranja podatkov

3.3.2.1 Sekundarni viri

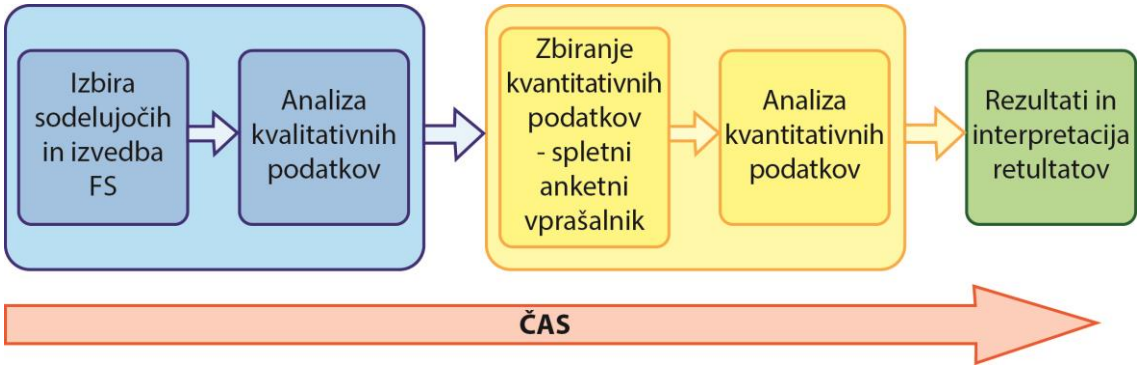
Uporabili smo različne pisne vire, kot so znanstvene in strokovne monografije, znanstveni in strokovni članki, internetni viri in poročila predhodnih raziskav, ki se nanašajo na raziskovalno področje.

3.3.2.2 Primarni viri

Z ozirom na raziskovalno temo, zastavljena raziskovalna vprašanja in tezo smo se odločili za uporabo načrta združenih metod oziroma integrirano kvalitativno – kvantitativno metodo (angl. *mixed-methods design ali mixed-method approach*) (Creswell in Palano Clark 2011), natančneje za **zaporedni eksploratorni raziskovalni načrt** (Creswell 2013, 6–53). Gre za komplementarni način kombiniranja kvalitativnih in kvantitativnih metod, za katerega je značilno, da se študija prične s kvalitativno fazo zbiranja in analize podatkov, nadaljuje pa s

kvantitativno. Tak načrt je primeren za testiranje teorij in ugotovitev kvalitativne faze ter za posploševanje kvalitativnih rezultatov na različne vzorce proučevane populacije. Združevanje rezultatov obeh faz nastopi šele v fazi interpretacije (Lobe 2006, 66; Creswell 2013, 40). Vizualni model zaporednega eksploratornega raziskovalnega načrta je predstavljen na Sliki 3.1.

Slika 3.1: Vizualni model zaporednega eksploratornega raziskovalnega načrta



Ustvarjalnost delovnih terapevtov v procesu delovne terapije je tako raznolika, da je ni mogoče zajeti le z enovrstnim instrumentom. Tako smo z uporabo načrta združenih metod pojasnili in zagotovili bolj poglobljeno razumevanje raziskovalnega problema.

Načrti združenih (mešanih) metod se torej nanašajo na tiste raziskave, ki za zbiranje podatkov uporabljajo vsaj eno kvalitativno in eno kvantitativno metodo (Tashakkori in Teddlie 1998, 18).

Pri raziskovanju smo tako uporabili sodobne metode zbiranja in analize podatkov, pri katerih se uporablja tako kvalitativna (fokusne skupine) kot kvantitativna (anketni vprašalnik) metoda, pri čemer smo združevali dva različna pojasnjevalno-raziskovalna pristopa: induktivni pristop (»od spodaj«) in deduktivni pristop (»od zgoraj«). Induktivni pristop oziroma sklepanje smo uporabili pri analizi podatkov, pridobljenih s fokusnimi skupinami, ko smo na osnovi mnenj, izkušenj skupine udeležencev sklepali na splošno. Deduktivni pristop pa smo uporabili pri analizi podatkov, dobljenih na osnovi anketnega vprašalnika.

Pomemben razlog za tak izbor raziskovalnega načrta je, da problem, temo lahko z uporabo kombinacije obeh pristopov bolje pojasnimo kot z vsakim pristopom posebej. Na ta način smo se izognili pomanjkljivostim posameznega pristopa glede na problem in zastavljena raziskovalna vprašanja. Tudi Johnson in Onwuegbuzie (2004, 14–15) poudarjata, da cilj združevanja kvalitativnih in kvantitativnih metod ni nadomeščanje le-teh, ampak zmanjševanje slabosti in združevanje prednosti obeh metod. Hkrati pa smo se tako izognili omejitvam veljavnosti in pomanjkljivosti pristopa z uporabo le ene metode, saj izmenična uporaba metod pri zbiranju in analizi podatkov, kot ugotavlja Lobe (2006, 62), »zmanjšuje člen napake ter prispeva k večji notranji in zunanji veljavnosti rezultatov raziskave.« Avtorica (prav tam) v nadaljevanju pojasnjuje, da »tako kot Webb in sodelavci je tudi Denzin zagovarjal dejstvo, da je hipoteza, preverjena z več kot le eno metodo, bolj veljavna od tiste, ki je preverjena z eno samo metodo«.

Komplementaren način kombiniranja kvalitativnih in kvantitativnih metod odpira možnosti za celostnejši pristop k merjenju, analizi in interpretaciji (Lobe 2006, 64). Bistvo koncepta komplementarne uporabe kvalitativnih in kvantitativnih metod je njihova kombinacija, katere namen je proučiti različne raziskovalne probleme v eni raziskavi ali pa različne vidike enega raziskovalnega problema (Brannen 1992, 12), pri čemer različnost omogoča podrobnejšo osvetlitev raziskovalnih problemov in poglobljene rezultate. Campbell in Holland (2005, 5) menita, da se deskriptivni kvantitativni del, ki omogoča analitično širino, bolj opisno in analitično pokrivanje raziskovalnega problema, ter kvalitativni del, s katerim pridobimo bolj »bogate« in poglobljene rezultate, odlično dopolnjujeta.

Kvalitativni del lahko razumemo kot fazo postavitve teorije in hipotez, ki jih kasneje lahko preverimo v kvantitativnem (potrditvenem) delu raziskave. Kvantitativni del lahko tako uporabimo za posploševanje kvalitativnih ugotovitev (Lobe 2008, 50). Carvalho in White (1997, 18) sta opisala različne načine kombiniranja metod, ki se med seboj razlikujejo glede na namen. Namenov za zaporedno kombinacijo (angl. *sequencing*), kot avtorja poimenujeta komplementarno uporabo, je več. Podatki ene metode lahko preiskujejo (angl. *examining*), pojasnjujejo (angl. *explaining*) in/ali obogatijo (angl. *enriching*) podatke, zbrane z drugo metodo.

Creswell (2013) navaja šest različnih osnovnih tipov načrtov kombinacije kvalitativnih in kvantitativnih metod: zaporedni pojasnjevalni načrt, zaporedni raziskovalni načrt (zaporedni eksploratorni načrt), zaporedni načrt preoblikovanja (zaporedni transformativni načrt), vzporedni triangulacijski načrt (sočasni triangualcijski načrt), vzporedni gnezdeni načrt (sočasni umeščen načrt) in vzporedni načrt preoblikovanja (sočasni transformativni načrt).

Omenili smo že, da smo v raziskavi uporabili zaporedni raziskovalni (eksploratorni) načrt, v katerem kvalitativnemu zbiranju podatkov in njihovi analizi sledi kvantitativni del. (Creswell 2013, 40) ugotavlja, da se raziskovalci za uporabo kvalitativne metode na začetku raziskave odločajo, če raziskovani problem še ni dovolj raziskan, kar ugotavljamo tudi za naše področje raziskovanja.

Na podlagi kvalitativne raziskave – ugotovitev 4 **fokusnih skupin**[8], v katere smo povabili najbolj izkušene poznavalce delovne terapije in z njimi določili ključne dimenzije in indikatorje ustvarjalnosti delovnih terapevtov ter odkrili tiste spremenljivke, ki lahko vplivajo na izvirne rešitve problemov klientov, smo v nadaljevanju oblikovali anketni vprašalnik za samoocenjevanje delovnih terapevtov. Ugotovitve fokusnih skupin so nam omogočile globinski vpogled v raziskovalni problem in pomagale pripraviti vsebinska izhodišča za oblikovanje merskih instrumentov v nadaljevanju.

Osrednja raziskovalna metoda doktorske disertacije je kvantitativna, in sicer **anketiranje z vprašalnikom**, nastalem na podlagi ugotovitev fokusnih skupin. Zaradi lažjega dostopa do respondentov in prihranka stroškov smo se odločili za spletno anketo. Pri oblikovanju vprašalnika smo se naslonili tudi na aktualno znanstveno in strokovno literaturo in na eno redkih dostopnih raziskav o ustvarjalnosti v delovni terapiji (Ernst in Moore 2013). Osredotočili smo se na tiste parametre, ki nas v raziskavi zanimajo in kontrolirali dejavnike oziroma ključne

[8] Ena sama fokusna skupina ne zagotavlja tako imenovane veljavnosti med skupinami (ang. *group to group validity*), saj lahko že en sam ekstremen posameznik neugodno vpliva na rezultate fokusne skupine (Klemenčič in Hlebec 2007, 22). Če izvajamo samostojno kvalitativno raziskavo s fokusnimi skupinami, jih običajno izvedemo šest, v našem primeru, kjer je začetni eksplorativni del pomemben za nadaljnji kvantitativni del, pa potrebujemo štiri.

faktorje, za katere predpostavljamo, da pomembno prispevajo k pojavu in odvijanju ustvarjalnosti delovnih terapevtov v procesu delovne terapije.

Podatke, pridobljene z vprašalnikom, smo obdelali s statističnimi metodami, ki omogočajo prikaze, analize, primerjave in interpretacije rezultatov ter testiranje njihove zanesljivosti in veljavnosti. Uporabili smo računalniški program za statistično analizo SPSS in pri tem predvsem naslednje statistične metode in pristope: faktorska analiza, regresija, frekvenčna distribucija, Cronbachov koeficient *α,* izračun koeficientov asimetrije in sploščenosti ipd.

Na raziskovalna vprašanja odgovorjamo tako s kvalitativnim kot kvantitativnim delom raziskave, za preverjanje teze in hipotez pa smo uporabili le kvantitativni del.

3.3.4 Izvedba fokusnih skupin o ustvarjalnosti delovnih terapevtov

Za raziskovanje kompleksnega vprašanja o vplivu različnih dejavnikov in okoliščin na pojav ustvarjalnosti delovnih terapevtov v procesu delovne terapije smo se v prvi, kvalitativni fazi raziskave poslužili metode fokusnih skupin (angl. *focus group*), v nadaljevanju FS.

Metoda FS je znana kot preiskovalno orodje za družbene raziskave s širokim razponom uporabe (Masadeh 2012, 63), saj je, kot meni Ragin (2007, 97), družbene pojave možno razumeti le s poglobljenim preučevanjem. Kvalitativne raziskave se ukvarjajo z razumevanjem besed, podob in pomenov (Silverman 2000, 8).

Značilnost FS je, da se podatke pridobiva na osnovi usmerjenega pogovora skupine ljudi, ki imajo skupen interes, lastnosti oziroma neko skupno značilnost, na vnaprej znano temo (Lamut in Macur 2012, 147), povezano z raziskovalnim problemom, po vnaprej določenem načrtu. Metoda med drugim omogoča odkrivanje različnih mnenj, stališč udeležencev o določeni temi ali nekem pojavu,

njihovih izkušenj, okoliščin pojavov in različne poglede na pojave ter njihovo primerjavo (Klemenčič in Hlebec 2007, 7–8; Krueger in Casey 2000, 4) oziroma omogoča vpogled v bolj čustvene dimenzije problema v manj strukturiranem okolju (Morrison in drugi 2002, 5) in globlje zaznavanje pomenov (Cooper 2007, 10).

Kot navajata Krueger in Casey (2000, 5), gre pri FS za skrbno načrtovano vrsto razprav oziroma pogovorov, namenjenih pridobivanju predstave o določenem interesnem področju v tolerantnem, neogrožujočem okolju. FS tako omogočajo raziskovalcu, da pridobi poglobljen vpogled v raziskovano temo (Neuman 2006, 412) in zbere določeno količino mnenj, informacij in podatkov od manjšega števila ljudi v kratkem času (Barrows 2000, 193; Hines 2000, 7). Tako pridobljeni podatki niso številsko merljivi, nastali so na osnovi interakcije med udeleženci, ki je ključna in ki omogoča ugotavljanje kaj, kako in zakaj ter sprotno odzivanje na pobude, informacije (Bryman 2001, 337; Klemenčič in Hlebec 2007, 7,13). Udeleženci tako skozi delno vnaprej strukturiran pogovor izrazijo svoja mnenja in stališča, kar omogoča razumeti, kako razmišljajo. Tratnik (2002, 57) navaja, da se večina ljudi pri izražanju lastnega mnenja v skupini počiti varneje, kar je ena od prednosti FS.

> *Fokusna skupina združuje kompleksen tristranski komunikacijski proces, v katerem: organizacijska skupina določi, katere informacije potrebuje od udeležencev fokusne skupine, se razvije pogovor med udeleženci fokusne skupine o izbranih temah in člani organizacijske skupine povzamejo, kar so se naučili od udeležencev fokusne skupine.* (Klemenčič in Hlebec 2007, 8)

Stewart in Shamdasani (1990, 15) navajata, da se FS lahko uporabljajo v katerikoli fazi raziskave, najbolj koristne pa so v poizvedovanem raziskovanju, za katerega je značilno, da je o določni temi, pojavu le malo znanega. FS nato sledijo tipi raziskav, ki omogočajo kvantificirane podatke, ki jih je možno pridobiti od večjega števila udeležencev.

Creswell (2003, 212) poudarja, da je, kadar se v neki raziskavi kvalitativni podatki zbirajo prvi, njen namen proučiti temo z vidika udeležencev. Podobno tudi Nassar-McMillian in Borders (2002, 2) ter Constantine in Bourne (2005, 6) navajajo, da se FS v nekaterih študijah uporabljajo kot ena od raziskovalnih metodologij zaradi

njihove sposobnosti, da pomagajo ustvariti elemente oziroma vsebinsko podlago razvoju in oblikovanju sklopa vprašanj za anketni vprašalnik. Kot ugotavljajo Threlfall (1999, 103) ter Nassar-McMillian in drugi (2010, 1621, 1631), so FS, ki so v takih primerih eksploratorne narave, zelo koristne in dajo dobre rezultate in informacije za nadaljevanje raziskave, še posebej v primerih, ko raziskav o specifični temi ni ali jih je zelo malo. Ta namen je, kot meni Hines (2000, 10), najpogostejši način uporabe FS.

Grbich (1999, 108) pa poudarja, da se na področju zdravstva FS uporabljajo tudi za zbiranje informacij o neki temi ali problemu in za samo identifikacijo le-teh.

Za FS smo se odločili, ker je metoda primerna za raziskovanje tako kompleksne tematike, kot je ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije, saj omogoča spoznavanje in boljši vpogled v tematiko, njeno razumevanje, ugotavljanje mnenj in stališč udeležencev in poglobljeno razumevanje raziskovalnega problema, kot smo predstavili zgoraj. Hkrati pa je uporabna zaradi prilagodljivosti uporabe glede števila udeležencev, trajanja in stroškov, saj v kratkem času lahko pridobimo veliko koristnih informacij in omogoča odgovore na vprašanje »zakaj« (Berg 2007; Flick 2006, 190). Tako smo predpostavljali, da nam bodo ugotovitve FS omogočile globinski vpogled v raziskovalni problem in ponudile vsebinska izhodišča za oblikovanje merskega instrumenta (anketni vprašalnik) v nadaljevanju raziskave.

Delovnoterapevtski proces se odvija v interakciji med delovnim terapevtom in klientom, vključuje pa okoliščine delovnega terapevta in klienta ter njune izkušnje. Tako na delovnega terapevta kot tudi na klienta istočasno vplivajo ljudje okoli njega in okolje, v katerem se nahajata. Hkrati pa tudi delovni terapevt in klient sama vplivata drug na drugega in na ljudi okoli sebe. Ravno to omogoča spoznavati in proučevati metoda FS (Krueger in Casey 2000, 3). Metodo pa smo izbrali tudi zato, ker smo predpostavljali, da se bodo udeleženci v prijaznem, naravnem okolju sproščeno pogovarjali o izbrani temi. Pri tem pa udeležencem pri ugotavljanju in raziskovanju stališč, kot navaja Kitzinger (2006, 22), pomaga dinamika v skupini, kar z običajnim intervjujem ni mogoče. Neuman (2006, 412)

dodaja, da naravno okolje udeležencem dovoljuje svobodno izražanje mnenj in idej.

3.3.4.1 Načrtovanje srečanj fokusnih skupin

Načrtovanje potrebnih korakov je, kot navajata Klemenčič in Hlebec (2007, 9), za uspeh FS zelo pomembno.

Tako smo glede na priporočila za pripravo in izvedbo FS (Klemenčič in Hlebec 2007, 17; Krueger in Casey 2000) oblikovali organizacijsko skupino v sestavi:

- avtorica doktorske disertacije, ki je bila v vlogi načrtovalke, organizatorice, moderatorke in analitičarke,
- asistentka, ki je imela vlogo snemalke in zapisovalke, pomagala pa je tudi pri organizaciji izvedbe srečanj,
- prepisovalka pogovorov in
- dva strokovnjaka, ki sta neodvisno drug od drugega preverila analizo, s čimer smo povečali veljavnost rezultatov.

Oblikovanje vprašanj – vodila za fokusne skupine

Klemenčič in Hlebec (2007, 23) navajata, da je od stopnje strukturiranosti obravnave tem v FS odvisna dinamika interakcije v njih, zato je odločitev o tem pomembna. Oblikovali smo pet osnovnih tem oziroma sklopov (pojem ustvarjalnosti, ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije, klient in delovni terapevt, okoliščine in dejavniki, ki spodbijajo ustvarjalnost delovnega terapevta ter dejavniki in okoliščine, ki ovirajo ustvarjalnost delovnega terapevta) ter pri vsaki predvideli nekaj osnovnih oziroma usmeritvenih vprašanj in morebitna podvprašanja, ki naj bi udeležence spodbudila k diskusiji. Kot navajata Lamut in Macur (2012, 154), takšna ureditev vprašanj zmanjšuje verjetnost, da moderator med pogovorom prehaja iz ene teme na drugo. Pri oblikovanju smo upoštevali priporočila (Klemenčič in Hlebec 2007, 23) glede vrstnega reda in začeli s splošnimi vprašanji, nato s posebnimi, najprej smo povpraševali po pozitivnih vidikih, nato po negativnih. Začetna vprašanja naj bi ustvarila sproščeno vzdušje in

omogočila skupno podlago za razpravljanje. Tako pridobljeni podatki navadno niso namenjeni analizi. Uvodna vprašanja udeležencem omogočijo, da se približajo obravnavani temin in izrazijo svoje izkušnje, hkrati pa spodbudijo pogovor in interakcijo med njimi. Prehodna vprašanja usmerijo pogovor h ključnim vprašanjem, s katerimi bolj poglobljeno raziskujemo izkušnje udeležencev. Končna vprašanja pa naj bi udeležencem omogočila refleksijo povedanega (Klemenčič in Hlebec 2007, 24). Vodilo za FS oziroma oblikovane teme in vprašanja so v Prilogi E.

Maja 2015 smo preko osebnega stika k izvedbi pilotne FS povabili pet delovnih terapevtov, zaposlenih v različnih zdravstvenih ustanovah v Ljubljani. Vsi so se vabilu odzvali. Namen izvedbe FS skupine je bil v praksi preveriti vprašalnik in tehniko snemanja. Pogovor v skupini, ki smo ga izvedli na Zdravstveni fakulteti v Ljubljani, je trajal 62 minut. Snemali smo ga s snemalno napravo (diktafonom). Na podlagi analize izvedbe pilotne FS smo se odločili, da ne bomo spreminjali niti oblikovanih vprašanj niti tehnike snemanja. Podatkov, ki smo jih pridobili s pilotno FS, v analizi nismo zajeli.

Število in velikost fokusnih skupin

Določanje primernega števila FS je bila naslednja pomembna odločitev. Klemenčič in Hlebec (2007, 22) navajata, da je ena FS premalo, saj raziskovalec težko presodi, ali so ugotovitve posledica posebne sestave te skupine ali resnične značilnosti obravnavane teme in priporočata izvedbo najmanj dveh do treh FS. Klemenčič in Hlebec tudi navajata, da je FS dovolj:

> *[K]o dosežemo t. i. teoretično zasičenost (angl. theoretical saturation) oziroma ko razkrijemo celoten obseg obravnavanega problema. Povedano drugače: nove FS ne dajo dodatnih informacij. Če je tema zahtevna ali raznovrstna, bomo vsekakor potrebovali več FS (od 3 do 5). Če uporabljamo pri zbiranju podatkov triangulacijo, to pomeni, da imamo na voljo več različnih virov podatkov, je lahko tudi manj FS.* (Klemenčič in Hlebec 2007, 22)

Teoretično zasičenost smo dosegli s štirimi FS. Na odločitev o številu FS je vplivalo tudi dejstvo, da smo obravnavali zelo specifično temo in k sodelovanju povabili izključno strokovnjake, delovne terapevte. Glede na število poznavalcev načrtovanje večjega števila FS ni bilo smiselno. Pri odločanju o številu FS smo upoštevali tudi, da bi več skupin povečalo zahtevnost analize (Bryman 2001, 340) ter omejena finančna sredstva (Burnham in drugi 2004, 110) in čas.

Velikost FS je, kot navajajo Saunders in drugi (2009, 344), odvisna od tematike, namena raziskave in spretnosti moderatorja, v povprečju pa skupino sestavlja od 4 do 8 ali celo 12 udeležencev. Podobno ugotavljajo tudi Neuman (2006, 412) ter Krueger in Casey (2000, 6). Slednja tudi poudarjata, da mora biti skupina dovolj velika, da omogoča raznolikost mnenj in stališč, a hkrati dovolj majhna, da lahko vsak udeleženec pove in deli svoje poglede. Klemenčič in Hlebec (2007, 28) pa menita, da je primerna velikost FS od 6 do 10 udeležencev in je odvisna od več dejavnikov. Avtorici dodajata (prav tam), da je manjše število udeležencev primernejše, če so le-ti strokovnjaki na področju obravnavane teme in ko se udeleženci zelo zanimajo za obravnavano temo. Bryman (2001, 341) pa manjše število priporoča, kadar naj bi imeli udeleženci o neki temi veliko povedati oziroma so v temo močno čustveno vpleteni.

Z upoštevanjem navedenega smo se odločili, da v FS povabimo od 5 do 8 udeležencev. Glede na to, da smo k udeležbi povabili le delovne terapevte – strokovnjake obravnavane teme, je bila s tega vidika zagotovljena homogenost skupin, ki jo za FS priporoča Fatemeh (2004, 656). Predvidevali smo tudi, da bo zanimanje udeležencev za obravnavano temo veliko in da bodo imeli o temi veliko povedati, zato smo smatrali manjše število udeležencev za primernejše.

Priprava obrazcev

Med pomembne naloge načrtovanja FS, kot priporočajo Klemenčič in Hlebec (2007, 33–38) ter Krueger in Casey (2000), sodi tudi priprava posameznih obrazcev: seznam morebitnih udeležencev, opomnik za organizacijsko skupino in obrazce: Povabilo za sodelovanje v fokusnih skupinah in informacije za sodelujoče (Priloga A), Dodatne informacije za sodelujoče v fokusni skupini (Priloga B), Izjava

o soglasju za prostovoljno sodelovanje pri raziskavi (Priloga C), Demografski podatki o udeležencu fokusne skupine (Priloga Č) ter Zahvalno pismo (Priloga D). Sedežnega reda za posamezno FS nismo pripravljali, pač pa smo za lažjo komunikacijo na liste napisali imena sodelujočih. Ker so delovni terapevti sorazmerno maloštevična poklicna skupina (po zadnjih podatkih je v Sloveniji zaposlenih približno 500 delovnih terapevtov)[9], je bilo veliko možnosti, da se udeleženci poznajo.

Oblikovanje vzorca in pridobivanje udeležencev

Pri pripravi FS je potrebno glede na ključne cilje raziskave in ciljno skupino skrbno izbrati udeležence FS, ki naj imajo dovolj skupnega, da se lahko med seboj pogovarjajo in dovolj različnih izkušenj ali pogledov, da se razvije razprava (Barbour 2007, 3). Kot že omenjeno, smo glede na obravnavano temo doktorske disertacije vključitev v FS predvideli izkušene predstavnike poklicne skupine delovnih terapevtov. Upoštevali smo načelo (Lamut in Macur 2012, 151), da je za pogovore potrebno izbrati osebe, ki bodo s svojimi izkušnjami in znanjem, posredovanimi v obliki odgovorov na vprašanja, največ pripomogle pri doseganju ciljev raziskave. Opredelili smo naslednje kriterije za vključitev v FS: zaposlen(a) diplomiran(a) delovni(a) terapevt(ka), najmanj pet let delovnih izkušenj ter pripravljenost za sodelovanje.

Kot priporočata Klemenčič in Hlebec (2007, 27), smo pripravili začetni seznam potencialnih udeležencev FS. Z ekspertnim vzorčenjem (Singh 2007,121) smo za udeležence izbirali delovne terapevte, za katere smo menili, da so izkušeni poznavalci delovne terapije in s katerimi smo že kdaj v preteklosti dobro sodelovali, oziroma s katerimi imamo dobre odnose, ter tiste, ki so dejavni v Zbornici delovnih terapevtov – strokovnem združenju. Klemenčič in Hlebec (2007, 27) menita, da osebe v sodelovanje v FS privolijo hitreje, če so člani kakih organizacij in imajo z njimi dober odnos. O izbiri smo se posvetovali tudi z nekaj

[9] Po zanjih podatkih Sveta delovnih terapevtov evropskih držav je v Sloveniji trenutno zaposlenih med 300 in 370 delovnih terapevtov (COTEC 2015). Natančnih podatkov ni, saj vsi delovni terapevti niso člani Zbornice delovnih terapevtov (Šuc in drugi 2014, 991), se pa število zaposlenih delovnih terapevtov giblje nekje med 300 in 500.

strokovnjaki s področja delovne terapije. Menili smo, da bo vsak sodelujoči s svojimi edinstvenimi izkušnjami, mnenji in stališči pomembno prispeval k razjasnitvi obravnavane teme.

Glede na to, da smo k udeležbi povabili le delovne terapevte – strokovnjake, ki poznajo obravnavano temo in da so bile, razen v eni FS, vse udeleženke ženskega spola, je bila s tega vidika zagotovljena homogenost skupin, ki jo kot možnost navajata Klemečič in Hlebec (2007, 27) oziroma jo za FS priporoča Fatemeh (2004, 656). Drugega priporočila avtorja (prav tam), naj se udeleženci med seboj ne poznajo, nismo mogli zagotoviti, saj se večina delovnih terapevtov vsaj na videz pozna. Predvidevali pa smo, da se bodo kljub temu sproščeno in odkrito pogovarjali ter izražali svoja mnenja. Kompatibilnost udeležencev, ki jo priporočata Klemenčič in Hlebec (2007, 28), smo dosegli tako glede istega poklica udeležencev kot tudi glede na njihove možne podobne izkušnje v povezavi z obravnavano temo in njihovim načinom (strokovnega) komuniciranja.

Na osnovi seznama možnih udeležencev smo s pomočjo strokovnjakov delovne terapije izbrali tiste, ki smo jih povabili k sodelovanju v FS. Preko e-pošte smo jim tri tedne pred načrtovano izvedbo poslali Povabilo za sodelovanje v fokusni skupini in informacije za sodelujoče (Priloga A), v katerem smo poleg osnovnih informacij o izvedbi opisali temo FS, razložili namen, opisali, kaj od njih pričakujemo, in dodali seznam predvidenih udeležencev. Ker smo v posamezni FS predvideli od 5 do 8 udeležencev, smo vabilo poslali po 8 delovnim terapevtom, predvidenim za posamezno FS.

Posameznikom, ki so se odzvali in pristali na sodelovanje (večina povabljenih), smo preko e-pošte posredovali še drugo pismo – Dodatne informacije za sodelujoče v fokusni skupini (Priloga B). V njem smo jim pojasnili potek pogovora, jih seznanili z glavnimi temami pogovora in informirali, da bomo pogovor snemali. Vprašanj jim nismo pošiljali, ker nismo želeli vplivati na njihovo razmišljanje in razpravo.

3.3.4.2 Izvedba srečanj fokusnih skupin

Za vsako FS smo, upoštevajoč predloge delovnih terapevtov, ki so se odzvali vabilu, predvideli točen termin izvedbe (datum, uro), lokacijo (prostor), potrebno opremo in dokumentacijo. Prostor smo izbrali glede na obstoječe zmogljivosti, pri čemer so pri treh FS, ki so potekale v različnih zdravstvenih ustanovah, pomagali tudi udeleženci. Čas izvedbe smo prilagodili željam sodelujočih; vsi pogovori so potekali v zgodnjem popoldanskem času.

Tri FS smo izvedli v različnih ustanovah v Ljubljani, eno pa v Mariboru. Kot smo že omenili, smo v posamezni FS predvideli od 5 do 8 udeležencev. Temu smo zadostili pri treh FS, v primeru izpeljave FS 1 pa je prišlo do odstopanja, saj sta v zadnjem trenutku udeležbo odpovedala dva delovna terapevta. Za odpovedi smo izvedeli neposredno pred začetkom FS, zato nadomestila nismo mogli zagotoviti. FS smo kljub temu izvedli.

Skupaj je v štirih FS sodelovalo 22 delovnih terapevtov, najmanj 4 in največ 7, zaposlenih v različnih ustanovah v Sloveniji, na različnih področjih delovne terapije in z različno dolžino delovne dobe (Tabela 3.1).

Tabela 3.1: Izvedba srečanj fokusnih skupin in udeleženci

Oznaka	Kraj	Lokacija	Datum	Trajanje	Udeleženci			Delovna doba - povprečje
					Ž	M	Skupaj	
FS 1	Ljubljana	Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Soča	17.06.2015 ob 15:00	59 minut	4	-	4	28 let
FS 2	Ljubljana	Univerzitetna psihiatrična klinika	16.07.2015 ob 13:00	65 minut	5	-	5	22 let
FS 3	Ljubljana	UL - Zdravstvena fakulteta	22.07.2015 ob 14:00	84 minut	6	-	6	18 let
FS 4	Maribor	UKC Maribor – Oddelek za psihiatrijo	30.07.2015 ob 14:00	68 minut	6	1	7	18 let
SKUPAJ				276 minut	21	1	22	
povprečje				69 minut				21,5 let

Glede na to, da med delovnimi terapevti prevladujejo ženske[10], je bilo tako tudi med udeleženci fokusnih skupin, saj je v njih sodelovalo 21 delovnih terapevtk in le en delovni terapevt, kar je še dodatno povečalo homogenost in kompatibilnost vzorca.

Vse sodelujoče smo pred pričetkom pogovora zaprosili, da so izpolnili obrazec Demografski podatki o udeležencu FS (Priloga Č) ter prebrali in podpisali Izjavo o soglasju za prostovoljno sodelovanje pri raziskavi (Priloga C).

Stole za udeležence smo za vse pogovore razporedili v polkrog. Tako smo udeležencem omogočili, da so se počutili enakovredni sogovorniki in jim potrdili, da vse obravnavamo kot strokovnjake, ki lahko s svojim prispevkom pomembno doprinesejo k razjasnitvi obravnavane tematike. Za lažjo komunikacijo smo udeležencem razdelili liste z njihovimi imeni.

Udeležence smo informirali o snemanju pogovora, o tem, da bodo posnetki varno shranjeni in bo do njih imela dostop le avtorica ter o tem, da bomo pogovore zapisali. Seznanili smo jih, da lahko na koncu vsak tudi zahteva izbris kateregakoli dela posnetka. Te možnosti ni uveljavil nihče.

Pogovori so potekali po v naprej določenih temah in vprašanjih – Vodilo za delo fokusnih skupin (Priloga E). Za sproščeno vzdušje smo poskrbeli z napitkom in prigrizkom. Razpravo je usmerjala moderatorka – avtorica doktorske disertacije, ki pozna obravnavano tematiko. Uvodoma je nagovorila udeležence, jih seznanila z namenom in pravili pogovora v skupini, jih povabila, da so se predstavili in poskrbela za sproščeno vzdušje. S pripravljenimi vprašanji in podvprašanji je vodila, spodbujala in usmerjala diskusijo ter interakcijo med udeleženci, na koncu pa povzela povedano ter pogovor zaključila. Pri tem so ji bili v pomoč vnaprej definirani različni tipi vprašanj (Krueger in Casey 2000, 43–46): začetna, uvodna, prehodna, ključna in končna. Pri usmerjanju pogovora se je trudila ohraniti

[10] Statistike kažejo, da je delež moških v delovni terapiji med 3% (Brown 1995, 51) in 8% (USDL 2016).

prožnost, udeležence je poskušala čimbolj spodbuditi, da vsak izrazi svoje mnenje in prispeva k razpravi.

Sodelujočim smo se na koncu zahvalili za njihovo sodelovanje in čas ter jim v zahvalo obljubili predstavitev rezultatov. Udeležencem, ki so se na srečanje FS pripeljali iz drugega kraja, smo ponudili kritje stroškov prevoza, a so to ponudbo zavrnili.

Pri izvedbi FS je, glede na priporočila (Klemenčič in Hlebec 2007, 38, 44), pomagala asistentka, ki je skrbela za nemoten potek srečanja, snemanje in zapisovanje pogovora. Po izvedbi posamezne FS sta avtorica in asistentka naredili kratko analizo poteka.

Pogovore smo snemali z avdio snemalno napravo – diktafonom (Philips LFH 7680), o snemanju pa smo udeležence, kot že omenjeno, predhodno obvestili. Pridobljeni posnetki so bili osnova za prepis in nadaljnjo analizo.

Za izvedbo posamezne FS (priprave, sprejem udeležencev, izvedba pogovora, zahvala ter končno delo) smo porabili od tri (FS 1) do tri ure in pol (FS 3).

V nekaj dneh po izvedbi posamezne FS smo udeležencem po e-pošti poslali Zahvalno pismo (Priloga D).

Zapis pogovorov v fokusnih skupinah

Vse posnetke pogovorov v FS smo v obliki avdiotek shranili na avtoričin računalnik, kjer je shranjena tudi vsa dokumentacija o FS. Avtorica se obvezuje k varovanju podatkov. Prepisovalka je naredila prepise pogovorov FS skupin v skupnem obsegu 88 strani (Tabela 3.2), katerih avtentičnost je avtorica v celoti preverila in ki so bili predmet nadaljnje analize.

Tabela 3.2: Dokumentacija o fokusnih skupinah

Oznaka	Dokumentacija Avdio posnetek	Prepis	Obseg/strani
FS test	✓	-	-
FS 1	✓	✓	22
FS 2	✓	✓	23
FS 3	✓	✓	25
FS 4	✓	✓	18
SKUPAJ			88

Večji napor pri prepisovanju je povzročalo ločevanje glasov in občasno hkratno govorjenje udeležencev. Prepise smo nato pregledali in uredili ter izločili podatke, ki niso bili pomembni oziroma povezani s temo raziskave in nato smo jih združili v enoten zapis.

Imena posameznih udeležencev smo v prepisih zamenjali s kodo in številko (od DT 1 do DT 22), s čimer smo udeležence, kot priporoča Gibbs (2007, 8), zaščitili, da se ne prepozna identiteta tistega, ki je določeno izjavo podal.

Združen zapis FS smo nato analizirali s postopkom kvalitativne vsebinske analize.

3.3.4.3 Analiza fokusnih skupin

Postopek kvalitativne analize, ki smo jo izvedli v prvi fazi empiričnega dela doktorske naloge, je sestavljen iz šestih korakov (Strauss in Corbin 2015, 85–105): (1) urejanje gradiva (besedila), (2) določanje tem in enot kodiranja, (3) odprto (dejansko) kodiranje, (4) izbor in definiranje (relevantnih) pojmov ter (oblikovanje) kategorij, (5) odnosno kodiranje (definiranje kategorij) in (6) oblikovanje končne teoretične formulacije ali utemeljene teorije.

Utemeljena teorija (angl. *grounded theory*)[11] je, kot navaja Vogrinc (2008, 66), teorija, »ki je izpeljana iz podatkov, sistematično zbranih in analiziranih v raziskovalnem procesu«. Oblikuje se s kontinuiranim prepletanjem postopkov zbiranja in analiziranja podatkov ter formiranja teorije (Lamut in Macur 2012, 180) na določenem raziskovalnem področju.

Poglavitni cilj kvalitativne vsebinske analize je bil torej oblikovanje konceptov, hipotez in eksplanacij odnosov, to je utemeljene teoretične formulacije (utemeljene teorije), ki pojasnjuje raziskovalno temo. Ta se bere kot pripoved o ustvarjalnosti delovnih terapevtov v procesu delovne terapije, oziroma, kot ugotavljata Klemenčič in Hlebec (2007, 48), kot zgodba, ki nam jo pripovedujejo podatki in razkrivajo odnose med temeljno temo in ostalimi temami, ki so jih razkrili podatki. Easterby (2002, 147) navaja, da je pri kvalitativnih podatkih težavno to, kako zapletene informacije strniti v obliko, da je pripoved za bralca dovolj prepričljiva.

Namen analize je bil odkrivanje struktur, obrazcev, pravilnosti in pojasnjevanje, kar naj bi vodilo »do oblikovanja konceptov, hipotez in eksplanacij, to je do teoretičnih formulacij« (Mesec 1998, 74). Utemeljeno teorijo o spodbudnih in zaviralnih dejavnikih, ki vplivajo na intenziteto ustvarjalnosti delovnih terapevtov pri njihovem delu, sestavljajo trije osnovni elementi: pojmi, kategorije in sodbe ali propozicije oziroma trditve (Strauss in Corbin 2015, 220–242).

- Pojmi, ki so osnovna enota analize; teorija je zgrajena iz njih in ne iz podatkov samih po sebi (Mesec 1998, 74). Dogodke oziroma podatke analiziramo kot možne indikatorje pojavov in jim tako tudi dajemo pojmovne nazive (Strauss in Corbin 2015, 220–242), ki so načeloma beseda ali besedne zveze.
- Kategorije »so na višji ravni in bolj abstraktne kot pojmi, ki jih predstavljajo. Ustvarimo jih v istem analitičnem procesu, v katerem primerjamo podobnosti in razlike, kot pri oblikovanju pojmov na nižjih ravneh« (Strauss in Corbin 2015, 220–242; Mesec 1998, 102). Kategorije so tako imenovani »vogelni kamni« nastajajoče teorije oziroma so sredstvo, s katerim lahko teorijo povežemo (prav tam).

[11] Izraz »grounded theory« sta teorijo, oblikovano v kvalitativni raziskavi, imenovala Glaser in Strauss (1967), ker je njena značilnost, da se jo oblikuje korak za korakom in neprestano sprotno preverja njene trditve.

- Sodbe ali propozicije oziroma trditve pojasnjujejo oziroma, »trdijo kaj o posplošenih odnosih med določeno kategorijo in njenimi pojmi in med različnimi kategorijami« (Mesec 1998, 75).

Bryman (2004, 392) navaja, da je bistvo kvalitativne vsebinske analize gradiva določanje in oblikovanje tem, kod in pojmov v gradivu, ki ga analiziramo. V procesu kodiranja smo interpretirali analizirano besedilo, posameznim delom besedila pa smo določili pomen. S kodiranjem in kategoriziranjem smo poskušali pojasniti proučevan problem.

Ko smo posnetke fokusnih skupin zapisali in zapise uredili, smo besedilo razčlenili na sestavne dele. Tako smo dobili enote kodiranja – dele besedila, ki so bili relevantni in pomembni za nadaljnjo analizo. Kodirnim enotam smo nato pripisali kode. Kodiranje je pri oblikovanju utemeljene teorije osrednji proces (Hesse-Biber in Leavy 2004, 441), pri katerem smo izločevali bistveno pri posamezni enoti kodiranja in to poimenovali s kratkim imenom – kodo. Pri tem smo uporabili induktivni pristop oziroma »odprto kodiranje« (Mesec 1998, 106) in kode določali med analizo besedila iz enot besedila, ki smo jih dobili pri razčlenjevanju besedila. Besedila, ki smo jih poimenovali z isto kodo, smo zbrali in jih ločili od ostalih besedil z drugo kodo in tako sistematično organizirali podatke. Kode smo nato primerjali med seboj in sorodne kode združili. Tako smo dobili seznam kod, ki smo jih nato grupirali in razvrstili v ustrezno poimenovane kategorije (Strauss in Corbin 1990, 402). Kategorije, ki so, kot navaja Mesec (1998,102), sredstvo, s katerim lahko povežemo teorijo, smo nato definirali tako, da smo jim določili pomen. Tako definirane kategorije smo primerjali med seboj in jih povezali oziroma razporedili v domnevne odnose. Kot ugotavlja Charmaz (2006, 46), je kodiranje, v katerem začne raziskovalec razmišljati o podatkih in v njih iskati globlji pomen, pomembna povezava med postopkom zbiranja podatkov in oblikovanjem utemeljene teorije.

Analizo sta ob koncu preverila dva neodvisna strokovnjaka s področja kvalitativnih raziskav, kar je povečalo veljavnost študije.

Pri ocenjevanju kvalitativnih raziskav sta pomembna koncepta veljavnosti in zanesljivosti, ki pa morata biti znotraj kvalitativne paradigme redefinirana, da bi

tako raziskovalci zajeli naturalistično naravo, subjektivnost in več 'resnic' (Anthony in Jack 2009, 1176; McGloin 2008, 50–53; Yin 2009, 40–46). Lincoln in Guba (1985) sta tako razvila koncept kvalitativne veljavnosti (angl. *trustworthiness*), ki vključuje različne koncepte in metode, ki jih kvalitativni raziskovalec lahko uporabi, da poveča znanstveno vrednost in kvalitatitvno veljavnost raziskave. Ti koncepti so: verodostojnost (angl. *credibility*), prenosljivost (angl. *transferability*), odvisnost (angl. *dependability*) in ponovljivost (angl. *conformability*). Tem kriterijem smo zadostili tako, da smo podrobno dokumentirali proces zbiranja podatkov, verodostojnost in odvisnost je povečal kolegialni posvet (angl. *peer debriefing*). Ocena raziskave (angl. *audit trial*) je služila kriterijema prenosljivosti in ponovljivosti. Vodili smo refleksivni dnevnik, kar se nanaša na vse kriterije kvalitativne veljavnosti (Lincoln and Guba 1985), naredili smo tudi tako imenovan »member checking« (Creswell 2003).

Utemeljeno teorijo smo, kot že omenjeno, oblikovali tako, da smo kategorije, oblikovane v procesu kvalitativne vsebinske analize, povezali med seboj in odnose med njimi prikazali znotraj sheme ali paradigmatskega modela ustvarjalnosti delovnega terapevta (Slika 4.1). Glaser in Strauss (1967) imenujeta ta postopek »selektivno kodiranje«, saj smo definirane kategorije primerjali med seboj in jih razporedili v domnevne odnose.

V delih, pri katerih smo želeli dodatno podkrepiti naše ugotovitve ali sodbe, smo utemeljeno teorijo podkrepili s citati intervjuvancev.

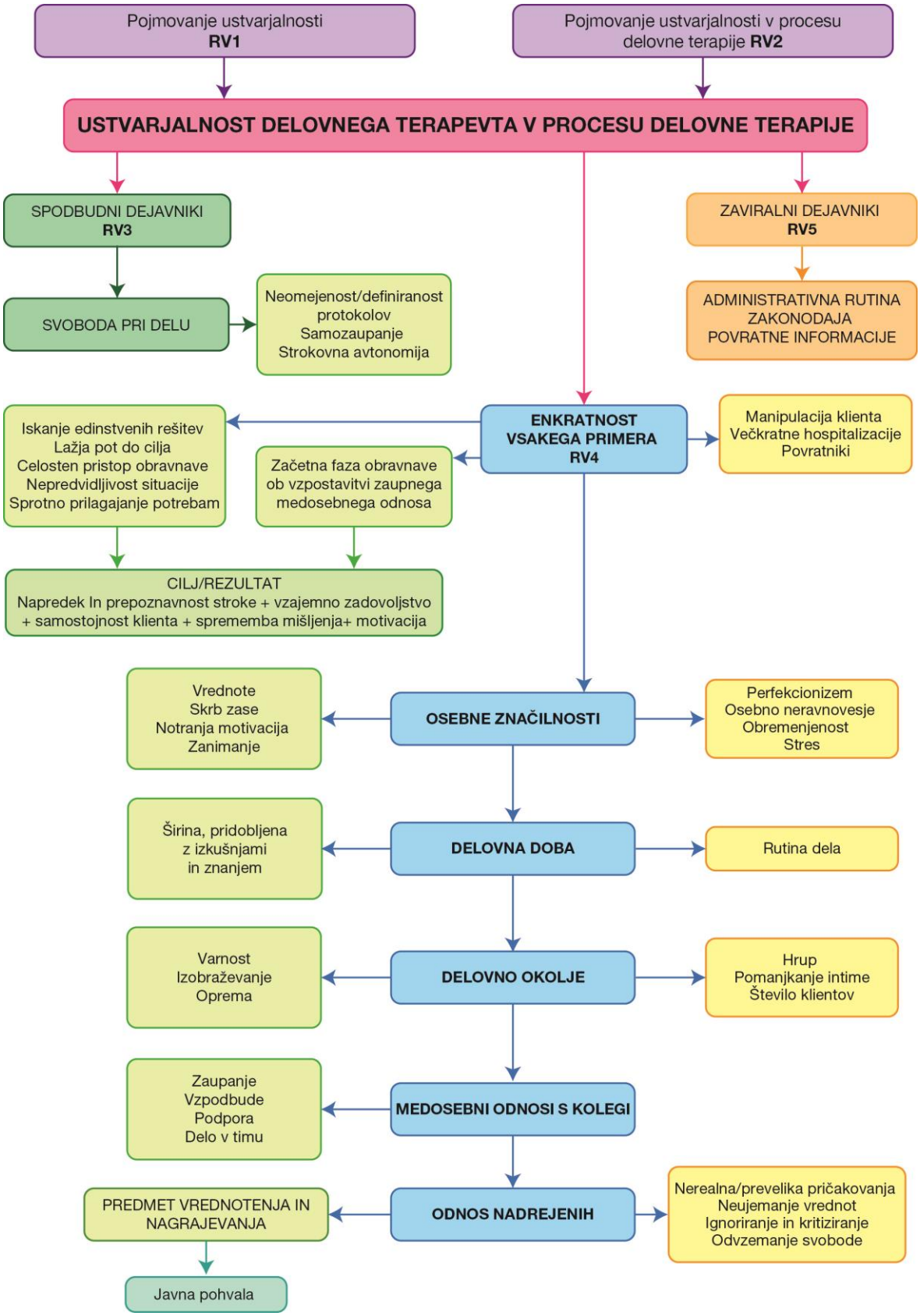
4 REZULTATI

4.1 REZULTATI ANALIZE FOKUSNIH SKUPIN O USTVARJALNOSTI DELOVNEGA TERAPEVTA V PROCESU DELOVNE TERAPIJE

V prvem delu modela ustvarjalnosti delovnega terapevta (Slika 4.1) prikazujemo, kako delovni terapevti razumejo pojem ustvarjalnost in kaj menijo o ustvarjalnosti v procesu delovne terapije in tako odgovarjamo na prvo in drugo raziskovalno vprašanje (RV1 in RV2).

Selektivno kodiranje smo izvedli z ozirom na vertikalno in horizontalno delitev paradigmatskega modela (Slika 4.1). Vertikalna delitev modela prikazuje ločnice med dejavniki, ki spodbujajo (označeni z zelenimi kvadrati) in dejavniki, ki zavirajo (označeni z rumenimi kvadrati) ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije. Z vertikalno delitvijo lahko tudi odgovarjamo na dve raziskovalni vprašanji: Katere okoliščine oziroma kateri so dejavniki, ki sprožijo in spodbujajo ustvarjalnost terapevta v delovnoterapevtskem procesu? (RV3) in Kateri dejavniki ustvarjalnost terapevta ovirajo (RV5)?

Slika 4.1: Paradigmatski model ustvarjalnosti delovnega terapevta



Horizontalna delitev paradigmatskega modela predstavlja šest dejavnikov, ki naj bi po izkušnjah intervjuvancev vplivali na ustvarjalnost delovnega terapevta. Pri tem model prikazuje dvojnost odnosa šestih dejavnikov, ki lahko na ustvarjalnost delovnega terapevta vplivajo bodisi pozitivno bodisi negativno. Izjema je dejavnik, ki se nanaša na občutek svobode pri delu, saj ostaja izključno v domeni pozitivnih spodbud na ustvarjalnost delovnega terapevta. Prav tako imajo enoznačen – negativen – vpliv na ustvarjalnost delovnega terapevta v delovnoterapevtskem procesu dejavniki, vezani na rutinsko administracijo, zakonodajo in pomanjkljivo podajanje povratnih informacij o (ne)kakovosti dela delovnega terapevta.

Med šestimi dejavniki v horizontalni strukturi paradigmatskega modela je poudarek še posebej namenjen raziskovalnemu vprašanju, ki se nanaša na proučevanje vpliva enkratnosti vsakega primera/klienta na ustvarjalnost delovnega terapevta (RV4).

V zadnjem delu paradigmatskega modela oziroma skozi interpretacijo šestega dejavnika – odnos nadrejenih – osvetljujemo tudi načine vrednotenja in nagrajevanja ustvarjalnih dosežkov delovnega terapevta v procesu delovne terapije.

4.1.1 Interpretacija pojma ustvarjalnosti

Intervjuvanci so pojem ustvarjalnost opredeljevali oziroma vrednotili večplastno, menili pa so tudi, da je to širok pojem, ki si ga vsak razlaga po svoje. Podobno ugotavlja Pečjak (2006, 103), ki poudarja, da enotne opredelitve, enotne teorije ustvarjalnosti ni. Večina intervjuvancev je ustvarjalnost označila kot (ustvarjanje) novosti, kot izvirnost, ki posameznika navdaja z osebnim zadovoljstvom, veseljem in omogoča dober občutek. Tudi Trstenjak (1981, 31) opredelitvam različnih avtorjev najde skupno »novost«. Amabile (1990, 64) pa ugotavlja, da ustvarjalnost temelji na notranji motivaciji, torej na interesih, užitku, zadovoljstvu in izzivu v delu samem.

> *Veselje, ustvarjalnost veselje s sabo potegne, ker ti to, kar ustvarjaš, potem nudi neko zadovoljstvo, veselje, sprostitev.(*DT16)

Nekej novga nardiš, nekej novga pugruntaš /…/ nekej, kar ti da določeno zadovoljstvo, če se ti to res posreči. (DT1)

Jest mislm, da takrat k čutmo, da smo ustvarjalni, smo tud zadovoljni sami s sabo. Nekej ti prnese, nek notranji tak dobr občutek. (DT8)

Kot ugotavljajo intervjuvanci, je ustvarjalnost v vsakem posamezniku oziroma je lahko vsak posameznik ustvarjalen, vendar pa se njegova ustvarjalnost izraža z različno intenziteto, na mnogo različnih načinov ali na različnih nivojih. Tudi Marentič Požarnik (2003, 90) meni, da so vsi ljudje ustvarjalni, se pa ta ustvarjalnost kaže v večji ali manjši meri in na različnih področjih, s čimer se strinja tudi Srića (1999, 73). Intervjuvanci tudi ugotavljajo, da se z ustvarjalnostjo lahko posameznik osebno izraža ali izraža (svojo) specifičnost pa tudi iznajdljivost.

Jest mislm, da smo kar vsi ustvarjalni, bl variramo gor pa dol. (DT7)

Na različne načine, na različnih področjih in z različno stopnjo. (DT5)

To, da nardiš neki na svoj, edinstven način, al pa v enih okoliščinah, k so neponovljive. Da pač s tistm, k maš tist trenutek, tam kjer si, da pač nardiš neki, da uresničš, al pa da rešiš eno situacijo. Sej ni nujno, da neki nastane ne, ampak /…/ da se znajdš.(DT12)

Intervjuvanci tudi menijo, da ustvarjalnost lahko prepoznavajo v vsaki aktivnosti (kuhanje, skrb za osebni izgled, iskanje novega znanja, medosebni odnosi ipd.), ki jo posameznik vsakodnevno izvaja. Podobno menita Kampylis in Valtanen 2010, 192), ki navajata, da je lahko vsak posameznik ustvarjalen na vseh področjih človekovega življenja in delovanja. Intervjuvanci tudi ugotavljajo, da posameznik ni vsak dan enako ustvarjalen.

Pri kuhanju: novi recepti, nove izkušnje, novi okusi, nove vonjave, kombiniraš stvari, al pa recimo pri opremljanju stanovanja se zlo lahko izražaš ustvarjalno, al pa pri kakih prostočasnih aktivnostih. (DT16)

V bistvu lahko najdemo ustvarjalnost skorajda res v vsakem delu, v vsaki aktivnosti. (DT17)

Jaz mislim, da tudi nismo vsak dan isto ustvarjalni, tud kak se počutimo kdaj, pa ne vem, mamo kake težave, pa nismo tak ustvarjalni. (DT22)

Intervjuvanci dodajajo, da na ustvarjalnost vplivajo različni dejavniki in okoliščine, med katerimi posebej izpostavijo vpliv okolja, v katerem posameznik živi. Podobno razmišlja Marentič Požarnik (2003, 90), ki ugotavlja, da ustvarjalno delovanje posameznika omogočajo osebnostne poteze in ugodne okoliščine. Pezdir Žulič (2012, 92) dodaja, da na ustvarjalnost vpliva ne le posameznik, ampak celotna kultura podjetja in širša družbena skupnost. Stimulativno okolje naj bi bilo, po oceni intervjuvancev, okolje, v katerem posameznik ni nenehno soočen z omejitvami ali pravili ali rutino postopkov, temveč mu je dana možnost svobodnega delovanja in izražanja lastnih idej.

> *Lažje je biti ustvarjalen kadar deluješ v stimulirajočem, umirjenem okolju, kjer nimaš preveč omejitev. Takrat si lahko bolj ustvarjalen. Če moraš delat po načrtih in ukazih nekoga in ne smeš svoje ustvarjalnosti uporabljat, je delati dosti težje in mislim, da je takrat delo tudi slabše opravljeno /…/ Moraš vseeno dobit dovolj proste roke, da si lahko ustvarjalen, ker če ti non stop nekdo pod prste gleda, pa te usmerja, ne moreš svoje ustvarjalnosti izživet, ne moreš. Moraš bit dovolj svoboden, pa imet dovolj prostora.* (DT16)

S pomočjo ustvarjalnosti naj bi, kot ugotavljajo intervjuvanci, posameznik lažje sprejemal/dojemal življenje, vendar ob (pred)pogoju, da ima tudi izkušnje in znanja. Tudi Albert (1990, 19) meni, da je znanje posameznika pomembno za ustvarjalnost, saj skupaj s priložnostmi vpliva na odločitve. Prav na podlagi znanja posameznik namreč zaznava in identificira svoje priložnosti. Podobno ugotavlja Magee (2005, 32), ki navaja, da pretekle izkušnje, ideje, posameznik uporabi pri iskanju nove, pri reševanju trenutnega problema. Intervjuvanci menijo, da naj bi želja po ustvarjalnosti – »*v prvi vrsti je želja*« (DT11) – posameznika vodila v preizkušanje novitet in mu s tem zagotavljala (nove) izkušnje in osebno rast. Tudi Albert (1990, 19−20) poudarja, da sta ustvarjalnost osebe in njena identiteta v medsebojni povezanosti: rasteta, se spreminjata, črpata ena iz druge, sta odvisni od razvoja druge, pridobivata izkušnje in zorita.

> *V bistvu te lahko ta ustvarjalnost vedno v neke nove smeri potegne, nekaj ugotoviš, nekaj sprobaš, imaš neko izkušnjo, pa ti odpre nove smeri, kaj vse je možno, a ne, to se mi zdi širitev, osebna rast preko teh dejanj.* (DT16)

Za ustvarjalnost je tudi pomembno, da se izobražuješ oziroma iščeš neke nove informacije, kar potem lahko uporabiš in prezrcališ v ustvarjalnost in v odnose, v svoje delo, tako poklicno kot drugačno. (DT19)

Po mnenju intervjuvancev ustvarjalnost prinaša izziv, spremembe, bila pa naj bi tudi »*gonilna sila*«, ki posamezniku pomaga pri delu oziroma je pomemben del posameznikovega življenja in napredka, saj mu daje smisel in usmerja življenje. Csikszentmihalyi (1996, 6) navaja, da raziskovalci ustvarjalnost opredeljujejo kot ključno sposobnost za prihodnost, Sriča (1999, 23) pa ustvarjalnost opredeljuje kot tisto, kar pospešuje razvoj. Pompe (2011, 16) podobno kot intervjuvanci meni, da je ustvarjalnost »najpomembnejše gonilo napredka na vseh področjih človeškega udejstvovanja«.

Jaz jo vidim tak kot eno gonilno silo, to ustvarjalnost, v bistvu vse tisto, kar moraš nardit, ti ustvarjalnost pomaga, da to lažje nardiš, pa odpre ti vrata, da lahko delaš tud tisto, kar si želiš, kar ti je prijetno, ob čemer se dobro počutiš. (DT16)

Ustvarjalnost po moje daje tudi smisel življenju, da v bistvu nekaj počnemo, da smo sami zadovoljni s tem, kar počnemo. Ker brez tega, da nč ne počneš, tudi mi propadamo, mislm človek propada, al fizično, al pa duševno. Ustvarjalnost nekak usmerja tudi naše življenje. (DT10)

Ključna dobrobit ustvarjalnosti posameznika naj bi bila, po prepričanju intervjuvancev, njegova boljša iznajdljivost pri obvladovanju (nepredvidljivih) situacij in/ali reševanju vsakodnevnih problemov, kar ugotavlja tudi Gardner (1996, 145). Na ta način lahko ustvarjalnost olajša življenje. Intervjuvanci pa tudi ugotavljajo, da ustvarjalnost posameznika notranje bogati.

Jaz vidim ustvarjalnost tudi pri iznajdljivosti, pri reševanju vsakodnevnih problemov. Zdej vsak pač to počne na različne načine kako poiskat si pomoč, najti rešitve, kombinirat stvari. Tu ti lahko ustvarjalnost zlo dosti pomaga in ti olajša življenje. (DT16)

Mislm, da nas ustvarjalnost znotrej bogati, daje neko bogastvo, k se ga ne meri v denarju ali pa materialnih dobrinah. (DT15)

Ustvarjalni proces si intervjuvanci zamišljajo od intuitivnega (notranjega) zaznavanja/prepoznavanja ideje, izziva ali potrebe in želje po realizaciji ali zadovoljitvi le-te. Intervjuvanec pojav ideje ali potrebe poimenuje faza zorenja. Naslednja faza naj bi bila faza izdelave ali realizacije ideje. Da pride do realizacije, je, kot menijo intervjuvanci, potrebno idejo razvijati, narediti načrt in ga nato tudi izpeljati. Intervjuvanci tako s svojimi besedami opisujejo faze ustvarjalnega procesa, ki jih razčlenjuje in opisuje Pečjak (1987, 39–40). Ustvarjalni proces se, po mnenju intervjuvanca, zaključi s fazo implementacije ideje v okolje oziroma pri uporabniku/klientu.

> *Občutenja, al ena ideja in pol ti rabiš sposobnosti, da to realiziraš, d na en način ven daš, a ne; ker ustvarjalnost dejansk pride iz tebe vn.* (DT4)
>
> *Včasih pa pri vsakodnevnih opravilih dobimo kak navdih čist slučajno, k ga potem lahko uporabimo pri delu. Podzavestno mogoče, nosimo s sabo ta izziv.* (DT22)
>
> *Na začetku rabiš neko željo, neko potrebo in iz te potrebe se potem začne razvijat, da si narediš načrt, da poiščeš rešitve pa do same izpeljave na koncu.* (DT16)
>
> *Nekaj, kar te žene, kar zori v tebi, potem je ta faza, ko to nastaja, ustvarja, zori,* potem je mogoče ta ustvarjalnost, če se usmerimo bolj na neko materialno zadevo, faza izdelave tega prototipa. (DT15)
>
> *Potem pa pride tista faza, ko mogoče nastane nek izdelek, patent, zaščita in potem se to plasira v okolje.* (DT15)

Za realizacijo ideje pa so, po mnenju intervjuvancev, pomembni tudi potencial, posameznikove vrednote, sposobnosti »*najprej sposobnost, da sploh si lahko ustvarjalen*« (DT11) in znanje, da idejo uspešno realizira, materialni pogoji za ustvarjanje in ljudje. Tudi Sternberg in Lubart (1999, 11) navajata, da so za ustvarjalnost pomembni znanje, osebnost in zmožnosti posameznika. S tem se strinjata Fatur in Likar (2009, 51), ki dodajata, da imajo te lastnosti na ustvarjalnost lahko tudi negativen vpliv.

> *Se mi zdi, da morš met ti nek potencial in se potem prlagajat glede na to, kako se ta potencial al pa ta material odzove, tko da kaj pride pa končni izdelek, mislim, da pa vsak tud neki svojga k doda temu in je pač nek unikat, ne.* (DT2)

Intervjuvanci ugotavljajo, da je pri ustvarjalnosti oziroma za ustvarjalnost pomembna tudi motivacija. Kot navaja Mayer (1991, 106), je za ustvarjalnost najučinkovitejša notranja motivacija, Hennessey (2007, 29) pa poudarja, da je prav motivacija eden ključnih dejavnikov ustvarjalnosti. Motivacija pa lahko izhaja tudi iz problema oziroma težave, s katero se sooča posameznik in zanjo išče nove rešitve. Kot navaja intervjuvanec:

> *Navdih, motiv. Tudi motivacijo rabiš pri ustvarjalnosti, brez tega po moje tud ne gre. Lahko ti je motiv za ustvarjalnost problem, težava, s katere izhajaš. Takrat, ko ne znaš rešit stvari, se jo lahko lotiš na način, da iščeš nove možnosti /…/ Ko pa naletiš, da ti nekaj ne uspe na ta način (ki si ga vajen), pa si primoran iskat novo rešitev.* (DT20)
>
> *Jest tud mislm, da potreba spodbudi ustvarjalnost, al od znotri al odzunej.* (DT2)

4.1.2 Pogled na ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije

Intervjuvanci izpostavljajo, da je ustvarjalnost »*dodana vrednost*« (DT1) pri delu delovnega terapevta in nepogrešljiv – nujen predpogoj za kakovostno opravljanje dela oziroma poklica, saj bi ga bilo, po njihovem mnenju, brez nje težko oziroma nemogoče opravljati. Rouse in drugi (2015, 171) poudarjajo, da osebna in profesionalna ustvarjalnost, ki vključuje teoretična znanja in izkušnje, združeni ustvarita celoto, ki izboljša delo strokovnjaka. Intervjuvanci menijo tudi, da tisti, ki ni ustvarjalen, ne more biti delovni terapevt, zato ustvarjalnost izpostavljajo kot eno najpomembnejših lastnosti delovnega terapevta.

> *Zdravnik te pozdravi, delovni terapevt ti pa osmisli življenje. Dobro je imeti ustvarjalnega delovnega terapevta.* (DT6)
>
> *Povsod nujno rabimo ustvarjalnost, brez nje je težko, ni tisto pravo. /…/ Če nisi ustvarjalen, sploh ne moreš bit (delovni terapevt).* (DT12)
>
> *Brez tega (ustvarjalnosti) pa mi res ne moremo. Če hočeš dobro delat, to (ustvarjalnost) mora bit.* (DT4)
>
> *Ja, vidim, da ustvarjalnost je skorajda ena izmed najbolj pomembnih lastnosti, da jih ima delovni terapevt.* (DT17)

Ustvarjalnost v poklicu intervjuvanci pogojujejo tudi z zadovoljstvom na delovnem mestu in jo prepoznajo tudi v na videz manj opaznih oziroma vsakodnevnih opravilih delovnega terapevta. Tudi Mayer (1991, 106) meni, da ustvarjalnost pri delu pripelje do prijetnega vzdušja in zadovoljstva na delovnem mestu. Intervjuvanci poudarjajo, da so bolj ustvarjalni, kadar imajo pri delu svobodo in proste roke. Menijo tudi, da neustvarjalnega delovnega terapevta pravzaprav ni oziroma da je delovni terapevt pri svojem delu le redko neustvarjalen in redko dela rutinsko. Podobno navaja Tavčar (2008, 35), ki pravi, da preverjeni, rutinski pristopi ne ustrezajo vsakemu problemu in ne prinašajo najboljših rešitev.

> *Mislm, da delovni (terapevti) smo vsi ustvarjalni. Tist k ni, pol ni srečen v poklicu.* (DT3)
>
> *Meni prinese dan, ki je bolj ustvarjalen, večje zadovoljstvo. Jaz ne razumem ustvarjalnosti v tem smislu, da je tu treba premikat gore, ampak je lahko ustvarjalnost že v načinu, kako pozdraviš klienta, na kak način pristopiš k njemu, tud na recimo končnem poročilu, da ne boš samo spreminjal formul, lahko tud dodaš še kaj svojega zraven.* (DT18)
>
> *Si bolj ustvarjalen oziroma tud v poklicu, če imaš več svobode /…/ Mi imamo bolj proste roke, dosti več svobode in tu lahk tud dosti več tvoje stvarjalnosti pride do izraza. Pa tud neko večje zadovoljstvo, ker men je to večje zadovoljstvo, če lahko jaz sama kaj odločim, pa vidim, da je rezultat, ker s tem, ko je pacient zadovoljen, sem v bistvu nagrajena.* (DT19)
>
> *Rutinskega dela je zelo malo, mogoče je okvir rutinski pa administracija, vse ostalo pa je stvar naše ustvarjalnosti, iznajdljivosti.* (DT16)

Atkinson in Wells (2000, 9) izpostavljata, da je za učinkovito delo delovnega terapevta ustvarjalnost pomembna pri vsakem koraku procesa. Tudi intervjuvanci ugotavljajo, da je delovni terapevt ustvarjalen v vseh fazah procesa delovne terapije, ni pa nujno, da v vseh fazah enako intenzivno oziroma na enaki ravni. Menijo tudi, da je več ustvarjalnosti potrebne na začetku obravnave, vendar je to odvisno od posameznega primera in od tega, kaj želi delovni terapevt z delovnoterapevtsko obravnavo doseči.

> *Jest sem tud prepričana, da je v celem tem procesu ustvarjalnost prisotna, tako od tega, ko pridobivamo informacije od pacienta, zdej bolj ko smo ustvarjalni, več možnosti mamo, več informacij dobimo, bolj točno lahko nek*

cilj postavimo, ne. Pa tekom potem cele obravnave je spet zlo pomembna ta naša ustvarjalnost, pa tako /.../ do konca, ne, ko poročilo sestavljaš. (DT16)

Različno v različnih fazah jest mislm. (DT15)

Če gledam obravnavo od začetka pa do konca, se mi zdi, da v začetku obravnava zahteva večjo ustvarjalnost delovnega terapevta, ker potem, ko se recimo nekomu stanje zboljša, k sodeluje v obravnavi, je bl samostojen. (DT8)

Ja, ustvarjalnost je v vseh teh fazah res prisotna in pomembna, ni pa nujno, da je v vseh fazah, bom rekla na neki isti ravni. (DT17)

Kurkinen (2014, 5) ugotavlja, da ustvarjalnost vpliva na različna področja človekovega življenja in doprinese k razvoju, spremembi ter osmislitvi življenja. Posledica oziroma rezultat ustvarjalnosti delovnega terapevta v procesu delovne terapije je, kot menijo intervjuvanci, zadovoljen klient in tudi delovni terapevt, kar za delovnega terapevta pomeni še dodatno motivacijo za ustvarjalnost, za klienta pa za nadaljnje delo. Kot ugotavljajo intervjuvanci, je zaradi ustvarjalnosti delovnega terapevta doseganje ciljev za klienta lažje in hitrejše, klient bolje rešuje težave, lažja ali celo omogočena pa je lahko tudi izvedba posamezne aktivnosti.

Samozadovoljstvo uporabnikov, to, da na koncu ti recimo reče: »Ja, to je blo pa v redu, meni pa to tko dobr naredi, al pa je koristno zame.« (DT10)

Če mogoče ni sama pot tolko hitrejša do tega cilja, je pa tolko bolj prijazna tistemu uporabniku. Tak da mislim, da tu nam ustvarjalnost pomaga.(DT18)

Kakšnemu prilagodiš aktivnost, pripomočke kakšne, tko v tem smislu, da mu nekak olajšaš kej, al izvedbo al karkoli. (DT5)

Mayer (2008, 11) navaja, da je razmerje med rutinskim in ustvarjalnim delom komplementarno in obsega celoten kontinuum od rutinskega, ki se ga načrtuje, do ustvarjalnega, ki se ga ne da načrtovati. Intervjuvanci navajajo, da je pri njihovem delu tudi nekaj rutine, ki jim omogoča nekakšen okvir oziroma jim predstavlja »*nujno zlo*«. Ugotavljajo tudi, da sta za razliko od rutine za ustvarjalnost potrebna napor in energija. Poudarjajo, da je ustvarjalnost pri delu pomembna in jim nudi zadovoljstvo, ki ga rutina ne. To izpostavljajo kot bistveno razliko med rutinskim in ustvarjalnim delom. Zadovoljstvo jih nato ponovno napolni z energijo.

Večje zadovoljstvo pa več energije je potrebno za to. Tak, da če so, pa so, tudi kakšne rutinske stvari, ki jih počnemo, nam v bistvu to samo olajša delo, ker je tud naporno, ustvarjalnost je naporna in vzame kar nekaj energije. (DT20)

Vsekakor pa rutina nam drži neki okvir, bom rekla, nek postopek, neke faze, znotraj tega pa se vse izpelje z ustvarjalnostjo, brez katere v glavnem ne gre. (DT17)

Moram reči, da ta rutina, recimo tole, kar imam obvezno vsaki mesec, sem ful zmatrana od tega. Tak, da men je dosti večje zadovoljstvo, če sem bla zlo ustvarjalna, pa da so pacienti bli zadovoljni, da so bili dobri rezultati, grem domov tak polna energije. (DT19)

4.1.3 Dejavniki, ki ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije spodbujajo ali zavirajo

Kvalitativna vsebinska analiza podatkov izpostavlja šest dejavnikov, ki lahko na ustvarjalnost delovnega terapevta vplivajo bodisi spodbujevalno bodisi zaviralno.

4.1.3.1 Enkratnost vsakega primera (klienta)

Izmed šestih dejavnikov z bipolarnim vplivom na ustvarjalnost delovnega terapevta kot najpomembnejšega prepoznavamo enkratnost vsakega primera/klienta. Enkratnost ali edinstvenost vsakega klienta je, s strani intervjuvancev, definirana kot skupek klientovih osebnih značilnosti, njegove motivacije kot tudi njegovih (zdravstvenih) težav, težav pri izvajanju vsakodnevnih aktivnosti, potreb, ki jih ima in reakcij na zdravstveno osebje. Enkratnost vsakega primera torej prevzema vlogo najpomembnejšega dejavnika, ki sproži in spodbuja ustvarjalnost delovnega terapevta ter ga tudi usmerja v procesu delovne terapije.

Ja, mislim, da je res uporabnik najpomembnejši razlog, oni nas najbolj spodbujajo, saj smo zarad njih. (DT10)

Ja, provzaprov res, so najpomembnejši razlog. Če njih in njihovih težav ne bi bilo, potem mi ne bi imeli kaj delati, za vsazga posebej se je treba potrudit. DT12

Ja, sej sm že rekla, [klient je] najpomembnejši. DT3

V bistvu te klient vodi v tej ustvarjalnosti s svojimi težavami, potrebami, ki jih ima, te vodi, ne in ti nekak že smer proti cilju začrta. Dobro je sam to mal zasledovat in vse te izkušnje in ustvarjalnost, ki jih maš, samo čim širše peljat, da lahko pacient izmed tega najde tisto, kar se njemu zdi najbolj primerno za njegovo življenje. (DT16)

Ustvarjalnost delovnemu terapevtu, kot menijo anketiranci, omogoča, da klientove edinstvenosti združi in upošteva v celostni – in za klienta smiselni – delovnoterapevtski obravnavi, s ciljem izboljšanja psihičnega in/ali fizičnega stanja klienta, čim večje samostojnosti in posledično večjega zadovoljstva in kakovosti življenja. Ustvarjalnost delovnemu terapevtu tudi omogoča/olajša izbiro poti oziroma načina za doseganje cilja pri posameznem klientu, ki je od primera do primera različen, klienta pa tudi opolnomoči[12] (angl. *empowerment*). Merritt in Boogaerts (2014, 228) opisujeta, da so potrebni ustvarjalni pristopi pri komunikaciji, vzpostavljanju in ohranjanju odnosa s klientom ter njegovem opolnomočenju.

Vodi pacient oziroma njegov problem in vse kar je povezano z njim. Da delovni terapevt poveže vse dejavnike, mora biti zelo ustvarjalen. (DT6)

Da je potem človek tolk bolj aktiven in dejansko doseže eno boljšo raven funkcioniranja, samostojnosti, tud občutka o tem kaj zmore, odločanja o sebi /…/ in da je potem človek na koncu pač sposoben se sam spopadat s temi težavami. (DT12)

Na kakšen način prit do cilja, je pa stvar vsakega posameznega delovnega terapevta in tu jaz vidim to ustvarjalnost, ne. Na kakšen način recimo zdaj prit do cilja, kaj vse upoštevat, kaj vse dodat, kakšno širino zajet v delovnoterapevtskem procesu. Tak, da absolutno delovni terapevti smo ustvarjalni. (DT16)

[12] Izraz opolnomočenje pomeni krepitev vloge, krepitev moči posameznika pri soodločanju oz. sprejemanju odločitev o pomembnih vprašanjih, pri čemer je pomembno tudi, da ima klient pri uravnavanju in nadzoru svoje bolezni, omejitev, težav ipd. dovolj znanja in razumevanja, da lahko kritično sprejema odločitve o svojem zdravju.

Intervjuvanci prepoznavajo ustvarjalnost v procesu delovne terapije kot nujno z vidika enkratnosti vsakega primera/klienta in nedefiniranosti oziroma ohlapnosti protokolov obravnave klienta v delovnoterapevtskem procesu. Enkratnost vsakega primera od delovnega terapevta zahteva dobro zaznavanje posebnosti in (intuitivno) prilagajanje potrebam klienta. Ravno v primeru slednjega – prilagajanja – je ustvarjalnost delovnega terapevta ključnega pomena. Gre za sposobnost delovnega terapevta, da pri vsakem od klientov, ki so si med seboj zelo različni, nenehno išče nove, predvsem pa v klienta usmerjene načine ali »poti« reševanja njegovih (zdravstvenih) težav.

> *Mi nimamo receptov pa postopkov od ena do pet. /…/ Mi mormo bit ustvarjalni, vsak dan pr usakmu.* (DT4)
>
> *Mislm, da smo in da na nek način mormo bit, da smo sploh v tem poklicu. Ker vsak uporabnik, s katerim delaš, je drgačen, morš bit prilagodljiv do njega in na nek način ustvarjalen, da vsakmu pripravš določeno aktivnost, /…/ katero potem on izvaja in v tem vid on smisel in da se trudi izpeljat. Tko, da mormo bit.* (DT13)
>
> *Sej maš določene veščine, pa tehnike, ampak če jih ne uporabiš tko, da tistmu človeku v tistem trenutku v njegovih okoliščinah ustrezajo, tuki notr se mi zdi, je ta ustvarjalnost, da tud iščeš, pač kombiniraš stvari na tak edinstven način za posameznika.* (DT12)
>
> *Se mi zdi, da je tud umetnost to, da ti vmes med samim procesom, k izvajaš terapijo, da se znaš prilagajat človeku.* (DT11)

Intervjuvanci ugotavljajo, da ima pri upoštevanju enkratnosti klienta velik pomen notranja motivacija tako delovnega terapevta za delo s klientom kot tudi motivacija klienta za doseganje zastavljenih ciljev. V prvi vrsti naj bi ustvarjalnost pri delovnem terapevtu (kot tudi klientu) omogočala spremembo zaznavanja ovir. Slednje naj se ne bi interpretirale samo kot težave/problemi (pri izvajanju vsakodnevnih aktivnosti), temveč kot izziv na poti doseganja boljšega/izboljšanega delovanja klienta. Mayer (2001, 432) navaja, da problem odložimo, če nas ne zanima ali izziva, oziroma se proces reševanja začne odvijati, če nas iskanje rešitve vznemirja. Pri tem pa so, po mnenju intervjuvancev, pomembne izkušnje, znanje, sposobnosti delovnega terapevta. Intervjuvanci tudi poudarjajo, da je

individualnost posameznega klienta pomemben razlog za ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije.

> *Že, da nekoga motiviraš, da začne, že sebe najprej zmotiviraš, da se da neki nardit, pa potem pacienta, včasih tud tim. Morš bit kr ustvarjalen.* (DT6)
>
> *Je vsak pacient, ki ga dobimo [v obravnavo], nek nov izziv al neka nova pot /…/ to kar je rutinskega, je mogoče okvir rutinski, vse kar je znotraj tega okvirja, je pa stvar naše predvsem ustvarjalnosti, iznajdljivosti, znanja, sposobnosti, spretnosti, izkušenj in podobno.* (DT16)
>
> *Že zato, k so ljudje tko posebni, vsak je unikat. Torej unikatnost že sama nekak usmerja tvojo ustvarjalnost, jo vleče, je nujna. K vsakemu morš drugač pristopit, z vsakim drugač navežeš stik, vsakega drugač usmerjaš, z vsakim drugač zaključuješ.* (DT7)

Ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije naj bi pomagala pri premagovanju ovir, ki najpogosteje nastanejo v začetnih fazah obravnave klienta. Intervjuvanci na podlagi lastnih izkušenj ugotavljajo, da je v procesu delovne terapije pomembna kontinuiteta ustvarjalnosti, še posebej pa pomembnost ustvarjalnosti poudarjajo v začetnih fazah obravnave klienta, ko le-ta v znatni meri potrebuje kakovostno, individualno prilagojeno obravnavo s strani delovnega terapevta. Intervjuvanci tudi menijo, da se s pomočjo ustvarjalnih pristopov v začetnih fazah obravnave lažje približajo (introvertiranemu, zadržanemu, odklonilnemu, težavnemu) klientu in z njim ustvarijo pristnejši in zaupljivejši medosebni odnos. Vzpostavitev dobrega medosebnega odnosa je, po izkušnjah intervjuvanca, težavnejša tudi pri klientih, ki so nezadovoljni z lastnim načinom življenja. Berger (2006, 135) navaja, da se ustvarjalnost lahko uporablja tudi pri neverbalni komunikaciji za vzpostavitev stika z zahtevno populacijo.

> *Mislim, da tu nam ustvarjalnost pomaga prebrodit neke ovire, ki se mogoče vzpostavijo v komunikaciji in pa seveda tud samem pacientu se je lažje približat.* (DT18)
>
> *Že da nekoga motiviraš, da začne, že sebe najprej zmotiviraš, da se da neki nardit, pa potem pacienta, včasih tud tim. Morš bit kr ustvarjalen. Pa to se mi zdi, je tak celostni pristop, da je v bistvu, vodi te pacient, njegov problem in vse okrog njega, v bistvu, da vse povežeš, vse dejavnike, morš bit res zlo ustvarjalen.* (DT6)

Če gledam obravnavo od začetka pa do konca, se mi zdi, da v začetku obravnava zahteva večjo ustvarjalnost delovnega terapevta, ker potem, ko se recimo nekomu stanje zboljša, k sodeluje v obravnavi, je bl samostojen. In v bistvu tebe ne rabi tok. On sam pelje naprej to, kar se dogovoriš z njim, če recimo zdravljenje poteka tko, kot pričakuješ. Ja, ampak pri dogovarjanju, spremljenju pa je ustvrajalnost tud potrebna. (DT8)

Ker niso zadovoljni s svojim življenjem in načinom, potem tud težje vzpostavljajo te take dobre odnose. Pol pa rabiš še bolj bit ustvarjalen. (DT2)

Začetek procesa delovne terapije se prične z uvodnim srečanjem s klientom, v katerega sodi izvedba usmeritvenega pogovora (intervjuja) z namenom pridobivanja pestrega – čim širšega nabora informacij o klientu samem. Pri tem ima pristop delovnega terapevta do klienta, kot menijo intervjuvanci, pomembno vlogo. Intervjuvanci tudi ugotavljajo, da mora delovni terapevt v želji po poglobljenem spoznavanju klienta le-temu približati način zastavljanja vprašanj, med drugim tudi, da klientu na nevsiljiv način onemogoča izmikanje na (neprijetna) vprašanja. Gre za prisotnost ustvarjalnosti delovnega terapevta pri komuniciranju s klientom.

V odnosu se že kaže ob tem prvem kontaktu in spoznavanju pacienta, ob tem uvodnem srečanju, intervjuju, kljub temu da so lahko točno določena vprašanja, na katere želiš dobit odgovor, moraš posameznika na drugačen način spraševat, ker se tudi sam zaradi bolezni izmika določenim in tukaj rabiš to ustvarjalnost, da ga pelješ skoz komunikacijo, tak da se kaže tud že v sami komunikaciji. (DT20)

Pa sam pristop, kako pristopš do neke osebe, ker vsak ma svoj način, pa tist posebni kontakt oziroma osebni krog, do katerga te spusti, da ti pridš zraven. Ne morš zdej pridt pred osebo tkole, ne, morš na nek primeren način in s tem ga v bistvu potem pridobiš za sodelovanje. Ja, pr vsem rabš ustvarjalnost. /…/ ker oseba se zapre, če nepravilno /…/ Mislm, on začut kakšno negativno komunikacijo. (DT13)

Intervjuvanec ugotavlja, da ustvarjalnost v procesu delovne terapije nima »*okvirjev, temveč se razprši*« (DT7) od delovnega terapevta na klienta ali/in

obratno. Zato ne preseneča ugotovitev, da ustvarjalnost omogoča vzpostavitev vzajemnega odnosa in sodelovanja med klientom in delovnim terapevtom, kar je temelj za nadaljnjo obravnavo. Merritt in Boogaerts (2014, 231) poudarjata, da ustvarjalnost lahko pomaga pri izgradnji terapevtskega odnosa in zaupanja, medtem ko van Veldhoven (2000, 78) ugotavlja, da se sodelovanje in dober odnos v omejenem času, ki ga ima delovni terapevt na voljo, lahko vzpostavi le z uporabo ustvarjalnosti. Delovnemu terapevtu, tako navajajo intervjuvanci, ustvarjalnost pomaga vzpostaviti odnos tudi s težavnejšimi klienti.

> *Se čez ta celoten odnos kaže v tem, da iščeš skupen terapevtski stik, no. In brez ustvarjalnosti mism, ne gre.* (DT20)
>
> *So pa teli ustvarjalni odnosi lahko zelo prijetni s pacienti, nimaš nobenih problemov, ne. /.../ Kar ti da potem tud na primer tisto motivacijo pa voljo, da delaš naprej. /…/ Obstajajo pa tud taki zlo, zlo iskreni in prijetni odnosi s pacientom. Zelo delavni, zelo ustvarjalni.* (DT2)
>
> *Ja, sam težko je, k si tud sam človek. Če maš enega agresivnega nasprot, ti že probaš na različne načine /…/ tuki je ustvarjalnost zlo pomembna. /…/ če enga tazga recimo spravš pol v en sodelovanje, si pa tudi zadovoljen. Je pa to en izziv, ki recimo, če se pozitivno konča, si pa tud zlo zadovoljen.* (DT4)
>
> *Včasih tud pride do neprimernega vedenja in ne moreš čisto vplivat na to, in če tle nimaš ustvarjalnega odnosa, /…/ ne moreš bit kej dost uspešn. /…/ Ker niso zadovoljni s svojim življenjem in načinom, potem tud težje vzpostavljajo te take dobre odnose. Pol pa rabiš še bolj bit ustvarjalen.* (DT2)

Pri oblikovanju zaupnega odnosa je pomemben na klienta usmerjen pristop delovnega terapevta, ki ga intervjuvanci razumejo v kontekstu enakopravnega medosebnega odnosa med delovnim terapevtom in klientom. To pomeni, da je delovni terapevt zmožen vzpostaviti odnos s klientom na način, da skuša v obravnavo vključevati predloge za obravnavo in izboljšave tudi s strani klienta in upošteva njegove interese in prioritete. Za ohranjanje na klienta usmerjenega pristopa v obravnavi je ustvarjalnost zelo pomembna (Merritt in in Boogaerts 2014, 231). Intervjuvanci navajajo, da se s sproščenim medosebnim odnosom med delovnim terapevtom in klientom v procesu delovne terapije vzpostavi »*varno*

okolje« (DT12), ki tako klientu kot delovnemu terapevtu omogoča ob učenju iz napak in s humorjem možnosti (samo)razvoja. McAllister in drugi (2013, 662) med drugim ugotavljajo, da je ustvarjalnost povezana tudi s humorjem, ki ima lahko terapevtski učinek tudi ob soočanju z resnimi situacijami.

> *Tud ti velikokrat vplivaš na pacienta, na kakšn način boš ti od njega nazaj dobil, recimo že kakšn odnos do njega vzpostavš. /…/ In seveda pri tem tud rabš bit ustvarjalen.* (DT4)
>
> *Zato ker je delovno terapevtski proces in pristop do pacienta tako v njega usmerjen. /…/ Ta individualnost. /…/ Samo njegovi problemi imajo tudi nek njegov cilj in potem pot do tega cilja spet na njegov način poskušamo najt in takrat morš pač ustvarjalno razmišljat, da prideš z njim na isto črto in da dosežeš ta cilj. Sigurno je potrebno.* (DT20)
>
> *Sama potreba oziroma želja uporabnika al pa sam uporabnik spodbuja našo ustvarjalnost, ker v bistvu se prilagajaš njegovi potrebi oziroma interes.* (DT14)
>
> *Zlo pomembno je ta komunikacija pa socialni stiki. /…/ To se mi zdi zlo pomembno, da se ljudem da možnost, da to razvijajo. In se tud ustvari eno tako varno okolje, sploh v delovni terapiji, da si upajo tud zmotit, tud kakšno neumnost nardit, bit mal neresen, ta humor, humor se mi zdi zlo pomembn, da ga vključiš. In za vse to sevede rabiš ustvarjalnost.* (DT12)

Z vzpostavljeno empatijo in intuitivnim zaznavanjem klienta se ne vzpostavi le »varno okolje«, temveč tudi zaupanje med delovnim terapevtom in klientom – terapevtski odnos. Zaupanje pa se odraža v boljšem sodelovanju med delovnim terapevtom in klientom in lažjemu ter hitrejšemu doseganju zadanih terapevtskih ciljev. V nasprotnem primeru, če se delovna terapija izvaja brez upoštevanja želja/potreb klienta, se lahko zgodi, da se klient umakne.

> *V tem je ustvarjalnost, da res najdš tist način, kako boš s tem človekom sploh, kakšen stik boš mel, da čutš na kaj se odziva.* (DT12)
>
> *Če se ne počut nekako al koristno al v redu al če ni zadovoljen s tem, kar delata, ti to pokaže in tudi potem se prekinja to sodelovanje.* (DT10)

Neposredni (pozitivni) učinki ustvarjalnosti delovnih terapevtov se v primeru enkratnosti vsakega primera/klienta, po oceni intervjuvancev, kažejo na dveh

področjih. Prvo se, po mnenju intervjuvancev, odraža v celostnem in edinstvenem pristopu obravnave posameznega klienta, saj »*noben človek ni enak drugemu*« (DT22). Izhajajoč iz te predpostavke intervjuvanci/delovni terapevti v procesu delovne terapije upoštevajo specifičnosti posemeznega klienta, njegove težave in se mu tudi prilagajajo. Intervjuvanci menijo, da je zaradi posebnosti klienta z njim potrebno delati individualno, pri tem pa ohranjati ustrezen odnos, za kar je potrebna ustvarjalnost. Poudarjajo tudi, da je ustvarjalnost pomembna in potrebna, saj za način dela in pristop delovnega terapevta do posameznega klienta ni pravil.

> *Je vsak posameznik tok različen. /... / Morš bit ustavrjaln, ker drugače pač ne morš spelat. /.../ Al je zarad fizičnih omejitev al psihičnih al karkoli. Tudi če je protokol predpisan, je vsak pacient drugačen, saj delamo z neko živo stvarjo, tko da jest mislm, da brez ustvarjalnosti ne gre.* (DT2)
>
> *Pa tud moramo bit ustvarjalni, že k delamo z ljudmi. Ker noben človek ni enak drugemu. Mormo pri vsakem človeku drug pristop uporabit, da dobimo tisto zaupanje, ki si ga želimo.* (DT 22)
>
> *Pri vsakemu postopaš na malo drugačen način. Tak, ki ga pač sam terapevt začuti. Tukaj mislim, da ni jasnih pravil, ampak, da si ves čas prepleten s tem odnosom in ga na nek način čutiš in potem tak odreagiraš, /.../ iščeš v dani situaciji. /.../ In brez ustvrajalnosti, mism, ne gre.* (DT20)

Drugo področje neposrednih učinkov ustvarjalnosti delovnega terapevta pa se veže na znaten napredek in prepoznavnost stroke. Intervjuvanca ugotavljata, da je delovna terapija v obdobju zadnjih desetih let znatno napredovala in postaja bolj prepoznavna.

> *Jest v bistvu tle na mojem področju lohk res rečem, da smo zlo prepoznavni. (DT12)*
>
> *Mal manj kot 30 let nazaj, k sem jest sem pršla, se jest spomnim, je blo čist drugač. Pa če dons pogledamo delovno terapijo, je to kar hud preskok. Se mi zdi, da to tud pomen, da smo bli ustvarjalni*. (DT7)

Cilj celostnega pristopa in delovnoterapevtske obravnave (z uporabo ustvarjalnosti) klienta je namenjen izboljšanju fizičnega in duševnega stanja oziroma spremembi klienta, povrnitvi ali ohranitvi čim večje samostojnosti klienta pri izvajanju (vsakodnevnih) aktivnosti in s tem tudi k zadovoljstvu klienta nad

lastnim napredkom. Pri tem intervjuvanci ugotavljajo, da je zadovoljstvo v vzajemnem odnosu, kar pomeni, da zadovoljstvo s procesom delovne terapije iz klienta prehaja na delovnega terapevta in obratno. Chilton (2013, 64), Csikszentmihalyi (1997, 8) in McHugh (2016, 280) ugotavljajo, da je ustvarjalnost povezana z občutkom zadovoljstva in pomembna tudi za doživljanje fenomena flow. Intervjuvanci še dodajajo, da ustvarjalnost delovnemu terapevtu in tudi klientu omogoča lažje in kakovostnejše doseganje zastavljenih ciljev.

> *Mogoče sama pot ni toliko hitrejša do tega cilja, je pa toliko bolj prijazna uporabniku.* (DT18)
>
> *Men je fajn slišat, k ti rečejo, to sem pa lohk sam naredu, k so presenečeni nad tem, da neki zmorejo. To je rezultat.* (DT11)
>
> *Res je vsak pacient tist, k nas spodbuja k ustvarjalnosti, k je razlog zanjo, zarad katerga provzaprov mormo bit ustvarjalni. Če ne, ni tapravga uspeha al pa ni clo nič.* (DT13)
>
> *Ja, to je pa dodatna stimulacija tud, a ne. Če je pacient zadovoljen, si dejansko tud ti zadovoljen.* (DT1)

Enkratnost vsakega primera/klienta pa lahko, po izkušnjah intervjuvancev, deluje tudi kot zaviralni dejavnik ustvarjalnosti delovnega terapevta v procesu delovne terapije. Zaviranje ustvarjalnosti delovnega terapevta se, kot navajajo intervjuvanci, pojavi v primerih, ko klient skuša manipulirati z naklonjenostjo delovnega terapevta ali ko se delovni terapevt sooča s »povratniki« oziroma klienti, ki so večkratno hospitalizirani. V teh primerih, ko se klientovo stanje ne izboljšuje oziroma se klient vrača na zdravljenje, imajo intervjuvanci občutek, da se ustvarjalnost delovnega terapevta glede novih pristopov obravnave klienta lahko (popolnoma) izčrpa in delovni terapevt se sooča z vprašanjem, na kakšen način nadaljevati z obravnavo klienta, da bi bila le-ta bolj uspešna.

> *Jaz izgubljam energijo pri ustvarjalnosti, če vidim, da me pacient okoli prinaša, da v bistvu igra neko poškodbo oziroma, da ima druge cilje in ko ga spregledam /…/ takrat nisem tako zelo ustvarjalna.* (DT19)
>
> *Jaz bi kot dejavnik, ki ovira našo ustvarjalnost, tud izpostavla večkratno hospitalizacijo uporabnika. Mogoče na neki točki tud kdaj začutim, naša ustvarjalnost je pa sedaj čist izčrpana, tak da je potem spet vprašanje, kaj naprej*. (DT17)

4.1.3.2 Osebne značilnosti delovnega terapevta

Drugi dejavnik, ki lahko pozitivno ali negativno vpliva na ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije, je vezan na osebne značilnosti delovnega terapevta. Tako Mayer in drugi (2007, 47) ugotavljajo, da sta ustvarjalnost in sposobnost reševanja problemov pomembni lastnosti posameznika. Osebne značilnosti delovnega terapevta, ki lahko spodbujajo pojav, razvoj in potek njegove ustvarjalnosti, so po mnenju intervjuvancev v prvi vrsti vezane na samo vrednoto ustvarjalnosti. Pečjak (1986, 114) meni, da je ustvarjanje temeljna potreba človeka in da z ustvarjanjem posameznik uresničuje svoje možnosti, kar naredi njegovo življenje vredno življenja. Intervjuvanci menijo, da ustvarjalnost kot vrednoto vsak posameznik različno interpretira in zato je tudi različno umeščena v njegov sistem vrednot. Ustvarjalen delovni terapevt ustvarjalnost visoko vrednoti in jo razume kot gonilno silo in kontinuiteto v njegovem (poklicnem) življenju, ki mu pomaga pri iskanju novitet in reševanju problemov (pri obravnavi klienta). Intervjuvanci tudi menijo, da se za poklic delovnega terapevta odločajo ustvarjalnejši posamezniki ter da je poklic med bolj ustvarjalnimi.

> *Pa tudi od osebnih značilnosti posameznika. /…/ To kar smo v bistvu prinesli s seboj v življenju, je zelo pomembno. Zdej nekateri ljudje so ustvarjalni, majo te želje, nekateri pa ne. Jaz mislim, da se že za ta poklic delovnega terapevta nekak odločajo ljudje, ki imajo to žilico, ki so ustvarjalni, ki majo mal več tega kot pa mogoče drugi zdravstveni poklici.* (DT16)

Ustvarjalnost intervjuvanci označijo kot notranjo potrebo posameznika, pa tudi kot navdih, ki v posamezniku zori in ga usmerja k realizaciji. Uspešna realizacija, zadovoljitev potrebe ali rešitev problema pa prinaša zadovoljstvo. Podobno tudi Mayer (1991, 106) navaja, da je pri posamezniku samomotivacija, ki iz zadovoljstva pri delu preraste v navdušenje nad njim, najučinkovitejša spodbuda ustvarjalnosti. Problem je po mnenju intervjuvancev tisti, ki povzroči oziroma aktivira notranjo potrebo, navdih ali motivacijo za ustvarjalnost delovnega terapevta.

> *Ja, ampak res, se strinjam, skoz rabš ustvrajalnost, pr vsem. (DT12)*

Ljudje, k delamo z ljudmi. /…/ Ne sam to, da smo vsi unikatni, ampak tud čist na vsakem področju, od zjutraj do večera, je treba bit ustvarjalen. (DT7)

Nekaj, kar te žene, k zori v teb. (DT15)

Bl je tista notranja potreba, če jo nardiš, si ti bl zadovolen. /…/ K zunanja potreba mogoče ti nikol, ti ne daje takšnega zadovoljstva. (DT2)

Navdih, motiv. Tudi motivacijo rabiš pri ustvarjalnosti, brez tega po moje tud ne gre. Lahko ti je motiv za ustvarjalnost problem, težava, s katere izhajaš. Takrat, ko ne znaš rešit stvari, se jo lahko lotiš na način, da iščeš nove možnosti. (DT20)

To je zlo pomembno. Če ti nisi motiviran, če ti ne znaš nekoga navdušt za nekej, pol ni nč. (DT1)

Osebne značilnosti delovnega terapevta njegovo ustvarjalnost v delovnoterapevtskem procesu spodbujajo (samo) pod pogojem, da delovni terapevt skrbi zase oziroma se ohranja v ravnovesju in je zadovoljen z življenjem. To po mnenju intervjuvancev pomeni, da je delovni terapevt zmožen postaviti ločnico med zasebnim življenjem (v katerem si vzame čas za lastne interese ter hobije, ki so lahko vir ustvarjalnosti) in delovnimi zahtevami. Intervjuvanci ugotavljajo, da lahko zaradi pomanjkanja skrbi za lastno (dobro) počutje delovni terapevt zapade v težave zaradi preobremenjenosti oziroma delovne izgorelosti in takrat osebne značilnosti prevzemajo vlogo zaviralnega dejavnika ustvarjalnosti. Zato se morajo, kot menijo Bregant in drugi (2012, 15), organizacije in posamezniki usmeriti tudi na uravnavanje stresa na delovnem mestu. Intervjuvanci pojasnijo, da preobremenjenost delovnega terapevta vpliva na njegovo ustvarjalnost tako, da se kontinuiteta ustvarjalnosti prekine in delovni terapevt pravzaprav ni ustvarjalen.

Mislim, da je velik vpliv to kak smo mi zadovoljni z življenjem. /…/ To izraža naše delovanje v delovnem okolju in potem tud našo ustvarjalnost. (DT17)

Terapevt mora dosti delat na sebi, bi rekla, da tud sam morš met neke hobije oziroma neke stvari, ki te bogatijo in te polnijo, s tem tudi lahko potem v poklicu tudi si bolj ustvarjalen. (DT20)

Če si preobremenjen, v stresu, da v bistvu sam za sebe ne poskrbiš. /…/ Prosti čas a ne, k ga zmanjka, se mi zdi, da je tko zlo pomemben, /…/ da si nekak v ravnotežju, da maš čas tud zase za prosti čas, boš velik lažje tud

ustvarjalen, karkoli že delaš. Ker če si pa tko na meji pregoretja, se mi pa zdi, takrat tud ustvarjalnost gre. (DT6)

Če sem res preutrujena, v stresu, kej bolna, da komi sama žvim, kaj bom šele ustvarjalna. /…/ To se sicer bolj redko zgodi, ampak takrat ni od mene nč. (DT2)

No recimo, da si v slabi koži, da si sam depresivn, da imaš sam ogromno problemov, ker ponavad jih pustiš zuni, pred vrati, ampak če se jih preveč nagrmad, jih prneseš s sabo, takrat ne morš bit ne vem kva kreativen. (DT4)

Perfekcionizem je osebna značilnost delovnega terapevta, ki je bila s strani intervjuvanca prepoznana kot (morebitni) zavirajoč dejavnik ustvarjalnosti delovnega terapevta v procesu delovne terapije. Tako intervjuvanec pojasni:

Mislim, da imamo pogosto težavo, posebej vidm pr starejših, mogoče mal mlajši nimamo tok probleme s tem, al pa tud no. /…/ Ta ego, zdej sem pa strokovnjak in tud ta pričakovanja, jest morm vse vedeti. Jest vem vse in morm in se morš skrivat. In potem pol ne pride do ustvarjalnosti zaradi tega. Tako, da si dovolit, da tud ne veš vsega, k si mogoče pozabu, spregledu, in spustit to, boš lažje ustvarjalen. (DT14)

4.1.3.3 Delovna doba

Delovna doba je, po mnenju intervjuvancev, tretji dejavnik z bipolarnim vplivom na ustvarjalnost delovnega terapevta. Na eni strani lahko delovna doba delovnemu terapevtu prinaša številne izkušnje in znanja ter s tem širi njegov pogled oziroma ustvarjalne pristope v obravnavi klienta. Intervjuvanci ocenjujejo, da lahko delovna doba spodbudno vpliva oziroma bogati delovnega terapevta in povečuje njegove sposobnosti za lažje in hitrejše oblikovanje oziroma vzpostavljanje enakopravnega in spoštljivega medosebnega odnosa s klientom. Delovni terapevt lahko skozi leta delovne dobe krepi lastno empatijo in intuitivno zaznavanje potreb klientov ter s tem lažje prepoznava najprimernejši/najuspešnejši način dela s posameznim klientom. Intervjuvanec slednje poimenuje toleranca, ki jo zaznava kot napredek

ustvarjalnosti. Hkrati pa z leti delovne dobe, kot navajajo intervjuvanci, delovni terapevt dozori.

> *Ker dlje časa delaš v praksi, maš izkušnje, tko kot na splošno v življenju.* (DT14)
>
> *Pridobivanja novega znanja, kaj jest vem, nove izkušnje, lahko tudi zlo pozitivno vplivajo na ustvarjalnost.* (DT16)
>
> *Po moje, sploh ko imaš več izkušenj, greš še bolj v širino. /…/ Mogoče maš pol mal več širine.* (DT5)
>
> *Toleranca, se mi zdi, vsaj pr men, pa je z leti mal zrasla. To jest vidm tud kt napredek ustvarjalnosti.* (DT7)
>
> *K potem mal dozoriš, pa nis več tok zaletav.* (DT6)
>
> *In ta širina, ki pa jo lahko dobimo tudi z izkušnjami, s pridobivanjem novih znanj. /…/ Tak da to tudi vpliva.* (DT20)

Po drugi strani pa, kot ugotavljajo intervjuvanci, lahko delovna doba zavira ustvarjalnost delovnega terapevta. Do stagnacije oziroma zaviranja ustvarjalnosti lahko pride, če delo delovnega terapevta (z leti) postane rutina. Rutina dela, po mnenju intervjuvancev, onemogoča delovnemu terapevtu prepoznavanje novih ali drugačnih pristopov obravnave klienta in posledično ne prinaša vzajemnega zadovoljstva. Intervjuvanec razliko med rutino in ustvarjalnostjo zaznava na način, da mu »*prinese dan, ki je bolj ustvarjalen, večje zadovoljstvo*« (DT18). Nenazadnje pa nekateri intervjuvanci ugotavljajo, da se ustvarjalnost in rutina v delu delovnega terapevta prepletata.

> *Če si trideset let v službi, recimo tako k jaz, /…/ sem bila prva leta bistveno bolj ustvarjalna, ker je bil večji izziv, bolj te vse zanima, nisi še v stroki in te tudi še sama stroka bolj zanima. Ko /…/ se ukvarjaš z bolniki, potem se pa večkrat zalotiš, da si v rutini in potem lahko to nekaj časa traja in te v bistvu to zavira.* (DT8)
>
> *Rutina pa ustvarjalnost sta nekako prepleteni preko našega dneva. /…/ Vsekakor pa rutina nam drži neki okvir, /…/ postopek, neke faze, znotraj tega pa se vse izpelje z ustvarjalnostjo, brez katere v glavnem ne gre*. (DT17)

4.1.3.4 Delovno okolje

Delovno okolje se kot spodbudni dejavnik ustvarjalnosti delovnega terapevta pojavi v primeru, ko zaposlenemu daje občutek »varnosti«. Kurkinen (2014, 26) poudarja, da se ustvarjalnost lahko razvije v okolju, v katerem se oseba čuti psihološko svobodna in varna. Varnost okolja, po mnenju intervjuvancev, prevzema dve dimenziji. Prva se nanaša na občutek varnosti, ki ga delovni terapevti zaznavajo oziroma pogojujejo z jasno postavljenimi pravili/zakonodajo v delovnem okolju in stabilnostjo/trajnostjo njihove zaposlitve ter z občutkom podpore/zaledja s strani nadrejenih. Prav tako pa v ta kontekst spada/uvrščajo zmerno rutino ali poznavanje postopkov/faz obravnave v delovni terapiji.

> *V prijetnem okolju si pa še bolj kreativen, to je pa ena krat ena.* (DT4)
>
> *Kako naj bom v pogovoru ustvarjalna, če ne morem zagotovit enih teh osnovnih varnostnih pogojev.* (DT7)
>
> *Če nadrejeni podpira tvoje ideje, je seveda veliko lažje /…/ pustit sodelavcem odprte roke, da se lahko izkažejo, da lahko razvijejo svojo kreativnost in pa, da ti kot delavec čutiš, da imaš tudi zaledje svojega nadrejenega, da bo za tabo stal, ne samo takrat, ko se bo pohvalil s tabo, kaj si ustvaril, ampak da bo tam tudi, če rezultat pač ne bo najbolj idealen. Eno varnost.* (DT18)
>
> *To varno okolje mislim, da je zlo pomembno za neko terapevtovo ustvarjalnost*. (DT19)

Druga dimenzija varnosti okolja pa se nanaša na medosebni prostor oziroma odnos, ki ga ustvarita delovni terapevt in klient.

> *In se tud ustvari eno tako varno okolje, sploh v delovni terapiji, da si upajo tud zmotit, tud kakšno neumnost nardit, bit mal neresen, ta humor, humor se mi zdi zlo pomembn, da ga vključiš. In za vse to sevede rabiš ustvarjalnost.* (DT12)

Ustrezni pogoji za delo so eden izmed dejavnikov, ki vplivajo na ustvarjalnost zaposlenih (Brcar in Lah 2011, 8). Spodbudno delovno okolje je, po mnenju intervjuvancev, tudi tisto, ki terapevtu nudi prostor z ustrezno opremo in materiali. Van Veldhoven (2000, 79) poudarja, da morajo biti delovni terapevti ustvarjalni tudi

pri izbiri materialov, saj so sredstva velikokrat omejena. Intervjuvanci navajajo tudi, da je ustvarjalnost pomembna tudi pri opremi. Poudarjajo pomembnost opremljenosti z delovnimi pripomočki, ki delovnemu terapevtu in klientu omogočajo enostavnejšo izvedbo procesa delovne terapije in hitrejše/učinkovitejše izboljšanje stanja klienta. Pri tem tudi opozarjajo na nevarnost predstavitve oziroma seznanjanja z najboljšimi pripomočki v primerih, ko delovni terapevt ve, »*da si ga nikol v življenju ne bo mogu privoščiti*« (DT2). V takem primeru intervjuvanci navajajo, da svojo ustvarjalnost uporabijo za izdelavo novega pripomočka iz cenejših materialov.

> *Tud sami fizični dejavniki so zlo pomembni. /…/ Da maš miren prostor, da ni hrupa. /…/ Pa sam prostor, da maš ti namenski prostor za določene stvari. Mene to zlo mot pr delu, ker nimamo enga delovno terapevtskega prostora, k bi bil namenjen samo za delovno terapijo. Tko, da morš res že v temu zelo improvizirat.* (DT11)
>
> *Sem tud navdušena, k mamo mal barv v prostoru, se mi zdi, da to čist drugač spodbuja kreativnost*. (DT3)
>
> *Okolje tako kot ga potrebuješ, čeprav sama oprema ni niti tolko pomembna. Če pa nimaš opreme, se morš pa drugač znajti, je pa ustvarjalnost spet še bolj podkrepljena.* (DT16)
>
> *Ja okolje, prostor, to je lahko zlo vzpodbuden, če so primerni prostori. Kaj pa vem, že če škripajo stoli, če je udoben stol. /.../ Primerna oprema, je lahko zlo vzpodbudna.* (DT6)
>
> *So neki taki sofisticirani pripomočki in zdej pa nekdo, ki nima niti za življenje, da ga peleš tja in se mi res zdi malo neetično.* (DT1)
>
> *Smo včasih zlo ustvarjalni, pa najdemo recimo v naravi, /…/ pa si pol olajšamo delo, tud kej novga pogruntamo.* (DT5)

Delovno okolje je spodbujevalni dejavnik ustvarjalnosti delovnega terapevta tudi v primerih, ko delovnemu terapevtu omogoča nenehno izobraževanje ali izkustveno učenje. Svetlik in Pavlin (2004, 207) navajata, da ob uporabi znanja na podlagi izkušenj in reševanja problemov nastaja tudi novo, ki ga posamezniki nato uporabijo pri delu in prenašajo tudi na sodelavce. Gre za možnosti ali priložnosti aktivacije miselnih procesov delovnega terapevta in s tem tudi nenehnega (osebnostnega) napredka ali rasti. Intervjuvanci zato utemeljujejo pomembnost

izobraževanja, ki jim omogoča znanje za boljše delo, ustvarjalnost in tudi zvišuje motivacijo. Tudi Ovsenik (2013, 73–74) meni, da izobraževanje spodbuja ustvarjalnost.

> *Za samo ustvarjalnost je tudi pomembno kako informacije iščeš, da se tud izobražuješ oziroma iščeš neke nove informacije, k se potem to lahko uporabi. /…/ To lahko v svojo ustvarjalnost prezrcališ in v odnose, v svoje delo.* (DT19)
>
> *In znova in znova se tud učit, novih stvari, pač novih znanj.* (DT11)
>
> *Če si v nečem bolj vešč, če neki obvladaš, ti je tud lažje pol, si bolj motiviran. /…/ Velja tud za ustvarjalnost.* (DT5)

Intervjuvanci delovno okolje, ki ne ustreza posebnostim delovnih procesov in nalog, ki jih delovni terapevt izvaja v procesu delovne terapije, pojmujejo kot zaviralni dejavnik ustvarjalnosti. Tako delovno okolje ne omogoča zadovoljitve osnovnih potreb delovnih terapevtov in tudi klientov, ki se nanašajo na »intimnost delovnega okolja«. Intervjuvanci namreč ugotavljajo, da je v prostorih za izvajanje delovne terapije sočasno preveliko število pacientov/klientov. Preveliko število klientov povzroča hrupnost in delovnemu terapevtu ne zagotavlja pogojev za intimno in sproščeno komuniciranje s klientom, kot tudi ne (najpomembneje) umirjene koncentracije za delo tako delovnega terapevta kot klienta. Intervjuvanci tudi menijo, da je veliko enostavneje za delovnega terapevta, če dela z manj klienti.

> *Je tud preveč pacientov. /…/ V enem majhnem prostoru, da maš 10 pacientov, naenkrat.* (DT4)
>
> *Dosti lažje delaš z dvema, ker maš čas it na internet pa vse živo najdit, različne možnosti, če jih maš pa 30, pa jih še pozdraviš lih komaj. To je res pomembn.* (DT16)
>
> *Tud recimo število pacientov, če jih maš preveč, ne morš bit tok ustvarjalen.* (DT19)
>
> *Včasih je tak džumbus, pa kako češ v tem delat.* (DT2)

4.1.3.5 Medsebojni odnosi s kolegi

Poleg odnosa, ki ga delovni terapevt oblikuje s klientom, so za ustvarjalnost delovnega terapevta pomembni tudi medosebni odnosi s kolegi v delovnem okolju. Berginc in Krč (2001, 34) med drugim navajata, da pomanjkanje zaupanja zavira ustvarjalnost. Zaupni, spodbudni in odprti medosebni odnosi med delovnimi terapevti in njihovi kolegi ter dobra klima so, po mnenju intervjuvancev, vir moči delovnega terapevta za premagovanje številnih ovir v procesih obravnave klientov ali pritiskov s strani nadrejenih. Gre za občutek nekakšnega sozvočja med kolegi v stroki. Večina intervjuvancev ugotavlja, da dobri medosebni odnosi znatno vplivajo na ustvarjalnost delovnega terapevta, saj mu dajejo občutek varnosti oziroma podpore v smislu, da ga kolegi razumejo, mu po potrebi nudijo pomoč. Intervjuvanci poudarjajo, da se le v spodbudnem delovnem okolju ustvarjalnost lahko popolnoma razvije. Ovsenik (2013, 73–74) meni, da so dobri odnosi med sodelavci in nadrejenimi humus ustvarjalnosti, ustvarjalna klima pa spodbuja reševanje problemov.

> *Da so pomembni medsebojni odnosi /…/ s tistimi ljudmi, k delaš, morjo bit vsi mal v sozvočju. Te spodbujajo in ti nekak potem ni težko delat. (DT9)*
>
> *Tist, kar tebe tud spodbudi, so sodelavci. /…/ Tvoji strokovni sodelavci, kolegi, neposredni kolegi*. (DT8)
>
> *Da se dobr zastopmo, da si pomagamo, da vemo, da se lahko zanesemo ena na drugo takrat, kadar pač rabmo pomoč. /…/ Če se me ne bi zastopile, se mi zdi, da je ta ustvarjalnost potem dost manjša.* (DT3)
>
> *Vsekakor je veliko lažje delat v delovnem okolju, ki te spodbuja, takrat se ustvarjalnost lahko v polni meri razcveti.* (DT18)

Odtujenost v medosebnih odnosih ali pa nesprejemanje idej delovnega terapevta lahko, po mnenju intervjuvancev, zavirata ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije.

> *Zlo se pozna, če so kakšna trenja.* (DT9)
>
> *Pa včasih te tud sodelavci, mislm, ne sprejmejo tistga, kar ti hočš in pol maš zavirano ustvarjalnost.* (DT11)

4.1.3.6 Odnosi z nadrejenimi

Med vplive medosebnih odnosov na ustvarjalnost delovnega terapevta se posebej umeščajo tudi odnosi delovnega terapevta z nadrejenimi. Pucelj in Likar (2006, 138) navajata, da je vodenje pomemben dejavnik pri spodbujanju ustvarjalnosti. Ustvarjalnost delovnega terapevta je ovirana v primerih, ko imajo nadrejeni nerealna ali prevelika pričakovanja glede procesa in izidov delovne terapije, ki jo izvaja delovni terapevt, ali glede delovnih obveznosti delovnega terapevta. Mayer (2002b, 200) poudarja, da je ključna dejavnost vodje poverjanje nalog, kar pomeni nekomu verjeti in zaupati, da bo nalogo pravočasno in kakovostno opravil in to tako, kot si jo je zamislil izvajalec. Pri poverjanju mora vodja, kot meni Mayer (2002b, 196), upoštevati tudi delovne pogoje, pripomočke in časovno razpoložljivost posameznika. Mayer dodaja (2002b, 200), da ustvarjalno delo ovirajo podrobna navodila, kako nalogo opraviti. Intervjuvanec med drugim tudi opozori, da je delo delovnega terapevta zelo nepredvidljivo in da se lahko (še) zjutraj načrtovani urnik dela povsem spremeni že v kratkem času. Obvladovanje nestabilnega delovnega urnika zahteva, po oceni intervjuvancev, veliko truda. Sočasno naj bi delovni terapevt opravljal še dodatne delovne naloge, kot so na primer administrativna dela ali pisanje strokovnih besedil (člankov). Za slednje pa je potrebno umirjeno delovno okolje z možnostjo trajne koncentracije. Neskladje med pričakovanji nadrejenih in izvajanjem delovnih nalog delovnega terapevta zelo transparentno pojasni intervjuvanec, ko pove, da si nadrejeni želijo, da bi bili klienti aktivni ves dan.

> *Ker ti si lahko prej /…/ splaniraš to pa to pa to bomo danes delali, pridš na oddelek, ugotoviš, da to pa ne bo šlo, ker /…/ čez noč se spremenijo počutja pacientov in ta dejavnik vpliva na to in potem moraš v trenutku zimprovizirat in nekaj čist drugega jim ponudit.* (DT 22)
>
> *Včasih so te nerealne zahteve naših nadrejenih. /…/ V momentu še neki pade vmes, pa je treba tist nujno nardit in potem so še te naši članki, k jih je treba kr naprej neki pisat.* (DT1)
>
> *Vodstvo, /…/ zlo si želijo čim več okupirat kliente dopoldne, popoldne, skoz se mora z njimi neki počet. Že mi ne zmoremo, ki smo mlajši, da bi skoz kej počel, kaj šele tam pr devetdesetih. Seveda, razumljivo, jim [klientom] ni do tega.* (DT10)

Za ustvarjalno delo je pomembno, da vodja posluša in upošteva ideje in predloge sodelavcev ter zagotoviti enakopravno komunikacijo in odprte medsebojne odnose (Mayer 2004a, 65). Intervjuvanci navajajo, da bolj kot nerealna pričakovanja ustvarjalnost delovnega terapevta zavira podcenjujoč odnos ali ignoriranje s strani nadrejenih v smislu, da nadrejeni delovnega terapevta in njegovo delo ne poznajo ali (nikoli) ne opazijo. Casey in Stephens (2007, 27) priporočata, da se mora vodja strogo distancirati od grobih zavrnitev idej posameznika, saj bi tako zmanjšal ali preprečil ustvarjalnost zaposlenih. Intervjuvanci tudi ugotavljajo, da je odvzemanje delovne svobode oziroma strokovne avtonomije in podcenjujoč odnos s strani nadrejenih za pojav in razvoj ustvarjalnosti delovnega terapevta nespodbudno.

> *Ko nimaš prostih rok, ko ti preveč definirajo tvoje naloge, ali pa zahtevajo od tebe, da izpelješ naloge, ki v bistvu niso nekak v domeni tvojega poklica*. (DT16)
>
> *Ignoriranje, da nadrejeni sploh se ne ve, da obstajaš. Da v bistvu /…/ nikol noben od vodstva niti ne pride pogledat. Ja, to ni vzpodbudno, to bolj zavira.* (DT6)

Po drugi strani pa intervjuvanci opozorijo, da je jasnost (realnih) pričakovanj pomemben pogoj za dobro opravljanje dela in ustvarjalnost pri delu. Intervjuvanci tudi ugotavljajo, da odnos nadrejenega lahko pozitivno vpliva na ustvarjalnost delovnega terapevta v primerih, ko nadrejeni opazijo in tudi (javno) pohvalijo kakovostno opravljeno delo delovnega terapevta. Tushman in O´Reilly (1997, 211) poudarjata, da je javno priznanje zelo pomembno pri spodbujanju ustvarjalnosti zaposlenih, marsikomu celo bolj pomembno kot denarna nagrada.

> *Če so pričakovanja in veš, da so, boš tud bolj ustvarjalen, če pa veš, da je čist vseen, al daš kej od sebe al ne, boš tud manj ustvarjalen.* (DT6)

Ugotovili smo, da so ustvarjalni dosežki delovnega terapevta v procesu delovne terapije **predmet vrednotenja in nagrajevanja** zgolj preko javne pohvale bodisi s strani nadrejenega in sodelavcev bodisi s strani klientov in njihovih družinskih članov. Tudi Milner in drugi (1995, 4) opozarjajo, da ustvarjalni zaposleni zelo cenijo priznanje sodelavcev. Intervjuvanci navajajo, da delovni terapevti najpogosteje dobijo javno pohvalo (v obliki zahvalnih pisem ali anonimnih anket) s strani klientov ali/in njihovih svojcev.

Je pa zlo važno ta pozitivna naravnanost in pa pohvala nadrejenega. (DT18)

Dejansk tud sodelavci vidjo, /…/ pa te pohvalijo. /…/ Da en vidi, da neki delaš. /…/ Pa da en odziv dobiš, to ti neki pomen. /…/ Dejansk največ je kar od pacienta, kar dobiš nazaj. Največ je od pacienta, fino pa je, če od sodelavcev tud dobiš. (DT4)

Take povratne informacije pridejo res al od dotičnega uporabnika al pa od njegovih ožjih svojcev. V obliki kakšnih zahvalnih pisem al pa kakšnih teh anonimnih anket. (DT15)

Brcar in Lah (2011, 8) poudarjata, da so delavci ustvarjalni le, če so zadovoljni s svojo plačo, če dobijo nagrade, priznanja in pohvale svojih kolegov in voditeljev za dobro opravljeno delo ter če dobijo priložnost za napredovanje. Zaznavanje kakovostnega dela in izrekanje (pozitivne povratne informacije) pohvale s strani nadrejenih ali sodelavcev po mnenju intervjuvancev delovnega terapevta znatno motivira za nadaljnje delo. Pri tem intervjuvanci opozarjajo, da ni potrebno, da se javna pohvala izreka vsak dan, temveč ob izjemnih dosežkih/delu. Izjemni dosežki so s strani intervjuvancev razumljeni kot trenutki, ko delovni terapevt zazna, da ima njegova predanost in zavzetost za kakovostno izvedeno delo izjemen pomen (in zadovoljstvo) za klienta oziroma ko je z ustvarjalnostjo pomembno prispeval k izboljšanju stanja klienta. Vodja mora spodbujati ustvarjalne ideje ter hkrati motivirati zaposlene, da svoje ideje tudi uresničijo tako, da ideja dobi uporabno vrednost (Baer 2012, 1116). Zelo pomembno, kot navajajo tudi intervjuvanci, je, da nadrejeni podpira ideje delovnega terapevta, saj mu na ta način olajša izvajanje dela tudi v primeru, ko/če izidi niso najboljši. Pozitivna naravnanost vrednotenja ustvarjalnosti delovnega terapevta pri nadrejenih se zrcali skozi dopuščanje svobode pri delu.

Ja, ne mislm, da je to [pohvala] zdej vsak dan, ampak /…/ take stvari, recimo mejhn bolj ekstra. Pa so pacienti ful zadovoljni. /…/ Jim velik pomeni in probaš še kej novga ustvart v tej smeri, da bi bli zadovoljni. Jaz mislim, da to kar, vodje vidjo in pohvaljo. (DT4)

Feedbacki na našo ustvarjalnost /…/ so zlo zaželeni in nas spodbujajo še k nadaljnjem, in v odnosih s kadrom, s sodelavci, ne samo pacienti, tudi v teh

odnosih. Če dobimo neke spodbude in eno pohvalo, potrditev, /…/ da dobro naredili, potem dobimo še večji zagon za ustvarjalnost. (DT20)

Izkažejo, da lahko razvijejo svojo ustvarjalnost in pa, da ti kot delavec čutiš, da imaš tudi zaledje svojega nadrejenega, da bo za tabo stal, ne samo takrat, ko se bo pohvalil s tabo, kaj si ustvaril, ampak da bo tam tudi, če rezultat pač ne bo najbolj idealen. (DT18)

Intervjuvanci so mnenja, da »*pohvala vedno naleti na pozitiven odziv*« (DT8) in »še veča tvojo ustvarjalnost« (DT5), zato je za delovnega terapevta pomembno zaznavanje oziroma prepoznavanje kakovostno opravljenega dela in izrekanje pohvale tudi s strani delovnih kolegov/sodelavcev. Splošna ocena intervjuvancev je, da delovni terapevti vse pogosteje prejemajo pozitivne povratne informacije o kakovosti njihovega dela tako s strani (glavnih) medicinskih sester kot s strani zdravnikov. V zadnjih letih intervjuvanci opažajo, da je strokovna javnost bolje seznanjena z delom delovnega terapevta in ga razlikuje od dela fizioterapevta, česar v preteklosti ne bi mogli trditi. Nenazadnje intervjuvanci ugotavljajo, da strokovna javnost tudi vedno bolj prepoznava, kakšne so koristi procesa delovne terapije. Čeprav je delovna terapija stroka, ki se še vedno razvija in uveljavlja, je med ljudmi vedno bolj prepoznavna, ugotavlja tudi Galof (2012, 10).

Je čedalje več pozitivnega feed backa, tako s strani recimo glavnih medicinskih sester kot s strani zdravnikov. V zadnjih letih opažamo, da pa vendarle vejo, kaj delovni terapevt, /…/ razlika kaj dela fizioterapevt, delovni in tud sproti znajo pohvalt. Vidjo korist v nas. (DT14)

Mayer (2004b, 342) navaja, da ustvarjalnost temelji na samozaupanju posameznika. Tudi intervjuvanci so poudarili, da je za spodbujanje in ohranjanje njihove ustvarjalnosti pomembno samoprepoznavanje ali zavedanje lastne vrednosti in pomembnosti oziroma samopotrditev doseženega.

Ja, sej ni važen, če moji šefi al pa moji sodelavci to ne vidjo, jest vem pr seb. (DT12)

4.1.3.7 Svoboda pri delu

Poleg šestih dejavnikov, ki lahko pozitivno ali negativno vplivajo na ustvarjalnost delovnega terapevta, pa po mnenju naših intervjuvancev delovnega terapevta k ustvarjalnosti v procesu delovne terapije pozitivno spodbuja ohlapnost protokola obravnave klienta. V tem kontekstu je, kot ugotavljajo intervjuvanci, delovnemu terapevtu omogočena svoboda pri delu oziroma iskanju ali določanju (inovativnih) načinov, ali kot to poimenujejo intervjuvanci, »poti« za izboljšanje (zdravstvenega) stanja klienta. Večina intervjuvancev meni, da je ravno pot do iskanja edinstvene rešitve za izboljšanje stanja klienta ustvarjalni proces, v katerem deluje delovni terapevt. Intervjuvanci tudi poudarjajo pomembnost svobode oziroma prostih rok pri iskanju »poti« za reševanje klientovih težav. Drevenšek (2000, 48) podobno ugotavlja, da samostojnost pri delu in odprte, nestrukturirane naloge bolj spodbujajo ustvarjalnost kot ozko opredeljene zadolžitve.

> *Tudi protokoli pri nas niso tolk določeni.* (DT3)
>
> *Dobimo nekoga z neko okvaro, poškodbo, /…/ na kakšen način prit do cilja, je pa stvar vsakega posameznega delovnega terapevta in tu jaz vidim to ustvarjalnost, ne. Na kakšen način recimo zdaj prit do cilja, kaj vse upoštevat, kaj vse dodat, kakšno širino zajet v delovnoterapevtskem procesu. Tak, da absolutno delovni terapevti smo ustvarjalni. In mamo tud zlo malo nalog definiranih v primerjavi z drugimi poklici.* (DT16)
>
> *Mi imamo bolj proste roke, dosti več svobode [kot fizioterapevti] in tu lahk tud dosti več tvoje ustvarjalnosti pride do izraza. Pa tud neko večje zadovoljstvo, ker men je to večje zadovoljstvo, če lahko jaz sama kaj odločim.* (DT19)

Svobodo pri delu intervjuvanci razumejo tudi v smislu, da imajo malo kontrole oziroma ne preveč nadzora nad izvajanjem procesa delovne terapije s strani nadrejenih. Intervjuvanci poudarjajo, da ob svobodi pri delu delovni terapevt ohranja samoiniciativnost oziroma željo po nenehni ustvarjalnosti – iskanju novitet – v kombinaciji z vseživljenjskim učenjem. V povezavi z učenjem Urh (2007, 58) navaja, da mora učenje postati oblika dela, ki posledično omogoča, da posameznik izrazi svoje potenciale.

Jest mislm, da je pomembno, da nam je dana neka svoboda znotraj samega procesa. Da imaš proste roke in svobodo, da ni nadzora, takoj direktnega, lahko je nadzor na koncu, a se sam nadziraš al pa te nekdo, ne pa v času procesa. To je najhujš. /…/ Enostavno nisi ustvarjalen. Človk ne more bit ustvarjalen, če ga nekdo med procesom kontrolira. To je en tak faktor zlo močn, pomemben. (DT14)

Da mam proste roke, da ideje speljem. /…/ Da ti ne postavljajo ne vem kolk enih ovir, to je zame ena važna postavka. (DT4)

Mamo zlo proste roke pr svojem delu in potem je ta samoinciativa, kolk si dopustiš te ustvarjalnosti in znova in znova se tud učit, novih stvari, pač novih znanj. (DT11)

Intervjuvanci tudi menijo, da nenehen nadzor ali usmerjanje s strani nadrejenih zavirata pojav in obstoj ustvarjalnosti delovnega terapevta. Tudi Liu in drugi (2012, 1206) izpostavljajo, da pretiran nadzor ne le zmanjša ustvarjalnost zaposlenih, ampak jo lahko celo zatre. Po mnenju intervjuvancev lahko nenehen nadzor nadrejenih delovni terapevt preseže z bogatim naborom znanj in strokovnih izkušenj, ki predstavljajo pogoj za ohranjanje (vsaj) strokovne avtonomije. Podobno Mirowsky in Ross (2007, 386) ugotavljata, da so posamezniki, ki pri svojem delu ne morejo biti avtonomni, tudi manj ustvarjalni. Strokovna avtonomija je, kot ugotavljajo intervjuvanci, pomembna pri obvladovanju pritiskov nadrejenih.

Zlo zavirajoča, /…/ ko nisi priznan kot strokovnjak, ko nimaš prostih rok, ko ti preveč definirajo tvoje naloge. (DT16)

Avtomonijo morš met. Predvsem pa morš bit sam siguren. Takrat, če si, /…/ pol te tud tak nadzor mogoče ne ovira, al pa te omejitve časa, /…/ pol laži premagaš, ker se v takem trenutku nekak znajdeš, pa na en primeren način odzoveš, ampak morš res pr seb bit stoprocentn. (DT12)

Med izključno zaviralnimi dejavniki ustvarjalnosti delovnega terapevta v procesu delovne terapije so bili med intervjuvanci prepoznani trije. Prvi zaviralni dejavnik ustvarjalnosti delovnega terapevta je **birokratska ali administrativna rutina**. Intervjuvanci ocenjujejo, da je pri delu delovnega terapevta preveč časa namenjenega izpolnjevanju obrazcev in ostalim administrativnim opravilom, kar

odvrača pozornost delovnega terapevta od klienta, čeprav se strinjajo, da so tudi obrazci pomembni. Drugi nespodbuden dejavnik ustvarjalnosti so intervjuvanci prepoznali v **obstoječi zakonodaji**. Intervjuvanci menijo, da bi bilo potrebno spremeniti zakonodajo (normative) tako, da bi dopuščala oziroma omogočala klientom boljše/pogostejše možnosti dostopa do delovnoterapevtskih storitev. Na ta način naj bi tudi delovni terapevti dobili možnost, do učinkovitejšega prikaza dela in boljšega (samo)razvoja stroke. Boljša prepoznavnost dela delovnega terapevta naj bi, kot ugotavljajo intervjuvanci, tudi osveščala kliente o možnostih oziroma storitvah, ki mu jih nudi delovni terapevt.

> *Je tudi preveč papirologije. Se ukvarjamo z birokratskimi stvarmi, namest da bi se ukvarjal s pacienti. Tega je čist preveč.* (DT2)
>
> *V bistvu se ukvarjaš s čist drugim. /…/ S papirji, čist premal pa s človekom. In potem ti zmanjka za kreativnost.* (DT3)
>
> *Zakonodajo spremenit kot prvo. Ko bo enkrat /…/ meli pacienti oziroma uporabniki več možnosti dostopat do delovno terapevtskih storitev. /…/ Ta zakonodaja je, moram reči, kar neurejena in nestimulirajoča za delovne terapevte*. (DT16)
>
> *Se res pokaže ljudem, uporabnikom to vrednost, da bodo oni potem rekl: pa poslušte, zakaj morm dat očeta, mamo v dom, /…/ zakaj ne bi kdo hodu domov, zakaj patronažna lahko pride, zakaj ne more fizioterapevt, delovni terapevt iz zdravstvenega doma al pa od koderkoli.* (DT12)

Tretji dejavnik, ki lahko zaviralno vpliva na ustvarjalnost delovnega terapevta, pa je pomanjkljivo (pri)dobivanje/prejemanje **povratnih informacij** s strani klienta o (ne)zadovoljstvu z delom ali (ne)uspešnosti dela delovnega terapevta. Bachelor (2013, 118) poudarja, da terapevti ne bi smeli dvomiti v pomembnost terapevtskega odnosa s klienti in bi morali spodbujati kliente k povratni informaciji o svojem delu, ki je pomembna za vrednotenje napredka in pomaga k hitrejšemu doseganju želenih sprememb. Nekateri intervjuvanci se zaradi pomanjkanja povratnih informacij/odzivov s strani klientov soočajo z ustvarjalno »blokado« in takrat ne najdejo poti ali načinov za izvajanje delovnoterapevtske obravnave. V primerih, ko delovni terapevt samooceni, da je bil v delovnoterapevtskem odnosu izjemno ustvarjalen in za svoje delo bodisi ne prejme bodisi prejme slabo povratno informacijo, ne doživi zadovoljstva. Neposredna posledica nezadovoljstva pa se

odraža pri naslednjem iskanju rešitev, ko se delovni terapevt težje motivira k ustvarjalnosti, da bi prepoznal optimalno rešitev za (novega) klienta. Povratne informacije so za ustvarjalnost delovnega terapevta zelo zaželene, pomembne in ga spodbujajo k oblikovanju dobrih medosebnih odnosov tako s sodelavci, nadrejenimi kot tudi s klienti. V primeru, da delovni terapevt o svojem delu prejme spodbudne povratne informacije, pohvale ali potrditve, potem dobi še večji zagon za ustvarjalnost.

> *Pa pacienti tak feedback dajo nazaj, pa si mislu, da je ful dobra ideja, pa ni sprejeta, to te pa včas tud mal zabremza.* (DT5)
>
> *Pa slaba povratna informacija, feedback. Če mamo občutek, da smo bli zlo ustvarjalni, pa te povratne informacije ni, mi ne doživimo tega zadovoljstva in potem ob naslednjem iskanju rešitev se mogoče ne potrudiš več, nimaš več tolk energije. /…/ Ti feedbacki na našo ustvarjalnost, na naš trud so zlo zaželeni in nas spodbujajo še k nadaljnjem, in v odnosih s kadrom, s sodelavci, ne samo pacienti, tudi v teh odnosih. Če dobimo neke spodbude in eno pohvalo, potrditev, da smo v tem dobri, da smo dobro naredili, potem dobimo še večji zagon za ustvarjalnost, lahko se pa ta tudi zatre*. (DT20)

4.2 KVANTITATIVNA RAZISKAVA – SPLETNI ANKETNI VPRAŠALNIK

V drugi fazi raziskave smo podatke, ki smo jih dobili s kvalitativno raziskavo na manjšem vzorcu, s kvantitativno metodologijo želeli posplošiti in preveriti, ali ugotovitve glede ustvarjalnosti delovnih terapevtov veljajo tudi za večji vzorec.

4.2.1 Izdelava merskega inštrumenta – anketnega vprašalnika

Ugotovitve kvalitativne metode smo, kot smo že omenili, uporabili za izdelavo merskega inštrumenta v kvantitativni metodi, s katerim smo preverjali tezo in hipoteze doktorske disertacije. Sestavili smo anketni vprašalnik (Priloga G), ki ga opisujemo v nadaljevanju. V pomoč pri oblikovanju vprašalnika nam je bila ena redkih dostopnih raziskav o ustvarjalnosti v delovni terapiji (Ernst in Moore 2013), naslonili smo se tudi na aktualno znanstveno in strokovno literaturo.

Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz petih vsebinskih sklopov, ki so vsebovala vprašanja zaprtega tipa, ter šestih demografskih vprašanj, od katerih so bila tri zaprtega in tri odprtega tipa. Vsak vsebinski sklop je bil sestavljen iz posameznih trditev, povezanih z ustvarjalnostjo in ustvarjalnostjo delovnega terapevta pri delu. Anketiranci so s pomočjo petstopenjske Likertove lestvice[13] (angl. *Likert scale*) označili, v kolikšni meri se s posamezno trditvijo strinjajo. Pri tem so bile posamezne vrednosti lestvice oblikovane kot:

1 – s trditvijo se sploh ne strinjam
2 – s trditvijo se ne strinjam
3 – s trditvijo se delno ne strinjam, delno se strinjam
4 – s trditvijo se strinjam
5 – s trditvijo se popolnoma strinjam.

[13] Hlebec (2010, 15) navaja, da je Likertovo mersko lestvico za merjenje posameznikovih stališč na ordinalni merski ravni razvil Likert (1936) in dodaja, da se indeks izračuna s seštevanjem posameznikovih odgovorov na več anketnih vprašanj, ki naj bi merila isto teoretično spremenljivko vendar z različno intenzivnostjo. Obravnava se kot intervalna merska lestvica in je primerna za nadaljnjo statistično analizo. Göb in drugi (2007, 601) ugotavljajo, da so študije, temelječe na Likertovi lestvici, primerne za uporabo na mnogih področjih.

Prvi sklop vprašanj, ki je sestavljen iz 15 trditev, je bil namenjen ugotavljanju odnosa anketirancev do ustvarjalnosti. Pri tem smo anketirancem ponudili tudi opredelitev samega pojma ustvarjalnosti (delovna definicija ustvarjalnosti, glej stran 28).

V drugem sklopu vprašanj smo anketirancem ponudili nabor 13 trditev, s katerimi smo želeli spoznati, kakšno je njihovo počutje na delovnem mestu ter kakšen je njihov odnos do dela.

Tretji sklop, sestavljen iz 14 trditev, je bil namenjen ugotavljanju mišljenja anketirancev glede ustvarjalnosti v delovnoterapevtskem procesu. V pomoč anketirancem smo opredelili, da ta proces zajema spoznavanje in ocenjevanje klienta (uporabnika), interpretacijo podatkov ocenjevanja, načrtovanje, prilagajanje in izvedbo DT obravnave, interpretacijo izidov obravnave, pisanje poročil ipd.

Četrti sklop vprašanj, ki zajema 12 trditev, se nanaša na odnos anketirancev do klienta (uporabnika) ter na vpliv enkratnosti primera – klientov vpliv na ustvarjalnost delovnega terapevta.

V petem sklopu pa smo s pomočjo 29 trditev pri anketirancih preverili njihovo mnenje o dejavnikih, ki sprožajo, spodbujajo ali zavirajo ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije.

Med demografska vprašanja smo vključili vprašanja o spolu ter starosti anketirancev, področju njihovega dela, delovni dobi in dobi zaposlenosti na trenutnem delovnem mestu ter najvišji stopnji njihove izobrazbe.

4.2.2 Pilotna študija

Pred dokončnim oblikovanjem smo anketni vprašalnik preverili s pomočjo pilotne študije. V ta namen je anketni vprašalnik izpolnilo 12 anketirancev. Na osnovi zbranih podatkov smo preverjali razumljivost, jasnost, skladnost ter zanesljivost vprašalnika.

Pojem zanesljivosti vprašalnika se nanaša na stabilnost merjenja. Pove nam, kako natančno smo izmerili določen pojav in ali bomo ob ponovnem merjenju na istih enotah (anketirancih) in z istim vprašalnikom pridobili podatke, ki bodo enaki kot ob prvotnem merjenju (Lamut in Macur 2012, 108). Neuman (2011, 189) ugotavlja, da je merjenje zanesljivo, kadar se številčni rezultati kot produkt merjenja ne spreminjajo zaradi lastnosti procesa merjenja ali pa zaradi samega merskega instrumenta.

Zanesljivost vprašalnika smo izmerili s pomočjo Cronbachovega koeficienta α. Vprašalnik je zanesljiv, kadar ima koeficient vrednost $\alpha = 0{,}7$ ali več (Field 2009, 673–675). Kot navajata Šifrer in Bren (2010, 32) pa velja, da vrednost koeficienta $\alpha > 0{,}8$ pomeni visoko zanesljivost vprašalnika. V primerih, ko se vrednost koeficienta α nahaja na intervalu $0{,}6 < \alpha < 0{,}8$, pravimo, da je vprašalnik srednje zanesljiv. Avtorja tudi dodajata, da si v družboslovju raziskovalci lahko privoščijo tudi nekoliko nižje vrednosti.

Zanesljivost vprašalnika smo preverili na primeru vseh sklopov 83 vprašanj, ki vključujejo trditve. Vrednost Cronbachovega koeficienta je v tem primeru $\alpha = 0{,}900$ (Tabela 4.1), kar kaže na ustrezno oziroma odlično notranjo konsistentnost vprašalnika.

Tabela 4.1: Izračun in stopnja zanesljivosti vprašalnika

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	83.3
	Excluded[a]	2	16.7
	Total	12	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	83

Glede na rezultate analize zanesljivosti, ki kažejo na to, da je vprašalnik visoko zanesljiv, kar je poleg veljavnosti drug pomemben pogoj objektivnosti raziskovanja, smo v vprašalnik vključili vsa oblikovana vprašanja.

Nekateri anketiranci, ki so sodelovali v pilotni raziskavi, so podali komentar v zvezi z nerazumevanjem pojma »enkratnost klienta«, kar smo pri oblikovanju končne verzije vprašalnika tudi upoštevali ter ta pojem natančneje opredelili.

4.2.3 Podelitev vprašalnika in zbiranje podatkov

Na osnovi oblikovanih anketnih vprašanj smo s pomočjo spletne storitve na spletnem portalu EnKlikAnketa-1KA (spletna stran: https://www.1ka.si/), Centra za družboslovno informatiko Fakultete za družbene vede, pripravili in oblikovali spletni anketi vprašalnik (Priloga G).

Spletne ankete so z razvojem in vse pogostejšo rabo medmrežja (interneta) postale prevladujoča metoda zbiranja podatkov (Lozar Manfreda in Vehovar 2008, 264).

Za tak način smo se odločili iz večih razlogov:

- prihranek časa, saj je potreben kratek čas tako glede izpolnjevanja vprašalnika kot tudi glede izvedbe samega zbiranja podatkov (Lozar Manfreda 2001, 57)
- zbiranje podatkov je enostavno, podatki se avtomatično shranjujejo v skupno bazo, kar olajša kasnejšo obdelavo podatkov,
- manjši stroški (Lozar Manfreda in Vehovar 2008, 280),
- anketiranec lahko sam izbira čas izpolnjevanja ankete,
- anketar ni prisoten, kar daje anketiranemu občutek varnosti ob občutljivih vprašanjih,
- enostaven dostop do velikega vzorca posameznikov (Lozar Manfreda in Vehovar 2008, 280).

Povabilo za sodelovanje (Priloga F) s povezavo do spletne ankete smo poslali na vse elektronske naslove delovnih terapevtov, ki obstojajo v bazi Oddelka za

delovno terapijo Zdravstvene fakultete. Zaradi varovanja podatkov smo elektronska sporočila pošiljali tako, da prejemniki niso vedeli, komu vse je bilo sporočilo poslano. Za posredovanje povabila zaposlenim delovnim terapevtom smo zaprosili tudi Zbornico delovnih terapevtov Slovenije – Strokovno združenje, ki ga je poslala na vse elektronske naslove v svoji bazi (približno 300 naslovov). V povabilu za sodelovanje smo prejemnike prosili, da povabilo s povezavo na spletno anketo pošljejo tudi svojim kolegom, ki morda pošte iz predhodno omenjenih virov niso dobili. Predvidevali smo, da imajo vsi delovni terapevti dostop do interneta in tako možnost sodelovanja v anketi.

Kot že omenjeno, naj bi v raziskavo zajeli vse zaposlene delovne terapevte v Sloveniji oziroma vsaj vse člane Zbornice delovnih terapevtov Slovenije – Strokovega združenja – Census.

Spletna anketa je bila delovnim terapevtom na voljo od 19. aprila do 16. maja 2016 na URL: https://www.1ka.si/a/89895.

Zaradi slabšega začetnega odziva na poslano povabilo za sodelovanje smo potencialnim sodelujočim po štirinajstih dneh poslali opomnik. Kot navajajo Kaplowitz in drugi (2004), je pri spletnih anketah uporaba opomnika zelo priporočljiva, ker se dogaja, da anketiranec v trenutku prejetja povabila za sodelovanje nima časa, nato pa pozabi izpolniti anketo ali pa prekine njeno izpolnjevanje zaradi nepredvidenih obveznosti oziroma drugih opravil.

4.2.3 Opis vzorca

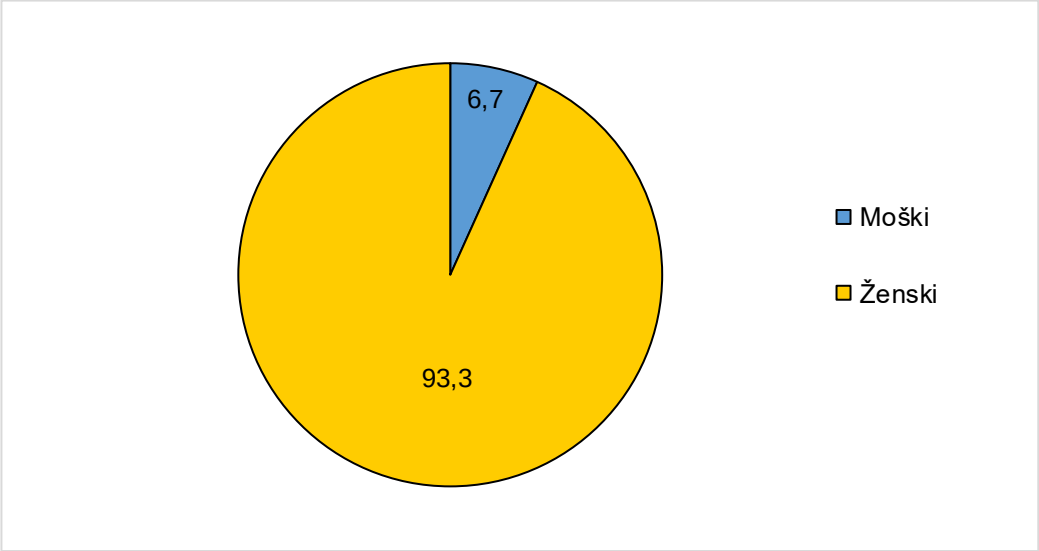
Kot je prikazano v Tabeli 4.2, je anketo pričelo izpolnjevati 267 anketirancev. Anketni vprašalnik je delno izpolnilo 250 oziroma 90,6 %, v celoti pa 203 oziroma 81,2 % anketirancev. Tako smo pridobili podatke, ki nam jih je posredovalo od 203 do 250 anketirancih (število je pri posameznih vprašanjih različno).

Tabela 4.2: Stopnje odgovorov

	Število	Odstotek
Začel izpolnjevati	267	100
Delno izpolnil	250	90,6
Končal anketo	203	81,2

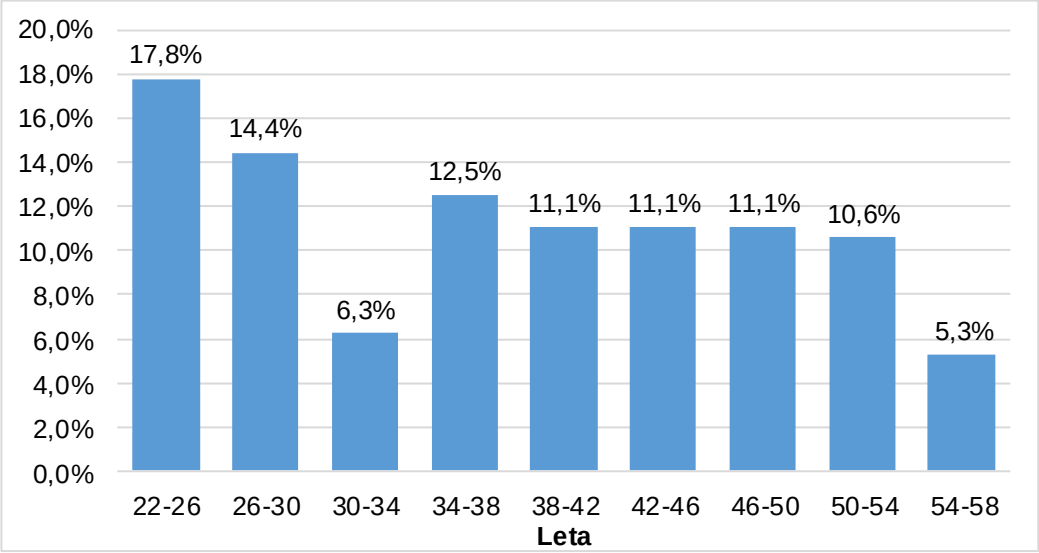
Če predpostavljamo, da je število zaposlenih delovnih terapevtov v Sloveniji do 500 (Šuc in drugi 2014, 991), potem je anketo v celoti izpolnilo več kot 40 % (natančneje 40,6 % od 500 zaposlenih) celotne populacije.

Slika 4.2: Spol anketirancev (n = 208)



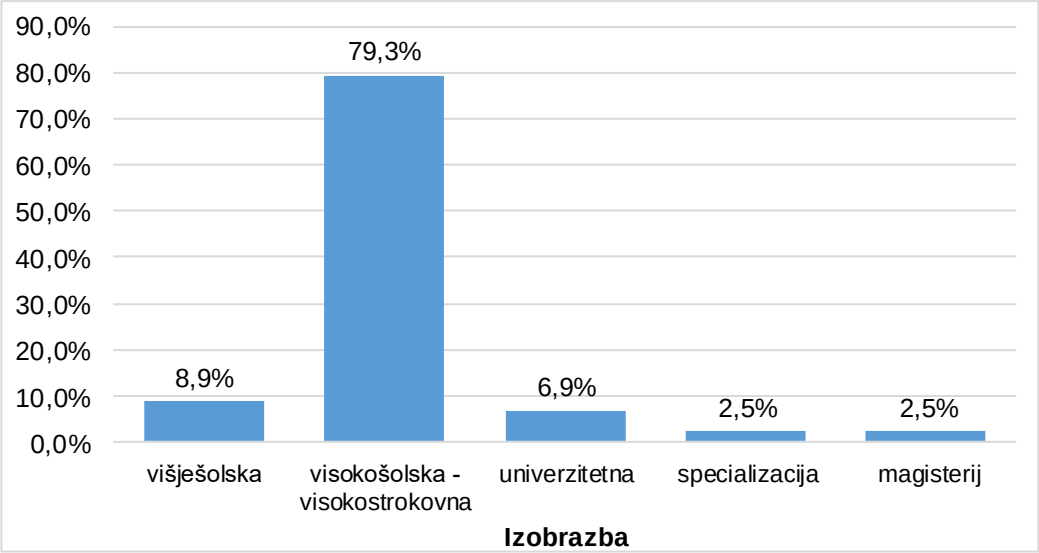
Izmed vseh nam je spol zaupalo 208 anketirancev. Kot prikazuje Slika 4.2, je med njimi več kot 93 % žensk.

Slika 4.3: Starost anketirancev (n = 208)



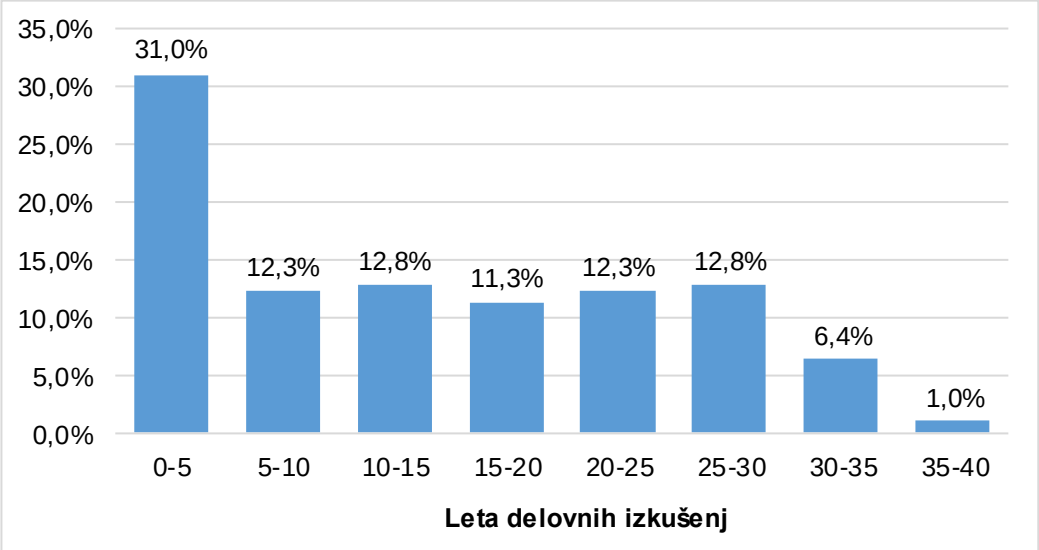
Anketirani so v povprečju stari 38,5 let (standardni odklon je 10,5 let); najmlajši anketiranec je star 22 let, najstarejši pa 58 let (Slika 4.3). Prevladujejo (17,8 %) anketiranci starostnega obdobja od 22 do 26 let.

Slika 4.4: Izobrazba anketirancev (n = 203)



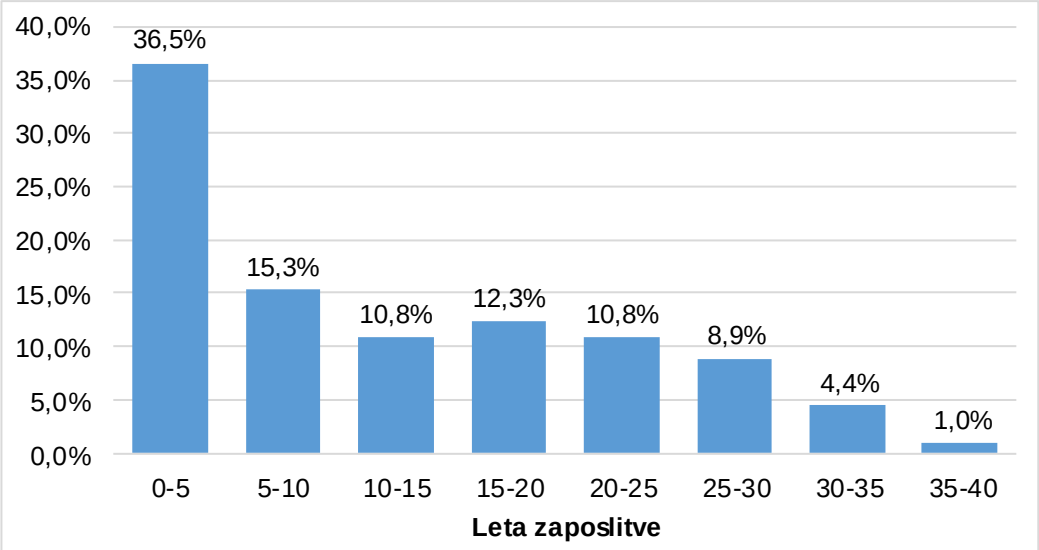
Med anketiranimi prevladujejo tisti z visokošolsko ali visoko strokovno izobrazbo (79,3 %), sledijo tisti z višješolsko (8,9 %) in univerzitetno (6,9 %) izobrazbo (Slika 4.4).

Slika 4.5:Delovne izkušnje anketirancev (n = 203)



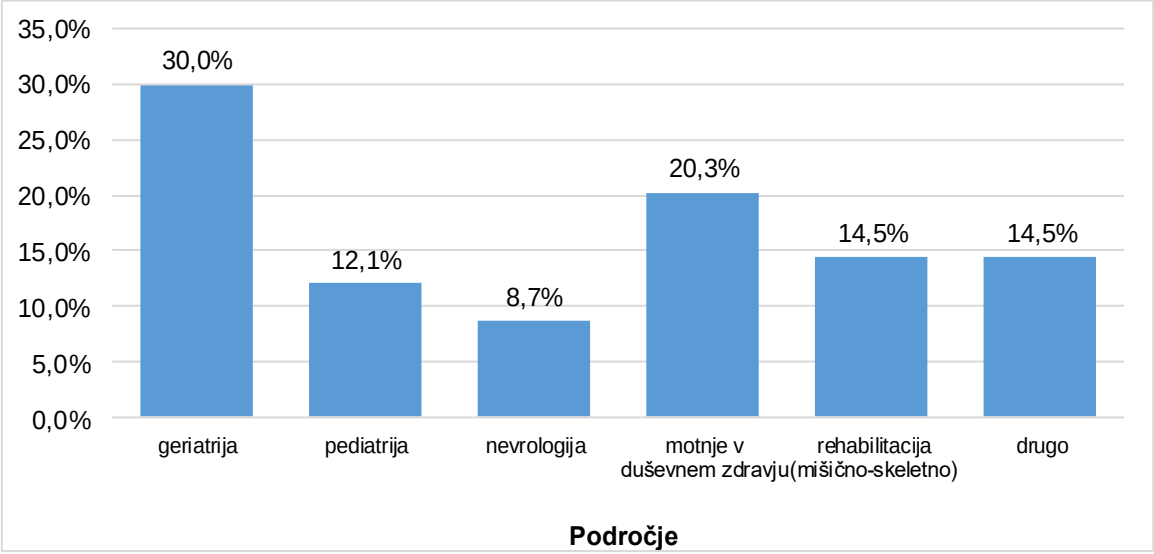
V povprečju imajo anketirani 14,4 let delovnih izkušenj (s standardnim odklonom 11 let). Največji delež (31 %) anketiranih ima od 0 do 5 let delovnih izkušenj, najdaljša delovna doba med anketiranci pa je 38 let (Slika 4.5).

Slika 4.6: Trajanje zaposlitve na sedanjem delovnem mestu (n = 203)



Anketirani so na sedanjem oziroma trenutnem delovnem mestu zaposleni v povprečju 12,2 leti. Največji delež anketiranih (36,5 %) je na trenutnem delovnem mestu zaposlenih od 0 do 5 let. Najdaljše obdobje zaposlitve na trenutnem delovnem mestu pa je 38 let (Slika 4.6).

Slika 4.7: Področje dela anketirancev (n = 207)



Med anketiranimi prevladujejo tisti, katerih področje dela je geriatrija (30 %). Nekoliko manj (20,3 %) pa je anketiranih, ki delujejo na področju motenj v duševnem zdravju (Slika 4.7). Pod drugo (14,5 %) so anketiranci navedli še: poklicna oziroma zaposlitvena rehabilitacija, delo z brezdomci, osebe z motnjami v duševnem razvoju, otroci s posebnimi potrebami, osebe v zaporu ipd.

4.2.4 Metode analize podatkov

Za analizo zbranih podatkov smo uporabili različne statistične pristope. Analizo smo izvedli s pomočjo statističnega programskega paketa SPSS (Statistical Package for social Sciences) v.23. for Windows.

Za opis vzorca in predstavitev posameznih spremenljivk smo uporabili opisno statistiko, s čimer smo pridobili podatke o porazdelitvi števila anketirancev glede na posamezne odgovore ter povprečnih vrednostih odgovorov.

Za izvedbo nadaljnjih analiz je bilo potrebno preveriti tudi predpostavko o normalni porazdelitvi podatkov. Slednjo smo preverili z izračunom koeficientov asimetrije in sploščenosti opazovanih spremenljivk. Kot pravilo za določanje normalnosti porazdelitve smo preverili vrednosti obeh koeficientov in na tej osnovi za

posamezno spremenljivko določili, ali se porazdeljuje (približno) normalno ali ne. Pri tem smo upoštevali naslednje mejne vrednosti:

- koeficient asimetrije: podatki se porazdeljujejo približno normalno, če se vrednost koeficienta nahaja na intervalu [med -0,8 in 0,8];
- koeficient sploščenosti: podatki se porazdeljujejo približno normalno, če se vrednost koeficienta nahaja na intervalu [med -3,0 in 3,0] (Field 2009, 645–650).

Glede na to, da je bil anketni vprašalnik razdeljen na posamezne sklope, smo nato uporabili faktorsko analizo, na osnovi katere smo iz skupine izbranih spremenljivk poskušali oblikovati manjše število spremenljivk oziroma nam omogoča združevanje spremenljivk v t.i. faktorje. Ti naj bi zmanjšali število spremenljivk in pojasnili čim večji delež variance. Pri tem smo za namen pričujoče raziskave uporabili metodo glavnih osi (angl. *Principal Axis Factoring*), pri kateri pri določanju faktorjev upoštevamo predpostavke o strukturi spremenljivk in njihovih virih variacije. Na tej osnovi izberemo tolikšno število faktorjev, ki pojasnijo čim večji delež celotne variance ter tako zmanjšamo število spremenljivk (Field 2009, 645–650).

Za izvedbo faktorske analize je najprej potrebno določiti spremenljivke, ki naj bi merile neko skupno lastnost oziroma značilnost anketirancev, nato pa preveriti njihovo medsebojno povezanost. Nazadnje je potrebno določiti število faktorjev in jih tudi vsebinsko poimenovati (Bastič 2006, 44). V celotnem postopku je potrebno upoštevati še naslednje pogoje (Field 2009, 645–650):

- vzorec mora biti dovolj velik, vsaj 10 do 15-krat večji od števila spremenljivk;
- podatki morajo biti porazdeljeni normalno ali vsaj približno normalno;
- spremenljivke morajo biti med saboj povezane oziroma korelirane ($r > 0,1$), vendar pa
- med spremenljivkami ne sme obstajati multikolinearnost (tj. visoka povezanost spremenljivk, $r > 0,9$) ali celo singularnost (tj. popolna povezanost spremenljivk, $r = 1,0$), zato izločimo spremenljivke, ki preveč ($r > 0,9$) ali premalo ($r < 0,1$) korelirajo.

Ker zmore faktorska analiza hkrati analizirati več značilnosti oziroma večje število spremenljivk, jo uvrščamo med metode multivariantnih statističnih analiz, ki se osredotočajo na proučevanje ravni zveze med spremenljivkami (korelacija, kovarianca) (Bastič 2006, 11).

Faktorska analiza poteka v treh fazah (Bastič 2006, 44–46):

- V prvi fazi se določijo oziroma izberejo spremenljivke, ki jih bomo upoštevali v faktorski analizi. S korelacijsko matriko je potrebno analizirati odvisnost med spremenljivkami. V kolikor je med spremenljivkami šibka povezanost, faktorska analiza ni smiselna. Smiselnost uporabe faktorskre analize ugotavljamo z Barlettovim testom sferičnosti in Keiser-Meyer-Olkinova statistiko. Uporaba faktorske analize je smiselna pri velikih vrednostih statistike (večja od 0,5).
- V drugi stopnji faktorske analize določimo nove spremenljivke, imenujemo jih faktorje, ki naj bi pojasnili čim večji delež celotne variance (vsaj 60 % celotne variance), pri čemer si pomagamo s kumunalitetami in lastnimi vrednostmi. Faza se zaključi z določitvijo števila faktorjev za nadaljnjo analizo.
- V tretji fazi na snovi faktorskih uteži vsebinsko opredelimo izbrane faktorje. Faktorske uteži izražajo moč zveze med posamezno spremenljivko in faktorjem. Vsebinski pomen posameznega faktorja določajo spremenljivke z visoko vrednostjo faktorske uteži. Če je faktor močno koreliran z več spremenljivkami, je potrebno izvesti rotacijo faktorjev, da dobimo enostavnejšo faktorsko strukturo. Tako vsakemu faktorju pripada ena ali manjše število uteži z visoko vrednostjo, vrednosti drugih faktorskih uteži pri tem faktorju pa so majhne. Najpogosteje uporabljena metoda, katere rezultat je enostavnejša faktorska struktura, je pravokotna varimax metoda.

Po določitvi faktorjev je potrebno izmeriti tudi njihovo zanesljivost. Zanesljivost je lastnost vprašalnika, ki se nanaša na natančnost vprašalnika in zagotavlja, da bomo ob ponovnem merjenju na istih enotah in z istim vprašalnikom pridobili enake podatke kot ob prvotnem merjenju (Lamut in Macur 2012, 108). Tudi v tem primeru se zanesljivost preveri s Cronbachovim koeficientom α. Vprašalnik je zanesljiv, kadar koeficient zavzame vrednost $\alpha = 0{,}7$ ali več (Field 2009, 673–675). Kot že omenjeno, velja, da vrednost koeficienta $\alpha > 0{,}8$ pomeni visoko zanesljivost vprašalnika. V primerih, ko se vrednost koeficienta α nahaja na

intervalu 0,6 < α < 0,8, pa pravimo, da je vprašalnik srednje zanesljiv (Šifrer in Bren 2010, 32).

Za preverjanje večine zastavljenih hipotez smo uporabili regresijsko analizo. Z njo smo preverili, ali obstajajo linearne vzročne povezanosti med odvisno ter eno ali več neodvisnimi spremenljivkami. Z regresijsko analizo izračunamo statistično značilnost ter moč povezanosti, nato pa s pomočjo neodvisnih spremenljivk napovedujemo vrednost odvisne spremenljivke. Splošna oblika multiple regresijske enačbe je:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \ldots + b_mX_m + e,$$

pri čemer je b_0 regresijska konstanta, b_1, b_2, …, b_m so regresijski koeficienti, X_1, X_2, …, X_m so neodvisne spremenljivke, *e* pa predstavlja slučajni odklon (Kropivnik in drugi 2006, 80).

S korelacijsko analizo smo ugotavljali stopnjo linearne povezanosti med spremenljivkami, ki smo jo merili s pomočjo Pearsonovega korelacijskega koeficienta (Ferligoj in drugi 2011, 22). Vrednosti, ki jih slednji lahko zavzame, se nahajajo na intervalu [-1,1], pri čemer negativni predznak koeficienta predstavlja negativno povezanost, pozitivni predznak pa pozitivno povezanost. Vrednost korelacijskega koeficienta, ki je enaka ali blizu 0, pove, da med spremenljivkama linearna povezanost ne obstaja. Za vrednost koeficienta ±0,1 velja, da predstavlja šibko povezanost, vrednost ±0,3 predstavlja srednje močno povezanost, vrednost ±0,5 pa močno linearno povezanost med spremenljivkama (Field 2009, 170–173).

Primerjavo povprečnih vrednosti odgovorov na izbrane sklope vprašanj smo izvedli s pomočjo parametričnega testa primerjave povprečij, t–testa. Pri tem smo uporabili dve različici tega testa. V določenih primerih smo primerjali povprečne vrednosti na različnih spremenljivkah za isto skupino enot, zaradi česar je bila smiselna uporaba parametričnega t-testa dveh odvisnih vzorcev. Za primerjavo povprečnih vrednosti različnih spremenljivk v dveh različnih skupinah enot pa smo uporabili parametrični t-test dveh neodvisnih vzorcev (Kropivnik in drugi 2006, 46).

4.2.5 Rezultati analize podatkov

4.2.5.1 Opisna statistika

V nadaljevanju so predstavljeni opisi spremenljivk glede na sklope trditev, ki so bili uporabljeni v vprašalniku. Pri tem smo peti sklop razdelili na dva posamezna sklopa. Porazdelitve spremenljivk so prikazane v Prilogi I. Kot že omenjeno, pri vsakem sklopu vrednost na lestvici pomeni:

1 – s trditvijo se sploh ne strinjam

2 – s trditvijo se ne strinjam

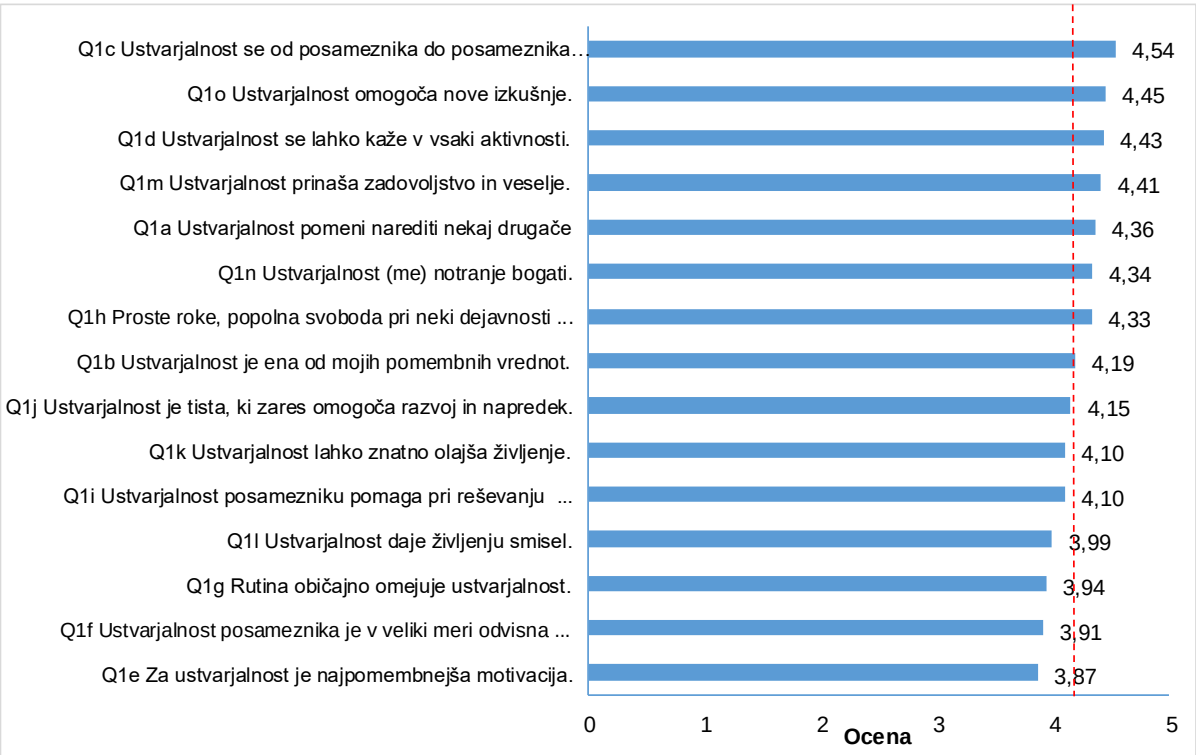
3 – s trditvijo se delno ne strinjam, delno se strinjam

4 – s trditvijo se strinjam

5 – s trditvijo se popolnoma strinjam.

Prvi sklop se je nanašal na trditve o odnosu anketirancev do ustvarjalnosti.

Slika 4.8: Ustvarjalnost (n = 245–247[14])

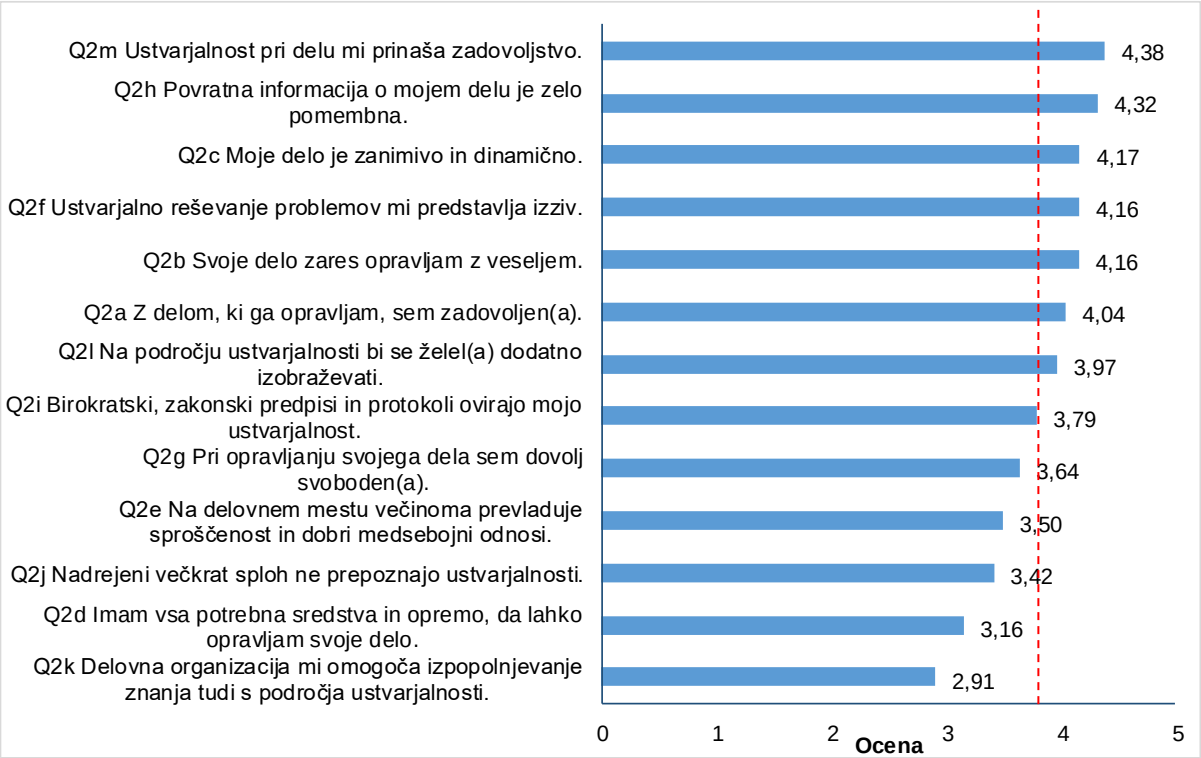


Kot je prikazano na Sliki 4.8, se anketiranci v povprečju najbolj strinjajo s trditvama, da se ustvarjalnost od posameznika do posameznika razlikuje ter, da ustvarjalnost omogoča nove izkušnje (M = 4,54). Najnižja povprečna vrednost se pojavlja pri trditvah, da je za ustvarjalnost najpomembnejša motivacija (M = 3,87), da je ustvarjalnost posameznika v veliki meri odvisna od njegovega počutja (M = 3,91) in da rutina običajno omejuje ustvarjalnost (M = 3,94). Vendar se tudi s temi trditvami anketiranci v povprečju strinjajo. Rdeča črta na grafikonu označuje povprečno oceno vseh trditev v sklopu (M = 4,2).

[14] Število anketirancev, ki so odgovorili na posamezno vprašanje, ni bilo enako pri vseh trditvah.

V drugem sklopu so bile trditve o počutju na delovnem mestu in odnosu delovnih terapevtov do dela.

Slika 4.9: Počutje na delovnem mestu/Odnos do dela (n = 233– 236[15])

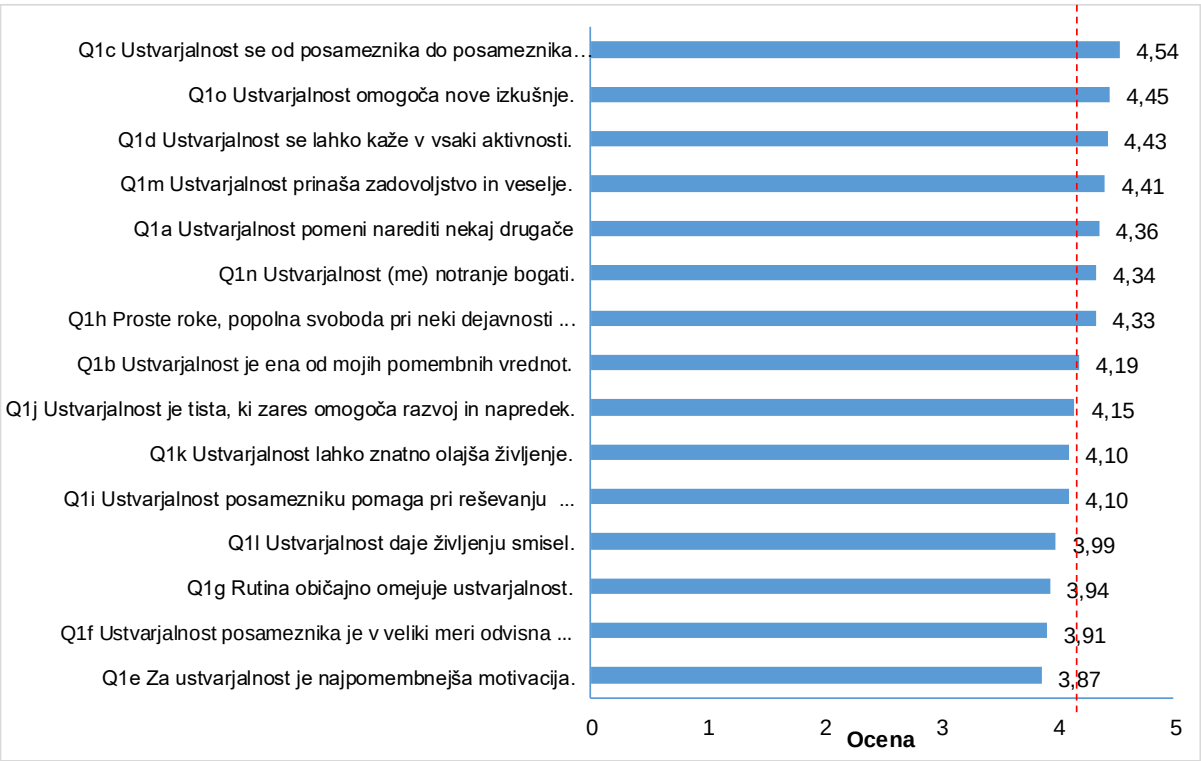


Na Sliki 4.9 prikazujemo povprečno strinjanje s trditvami, ki se nanašajo na počutje na delovnem mestu in odnos anketirancev do dela. V glavnem se anketiranci najbolj strinjajo s trditvijo, da jim ustvarjalnost pri delu prinaša zadovoljstvo (M = 4,38) in s trditvijo, da je povratna informacija o njihovem delu zelo pomembna (M = 4,32). Precejšnje število anketirancev pa se ne strinja s trditvijo, da jim delovna organizacija omogoča izpopolnjevanje znanja tudi s področja ustvarjalnosti (M = 2,91). Povprečna ocena vseh trditev v sklopu, ki jo na grafikonu označuje prekinjena rdeča črta, je M = 3,82.

[15] Število anketirancev, ki so odgovorili na posamezno vprašanje, ni bilo enako pri vseh trditvah.

Tretji sklop je vseboval trditve o mnenju anketirancev o ustvarjalnosti v procesu delovne terapije.

Slika 4.10: Ustvarjalnost v delovnoterapevtskem procesu (n = 226–227[16])

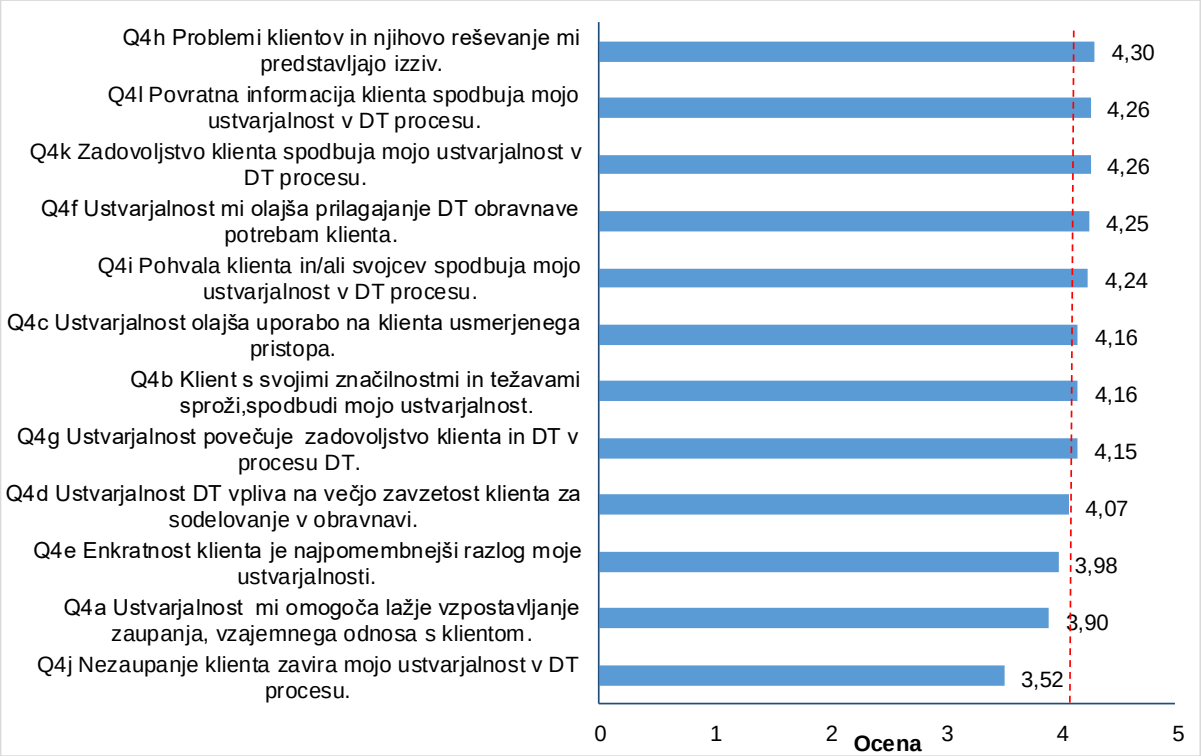


Na osnovi grafikona na Sliki 4.10 ugotavljamo, da se v povprečju anketiranci najbolj strinjajo s trditvijo, da ustvarjalnost delovnega terapevta omogoča iskanje edinstvenih rešitev problemov posameznega klienta (M = 4,34) in s trditvijo, da ustvarjalnost klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti. Opazimo pa lahko, da se v povprečju anketiranci nagibajo k nestrinjanju v zvezi s pridobljenim znanjem o ustvarjalnosti med samim študijem (M = 2,60) in glede ustreznosti nagrajevanja za njihove ustvarjalne dosežke (M = 2,53). Rdeča črtkana črta na grafikonu označuje povprečno oceno vseh trditev v sklopu (M = 3,85).

[16] Število anketirancev, ki so odgovorili na posamezno vprašanje, ni bilo enako pri vseh trditvah

V četrtem sklopu so bile trditve o odnosu anketirancev do klienta in vplivu enkratnosti primera – klienta na ustvarjalnost delovnega terapevta.

Slika 4.11: Odnos do klienta/Vpliv klienta na ustvarjalnost (n = 218–219[17])

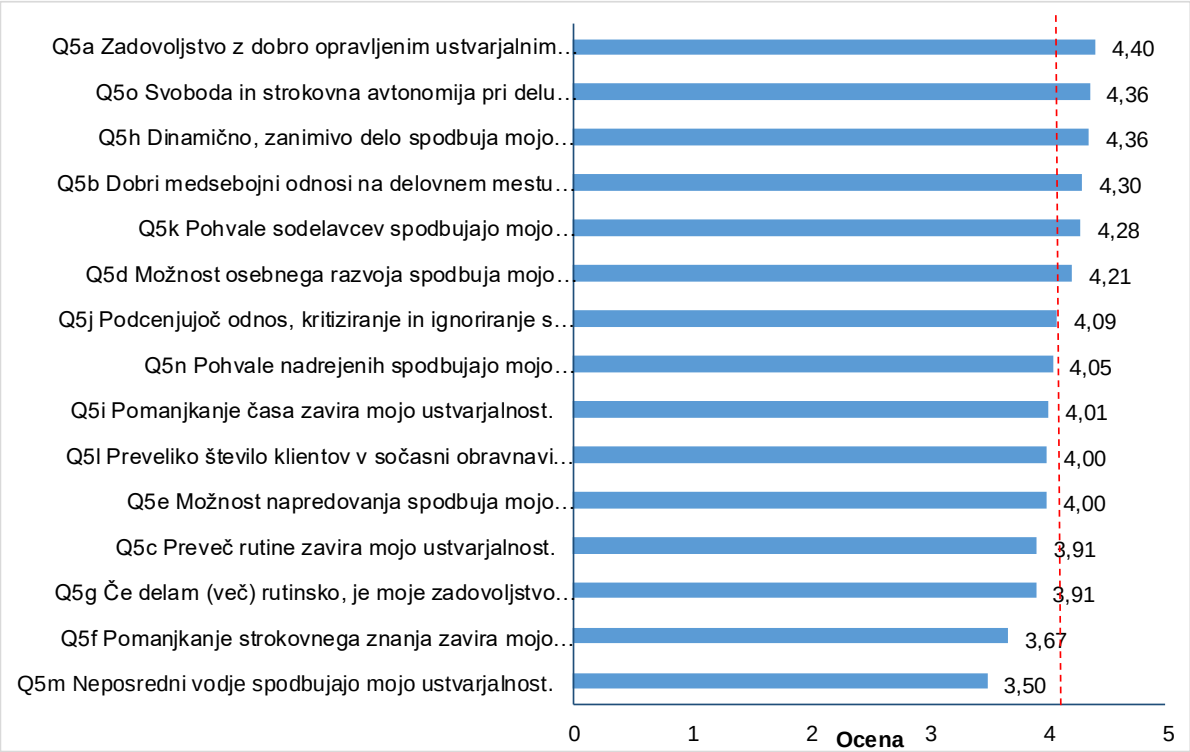


Kot prikazuje Slika 4.11, anketiranci v povprečju navajajo najvišjo stopnjo strinjanja s trditvijo, da jim problemi klientov in njihovo reševanje predstavljajo izziv (M = 4,30) ter s trditvama, da povratna informacija klienta spodbuja njihovo ustvarjalnost (M = 4,26) in da zadovoljstvo klienta spodbuja njihovo ustvarjalnost (M = 4,26). Najnižje povprečno strinjanje se izkazuje pri trditvi, ki pravi, da ustvarjalnost delovnega terapevtov v delovnoterapevtskem procesu zavira nezaupanje klienta (M = 3,52). Rdeča črta na grafikonu označuje povprečno oceno vseh trditev v sklopu (M = 4,10).

[17] Število anketirancev, ki so odgovorili na posamezno vprašanje, ni bilo enako pri vseh trditvah.

Trditve o dejavnikih, ki sprožajo, spodbujajo ali zavirajo ustvarjalnost delovnega terapevta so bile v petem sklopu razdeljene v dva dela.

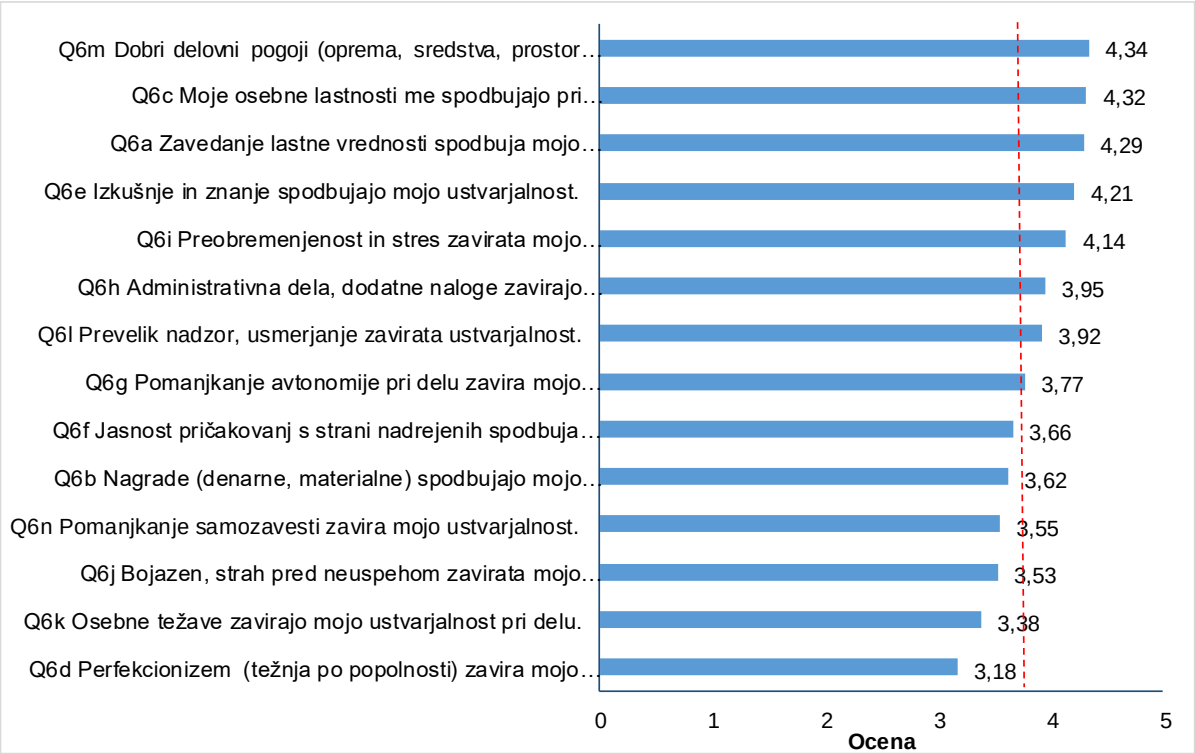
Slika 4.12: Dejavniki vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije I (n = 209–211[18])



Na osnovi grafikona na Sliki 4.12 ugotavljamo, da ima v povprečju največji vpliv na ustvarjalnost anketirancev njihovo lastno zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom (M = 4,40), svoboda in strokovna avtonomija pri delu (M = 4,36) ter dinamično, zanimivo delo (M = 4,36). V precej nižji meri pa se anketiranci v povprečju strinjajo s trditvijo, da neposredni vodje spodbujajo njihovo ustvarjalnost (M = 3,50) oziroma s trditvijo, da pomanjkanje strokovnega znanja zavira njihovo ustvarjalnost (M = 3,67). Povprečno oceno vseh trditev v sklopu (M = 4,07) na grafikonu označuje rdeča prekinjena črta.

[18] Število anketirancev, ki so odgovorili na posamezno vprašanje, ni bilo enako pri vseh trditvah.

Slika 4.13: Dejavniki vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije II (n = 204–207[19])



Kot prikazuje Slika 4.13, anketiranci v povprečju kot enega najpomembnejših dejavnikov, ki vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije, navajajo dobre delovne pogoje, ki vključujejo ustrezno opremo, sredstva, prostor in podobno (M = 4,34). V povprečju pa se delno strinjajo, da perfekcionizem zavira njihovo ustvarjalnost pri delu (M = 3,18). Rdeča črta na grafikonu označuje povprečno oceno vseh trditev v sklopu (M = 3,85).

4.3.5.2 Normalnost porazdelitve

Pri opazovanju porazdelitve proučevanih spremenljivk ugotavljamo, da spremenljivke sicer niso dosledno normalno porazdeljene, se pa porazdeljujejo približno normalno. Kot smo že predstavili v prejšnjem poglavju, velja, da se spremenljivke porazdeljujejo približno normalno, če se vrednost koeficienta asimetrije nahaja na intervalu [med -0,8 in 0,8] in če se vrednost koeficienta sploščenosti nahaja na intervalu [med -3,0 in 3,0]. Ugotavljamo, da so vse spremenljivke okvirno normalno porazdeljene, saj se koeficienta nahajata znotraj

[19] Število anketirancev, ki so odgovorili na posamezno vprašanje, ni bilo enako pri vseh trditvah.

opredeljenih intervalov. Vrednosti koeficienta asimetrije in koeficienta sploščenosti za posamezne spremenljivke so predstavljene v Prilogi J.

4.2.5.3 Rezultati korelacijske analize

S korelacijsko analizo smo proučevali stopnjo linearne povezanosti med proučevanimi spremenljivkami, ki smo jo merili s pomočjo Pearsonovega korelacijskega koeficienta (angl. *Pearson correlation*). Ugotovitve korelacijske analize in korelacijske tabele se nahajajo v Prilogi K, zaradi preglednosti pa so prikazane ločeno za vsak vsebinski sklop posebej.

4.2.5.4 Rezultati faktorske analize

Glede na rezultate korelacijske analize smo ugotovili, med katerimi opazovanimi spremenljivkami v posameznem sklop obstaja linearna povezanost. Izkazalo se je, da nekatere spremenljivke med seboj linearno niso povezane, čeprav so bile uvrščene v isti sklop vprašanj in naj bi merile podobne dejavnike. Tako smo na osnovi pregleda spremenljivk ter teoretskih izhodišč ugotovili, da lahko spremenljivke med seboj povežemo drugače. Omenjali smo že, da na ustvarjalnost delovnih terapevtov bodisi na splošno bodisi v procesu delovne terapije vplivajo različni dejavniki (med katere gotovo spadajo klienti s svojimi značilnostmi, lastni interesi delovnih terapevtov, delovno okolje, svoboda in avtonomija na strokovnem področju, stopnja, do katere so pri svojem delu ustvarjalni, ter stopnja rutiniranosti njihovega dela), zato smo te dejavnike združili v smiselne sklope, znotraj sklopov pa smo definirali spremenljivke, ki naj bi po našem mnenju merile posamezen dejavnik.

Tako smo oblikovali deset različnih konstruktov in za vsak konstrukt z uporabo eksplorativne faktorske analize preverili, ali vse vključene spremenljivke dejansko merijo konstrukt, kateremu so pripisane.

Ustreznost podatkov

Predno smo izvedli faktorsko analizo na izbranem naboru podatkov, smo preverili, ali so podatki sploh ustrezni, da na njih izvedemo faktorsko analizo. To lahko ocenimo z uporabo:

- mere ustreznosti vzorčenja KMO (angl. *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*),
- Bartlettovega test (angl. *Bartlett's Test of Sphericity*) korelacijske matrike,
- diskriminante korelacijske matrike in
- komunalitet (Field 2009, 660−662).

V primeru, da je bilo vzorčenje ustrezno, je vrednost KMO večja od 0,5. Podatki so ustrezni, kadar korelacijska matrika med izbranimi spremenljivkami ni enotska. V teh primerih je vrednost Bartlettovega testa statistično značilna, torej je $p < 0{,}050$. S pomočjo determinante korelacijske matrike ugotavljamo, ali v podatkih obstaja multikolinearnost. Če želimo zadostiti eni izmed predpostavk faktorske analize, med podatki multikolinearnost ne sme obstajati, kar pomeni, da mora biti vrednost determinante korelacijske matrike večja od 0,00001. Za izvedbo faktorske analize pa so nenazadnje dober pokazatelj ustreznosti izbranih spremenljivk tudi njihove komunalitete. Komunaliteta v bistvu predstavlja delež skupne variance znotraj spremenljivke. Sprejemljive komunalitete so tiste, katerih vrednost je večja od 0,3 (Field 2009, 660−662).

Faktorska analiza

Ko ugotovimo, ali so podatki ustrezni za nadaljnjo uporabo, za vsak konstrukt torej izvedemo faktorsko analizo, pri čemer na osnovi neodvisnih spremenljivk oblikujemo faktorje. Latentni faktorji, ki jih pridobimo s pomočjo faktorske analize, prispevajo k redukciji več-dimenzionalnega v manj-dimenzionalen prostor. V primerih, ko vse izbrane spremenljivke merijo isti konstrukt, je rezultat faktorske analize en sam latentni faktor, sicer pa je faktorjev več (Field 2009, 629).

Faktorska analiza vsebuje nabor metod za njeno izpeljavo, med katerimi smo za namene pričujoče naloge izbrali metodo glavnih osi, ki je tudi najbolj priporočena metoda (Kabacoff 2011).

Pri odločanju, katere faktorje uporabiti za nadaljnjo analizo, smo si pomagali tudi z diagramom drobirja. Posamezne diagrame drobirja faktorske rešitve za posamezen sklop predstavljamo v Prilogi L.

Rotacije

Rezultat faktorske analize je en ali več faktorjev, ki so jim pripisane določene faktorske uteži. Na njihovi osnovi za posamezne vključene spremenljivke določimo, kateremu faktorju glede na vrednost te uteži pripadajo. Vendar pa se pogosto dogaja, da je tako pridobljene rezultate precej težko interpretirati, saj se lahko zgodi, da so uteži posameznih spremenljivk na različnih faktorjih precej podobne.

V tovrstnih primerih je smiselno uporabiti rotacijo faktorske rešitve, s čimer zagotovimo lažjo in tudi bolj smiselno interpretacijo dobljenih rezultatov. Rotacije faktorjev lahko izvedemo na različne načine, ki se med seboj razlikujejo glede na to, ali so dobljeni faktorji med seboj nepovezani (nekorelirani) ali pa je korelacija med faktorji dovoljena. V prvem primeru gre za pravokotno oziroma ortogonalno rotacijo, v slednjem primeru pa za poševno oziroma »oblique« rotacijo (Kabacoff 2011, 340).

Namen rotacije je prečistiti uteži v stolpcih matrike, tako da je vsaka komponenta opredeljena z omejenim številom spremenljivk. To z drugimi besedami pomeni, da ima vsak stolpec nekaj visokih uteži in mnogo zelo nizkih. Med metodami rotacije je najpogosteje uporabljena metoda Varimax, ki prečisti uteži tako, da odstrani nasičenost v stolpcih matrike, s čimer zagotovi omejeno število visokih uteži v posameznem stolpcu ter enakomerno razporeditev uteži znotraj faktorjev. Slednje poenostavi interpretacijo faktorjev (Kabacoff 2011, 340).

Pomembno je, da pri izbiri faktorjev, s katerimi želimo kar najbolje opisati posamezen sklop spremenljivk, izberemo tako (čim manjše) število faktorjev, da ohranimo večinski delež variabilnosti podatkov. Cilj te metode je ob minimalni izgubi informacije zmanjšati dimenzije podatkov (Field 2009, 629).

Zanesljivost

Po določitvi faktorjev je bilo potrebno izmeriti tudi njihovo zanesljivost. Kot že omenjeno, je zanesljivost lastnost vprašalnika, ki se nanaša na natančnost vprašalnika (ali dela vprašalnika) in zagotavlja, da bomo ob ponovnem merjenju na istih enotah in z istim vprašalnikom pridobili enake podatke kot ob prvotnem merjenju (Lamut in Macur 2012, 108).

S pomočjo Cronbachovega koeficienta α smo preverili zanesljivost instrumenta, v tem primeru faktorja. Koeficient iz korelacijskih koeficientov vseh možnih »Split-half« skupin izračuna povprečje in s tem dobimo informacijo o stopnji zanesljivosti posameznih sklopov ter celotnega merskega instrumenta. Pri tem upoštevamo, da je instrument visoko zanesljiv, kadar je vrednost koeficienta $\alpha > 0{,}8$, in srednje zanesljiv, kadar se vrednost koeficienta nahaja med $0{,}6 < \alpha < 0{,}8$ (Field 2009, 673−675, Šifrer in Bren 2010, 32).

Določitev faktorjev

Podrobnejši izračuni in tabele preverjanja ustreznosti podatkov in določanja faktorjev (kot so mere ustreznosti podatkov, kumunalitete spremenljivk in nerotirane faktorske uteži) se nahajajo v Prilogi L.

- **Klient kot dejavnik ustvarjalnosti**

V sklop »Klient kot dejavnik ustvarjalnosti« smo uvrstili trditve:

- Klient s svojimi značilnostmi in težavami sproži, spodbudi mojo ustvarjalnost.
- Enkratnost klienta je najpomembnejši razlog moje ustvarjalnosti.

- Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.
- Problemi klientov in njihovo reševanje mi predstavljajo izziv.
- Pohvala klienta in/ali svojcev spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.
- Zadovoljstvo klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.
- Povratna informacija klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.

Po preverjanju ustreznosti podatkov za nadaljnjo analizo (Tabela L.1 in Tabela L.2), smo na osnovi faktorske analize (Tabela 4.3) dobili 2-faktorsko rešitev.

Tabela 4.3: Celotna pojasnjena varianca za sklop »Klient kot dejavnik ustvarjalnosti«

	Začetne lastne vrednosti (Initial Eigenvalues)			Ekstracijski seštevki kvadratov uteži (Extraction Sums of Squared Loadings)			Rotacijski seštevki kvadratov Uteži (Rotation Sums of Squared Loadings)		
Faktor	Vsota	% Variance	Kumulativni %	Vsota	% Variance	Kumulativni %	Vsota	% Variance	Kumulativni %
1	3,736	53,366	53,366	3,336	47,660	47,660	2,090	29,856	29,856
2	1,148	16,400	69,765	,772	11,025	58,685	2,018	28,829	58,685
3	,626	8,946	78,711						
4	,486	6,949	85,660						
5	,408	5,824	91,484						
6	,347	4,952	96,436						
7	,249	3,564	100,000						

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

Z dvema faktorjema pojasnimo 58,7 % celotne variance; prvi pojasni 47,7 %, drugi 11,0 % variabilnosti. Lastna vrednost na prvem faktorju je 3,7, na drugem je 1,1, na tretjem faktorju pade pod 1. Rotirana rešitev kaže, da kumulativna varianca ostane nespremenjena, spremeni pa se delež variance, ki odpade na vsako posamezno komponento. Rotirana rešitev delež pojasnjene variance enakomerno razporedi med prva dva faktorja, prvi rotirani faktor pojasni 29,9 %, drugi pa 28,8 % skupne variabilnosti. Tudi diagrama drobirja (Priloga M) potrdi odločitev za 2 faktorja.

Iz nerotirane rešitve (Tabela L.3) je razvidno, da imajo vse spremenljivke visoke uteži na prvem faktorju, čeprav je faktorska rešitev podala dva faktorja, zato smo izvedli rotacijo. Rotirana rešitev faktorske analize je 7 trditev sklopa "Klient kot dejavnik ustvarjalnosti" združila v dva faktorja (Tabela 4.4).

Tabela 4.4: Rotirane faktorske uteži za sklop »Klient kot dejavnik ustvarjalnosti«

	Faktor	
	1	2
Q4b Klient s svojimi značilnostmi in težavami sproži, spodbudi mojo ustvarjalnost.	,756	
Q4e Enkratnost klienta je najpomembnejši razlog moje ustvarjalnosti.	,735	
Q4f Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.	,707	,348
Q4h Problemi klientov in njihovo reševanje mi predstavljajo izziv.	,524	
Q4k Zadovoljstvo klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.		,852
Q4l Povratna informacija klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.		,739
Q4i Pohvala klienta in/ali svojcev spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.		,677

Uporabljena rotacija: pravokotna Varimax rotacija

Glede na vsebino trditev, ki se združujejo v posamezen faktor, smo faktorje poimenovali:

1. FAKTOR: Enkratnost klienta

- Klient s svojimi značilnostmi in težavami sproži, spodbudi mojo ustvarjalnost.
- Enkratnost klienta je najpomembnejši razlog moje ustvarjalnosti.
- Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.
- Problemi klientov in njihovo reševanje mi predstavljajo izziv.

2. FAKTOR: Odzivnost klienta

- Zadovoljstvo klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.
- Povratna informacija klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.
- Pohvala klienta in/ali svojcev spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.

Zanesljivost dobljene rešitve smo preverili z vrednostmi Cronbachovega koeficienta α, ki jih prikazujemo v Tabeli 4.5.

Tabela 4.5: Stopnja zanesljivosti za 2 faktorja

Faktor	Poimenovanje	N	Cronbach α	Izboljšava možna brez trditve
F1	Enkratnost klienta	4	0,814	X
F2	Odzivnost klienta	3	0,837	X
Skupaj	**Klient kot dejavnik ustvarjalnosti**	**7**	**0,852**	**X**

Ugotovimo lahko, da sta oba faktorja visoko zanesljiva (α > 0,8). Tudi izboljšava z izločitvijo določenih spremenljivk ni mogoča.

- **Interes delovnih terapevtov kot dejavnik ustvarjalnosti**

V sklop »Interes delovnih terapevtov (DT) kot dejavnik ustvarjalnosti« smo uvrstili trditve:

- Za ustvarjalnost je najpomembnejša motivacija.
- Ustvarjalnost (me) notranje bogati.
- Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen.
- Svoje delo zares opravljam z veseljem.
- Ustvarjalnost pri delu mi prinaša zadovoljstvo.
- Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj.
- Ustvarjalen(a) sem zaradi lastnega interesa.
- Zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom me spodbuja k še večji ustvarjalnosti.
- Možnost osebnega razvoja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.
- Zavedanje lastne vrednosti spodbuja mojo ustvarjalnost.
- Moje osebne lastnosti me spodbujajo pri ustvarjalnosti.

Po preverjanju ustreznosti podatkov za nadaljnjo analizo (Tabela L.4, Tabela L.5, Tabela L.6 in Tabela L.7) smo na osnovi faktorske analize (Tabela 4.6) dobili 2-faktorsko rešitev.

Tabela 4.6: Celotna pojasnjena varianca za sklop »Interes DT kot dejavnik ustvarjalnosti«

Faktor	Začetne lastne vrednosti (Initial Eigenvalues)			Ekstracijski seštevki kvadratov uteži (Extraction Sums of Squared Loadings)			Rotacijski seštevki kvadratov uteži (Rotation Sums of Squared Loadings)		
	Vsota	% Variance	Kumulativni %	Vsota	% Variance	Kumulativni %	Vsota	% Variance	Kumulativni %
1	4,125	45,832	45,832	3,626	40,286	40,286	2,947	32,747	32,747
2	1,282	14,245	60,077	,938	10,419	50,705	1,616	17,958	50,705
3	,794	8,817	68,894						
4	,682	7,575	76,469						
5	,544	6,049	82,517						
6	,494	5,486	88,003						
7	,414	4,602	92,605						
8	,362	4,020	96,625						
9	,304	3,375	100,000						

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

Z dvema faktorjema pojasnimo 50,7 % celotne variance (prvi pojasni 40,3 %, drugi 10,4 %). Lastna vrednost na prvem faktorju je 4,1, na drugem 1,2, na tretjem pade pod 1. Rotirana rešitev kaže, da kumulativna varianca ostane nespremenjena, spremeni se delež variance, ki se enakomerno razporedi med prva dva faktorja; prvi pojasni 32,7 %, drugi pa 18,0 % skupne variabilnosti. Odločitev za 2 faktorja potrdi tudi diagrama drobirja (Priloga M).

Tabela 4.7: Rotirane faktorske uteži za sklop »Interes DT kot dejavnik ustvarjalnosti«

	Faktor	
	1	2
Q5d Možnost osebnega razvoja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	0,756	
Q6c Moje osebne lastnosti me spodbujajo pri ustvarjalnosti.	0,697	
Q6a Zavedanje lastne vrednosti spodbuja mojo ustvarjalnost.	0,678	
Q2m Ustvarjalnost pri delu mi prinaša zadovoljstvo.	0,640	
Q3k Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj.	0,618	
Q1n Ustvarjalnost (me) notranje bogati.	0,534	
Q5a Zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom me spodbuja k še večji ustvarjalnosti.	0,520	
Q2a Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen.		0,859
Q2b Svoje delo zares opravljam z veseljem.		0,735

Uporabljena rotacija: pravokotna Varimax rotacija

Iz nerotirane rešitve (Tabela L.8) je razvidno, da imajo vse spremenljivke visoke uteži na prvem faktorju, spremenljivki Q2b in Q2a pa tudi na drugem faktorju. Glede na to smo izvedli še rotacijo (Tabela 4.7), ki je 9 trditev sklopa "Interes delovnih terapevtov kot dejavnik ustvarjalnosti" združila v dva faktorja. Glede na vsebino trditev, ki se združujejo v posamezen faktor, smo faktorje poimenovali:

1. FAKTOR: Osebnost delovnega terapevta

- Možnost osebnega razvoja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.
- Moje osebne lastnosti me spodbujajo pri ustvarjalnosti.
- Zavedanje lastne vrednosti spodbuja mojo ustvarjalnost.
- Ustvarjalnost pri delu mi prinaša zadovoljstvo.
- Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj.
- Ustvarjalnost (me) notranje bogati.
- Zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom me spodbuja k še večji ustvarjalnosti.

2. FAKTOR: Zadovoljstvo in veselje pri delu

- Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen.
- Svoje delo zares opravljam z veseljem.

Zanesljivost dobljene rešitve smo preverili z vrednostmi Cronbachovega koeficienta α, ki so prikazane v Tabeli 4.8.

Tabela 4.8: Stopnja zanesljivosti za 2 faktorja

Faktor	Poimenovanje	N	Cronbach α	Izboljšava možna brez trditve
F1	Osebnost delovnega terapevta	7	0,857	X
F2	Zadovoljstvo in veselje pri delu	2	0,793	X
Skupaj	**Interes delovnih terapevtov kot dejavnik ustvarjalnosti**	**9**	**0,857**	**X**

Ugotovimo lahko, da je prvi faktor visoko zanesljiv (α > 0,8), pri drugem faktorju govorimo o zadovoljivi stopnji zanesljivosti (α > 0,7). Tudi izboljšava z izločitvijo določenih spremenljivk ni mogoča.

- **Svoboda in strokovna avtonomija**

V sklop »Svoboda in strokovna avtonomija« smo uvrstili trditve:

- Kadar imam pri neki dejavnosti proste roke, popolno svobodo, sem bolj ustvarjalen(a).
- Pri opravljanju svojega dela sem dovolj svoboden(a).
- Svoboda in strokovna avtonomija pri delu spodbujata mojo ustvarjalnost.
- Pomanjkanje avtonomije pri delu zavira mojo ustvarjalnost.
- Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost.

Najprej smo preverili ustreznost podatkov za nadaljnjo analizo. Kot je prikazano v Tabeli L.9, se vse vrednosti gibljejo v mejah, ki omogočajo nadaljnjo analizo izbranih podatkov. Vendar pa s pomočjo Tabele L.10 vidimo, da sta vrednosti komunalitet pri spremenljivkah Q1h in Q2g prenizki (< 0,3), da bi jih lahko uporabili za izvedbo faktorske analize.

Po preverjanju ustreznosti podatkov za nadaljnjo analizo (Tabela L.9, Tabela L.10, Tabela L.11 in Tabela L.12) je faktorska analiza (Tabela 4.9) vse spremenljivke združila v en sam faktor.

Tabela 4.9: Celotna pojasnjena varianca za sklop »Svoboda in strokovna avtonomija«

	Začetne lastne vrednosti (Initial Eigenvalues)			Ekstracijski seštevki kvadratov uteži (Extraction Sums of Squared Loadings)		
Faktor	Vsota	% Variance	Vsota	% Variance	Vsota	% Variance
1	1,810	60,341	60,341	1,331	44,374	44,374
2	,725	24,156	84,497			
3	,465	15,503	100,000			

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

Z dobljenim faktorjem pojasnimo 44,4 % celotne variance. Lastna vrednost na prvem faktorju je 1,8, na drugem faktorju pa pade pod 1. Rotacije ne moremo niti je ni potrebno izvesti. Tudi na osnovi diagrama drobirja (Priloga M) je izbor enega faktorja upravičen. Faktorske uteži posameznih spremenljivk na faktor prikazuje Tabela 4.10.

Tabela 4.10: Faktorske uteži za sklop »Svoboda in strokovna avtonomija«

	Faktor
	1
Q6g Pomanjkanje avtonomije pri delu zavira mojo ustvarjalnost.	,880
Q5o Svoboda in strokovna avtonomija pri delu spodbujata mojo ustvarjalnost.	,548
Q6l Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost.	,508

Glede na to, da so bile vse tri spremenljivke združene v en faktor, smo faktor poimenovali kar z imenom sklopa, in sicer:

»Svoboda in strokovna avtonomija«, ki ga sestavljajo naslednje trditve:

- Pomanjkanje avtonomije pri delu zavira mojo ustvarjalnost.
- Svoboda in strokovna avtonomija pri delu spodbujata mojo ustvarjalnost.
- Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost.

Zanesljivost dobljene rešitve smo preverili z vrednostjo Cronbachovega koeficienta *α*, ki je prikazana v Tabeli 4.11.

Tabela 4.11: Stopnja zanesljivosti dobljenega faktorja

Faktor	Poimenovanje	N	Cronbach α	Izboljšava možna brez trditve
F1	Svoboda in strokovna avtonomija	3	0,660	X

Ugotovimo lahko, da vrednost faktorja *α* = 0,660 kaže na zadovoljivo stopnjo zanesljivosti. Tudi izboljšava z izločitvijo določene spremenljivke ni mogoča.

- **Podporno delovno okolje**

V sklop »Podporno delovno okolje« smo uvrstili trditve:

- Imam vsa potrebna sredstva in opremo, da lahko opravljam svoje delo.
- Na delovnem mestu večinoma prevladuje sproščenost in dobri medsebojni odnosi.

- Nadrejeni večkrat sploh ne prepoznajo ustvarjalnosti. (obrnjene vrednosti[20])
- Za ustvarjalne dosežke smo delovni terapevti dovolj nagrajeni.
- Dobri delovni pogoji (oprema, sredstva, prostor …) spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.
- Dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu spodbujajo mojo ustvarjalnost.
- Možnost napredovanja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.
- Pomanjkanje časa zavira mojo ustvarjalnost.
- Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost.
- Neposredni vodje spodbujajo mojo ustvarjalnost.
- Nagrade (denarne, materialne) spodbujajo mojo ustvarjalnost.

Preverili smo ustreznost podatkov za nadaljnjo analizo (Tabela L.13, Tabeli L.14, Tabela L.15 in Tabela L.16), nato smo na osnovi faktorske analize (Tabela 4.12) dobili 2-faktorsko rešitev.

Tabela 4.12: Celotna pojasnjena varianca za sklop »Podporno delovno okolje«

	Začetne lastne vrednosti (Initial Eigenvalues)			Ekstracijski seštevki kvadratov uteži (Extraction Sums of Squared Loadings)			Rotacijski seštevki kvadratov uteži (Rotation Sums of Squared Loadings)		
Faktor	Vsota	% Variance	Kumulativni %	Vsota	% Variance	Kumulativni %	Vsota	% Variance	Kumulativni %
1	3,481	38,683	38,683	2,942	32,686	32,686	2,577	28,637	28,637
2	1,673	18,586	57,269	1,126	12,515	45,201	1,491	16,565	45,201
3	,764	8,494	65,762						
4	,665	7,388	73,150						
5	,579	6,430	79,580						
6	,528	5,862	85,442						
7	,470	5,225	90,667						
8	,466	5,175	95,843						
9	,374	4,157	100,000						

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

[20] Vrednosti spremenljivke obrnemo, da s tem zagotovimo isto smer merjenja (nižja vrednost na spremenljivki pomeni manj podporno delovno okolje, višja vrednost pa bolj podporno delovno okolje).

Z dvema faktorjema pojasnimo 45,2 % celotne variance, s prvim 32,7 %, z drugim pa 12,5 % variabilnosti. Lastna vrednost na prvem faktorju je 3,5, na tretjem faktorju pa pade pod 1. Rotirana rešitev kaže, da kumulativna varianca ostane nespremenjena, spremeni pa se delež variance, ki odpade na vsako posamezno komponento. Rotirana rešitev delež pojasnjene variance enakomerno razporedi med prva dva faktorja. Tako prvi rotirani faktor pojasni 28,6 %, drugi pa 16,6 % skupne variabilnosti. Odločitev potrdi tudi diagrama drobirja (Priloga M).

Iz nerotirane rešitve (Tabela L.17) je razvidno, da ima prvih 7 spremenljivk visoke uteži na prvem faktorju, zadnji dve pa na drugem faktorju. Izvedli smo še rotacijo, ki je 9 trditev sklopa "Podporno delovno okolje" združila v dva faktorja (Tabela 4.13).

Tabela 4.13: Rotirane faktorske uteži za sklop »Podporno delovno okolje«

	Faktor	
	1	2
Q5i Pomanjkanje časa zavira mojo ustvarjalnost.	,740	
Q5j Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost.	,713	
Q6m Dobri delovni pogoji (oprema, sredstva, prostor) spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	,647	
Q5b Dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu spodbujajo mojo ustvarjalnost.	,609	
Q6b Nagrade (denarne, materialne) spodbujajo mojo ustvarjalnost.	,581	,310
Q5e Možnost napredovanja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	,578	
Q2e Na delovnem mestu večinoma prevladuje sproščenost in dobri medsebojni odnosi.		,685
Q5m Neposredni vodje spodbujajo mojo ustvarjalnost.		,674
Q2d Imam vsa potrebna sredstva in opremo, da lahko opravljam svoje delo.		,584

Uporabljena rotacija: pravokotna Varimax rotacija

Glede na vsebino trditev, ki se združujejo v posamezen faktor, smo faktorja poimenovali:

1. FAKTOR: Delovni pogoji

- Pomanjkanje časa zavira mojo ustvarjalnost.

- Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost.
- Dobri delovni pogoji (oprema, sredstva, prostor …) spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.
- Dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu spodbujajo mojo ustvarjalnost.
- Nagrade (denarne, materialne) spodbujajo mojo ustvarjalnost.
- Možnost napredovanja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.

2. FAKTOR: Delovno okolje

- Na delovnem mestu večinoma prevladuje sproščenost in dobri medsebojni odnosi.
- Neposredni vodje spodbujajo mojo ustvarjalnost.
- Imam vsa potrebna sredstva in opremo, da lahko opravljam svoje delo.

Zanesljivost dobljene rešitve smo preverili z vrednostmi Cronbachovega koeficienta *α*, ki jih prikazujemo v Tabeli 4.14.

Tabela 4.14: Stopnja zanesljivosti za 2 faktorja

Faktor	Poimenovanje	N	Cronbach α	Izboljšava možna brez trditve
F1	Delovni pogoji	6	0,816	X
F2	Delovno okolje	3	0,688	X
Skupaj	**Podporno delovno okolje**	**9**	**0,787**	**»Imam vsa potrebna sredstva in opremo, da lahko opravljam svoje delo.« (α = 0,792)**

Ugotovili smo, da je prvi faktor visoko zanesljiv ($\alpha > 0{,}8$), drugi pa izkazuje zadovoljivo stopnjo zanesljivosti ($\alpha > 0{,}6$). Tudi izboljšava z izločitvijo določenih spremenljivk v njunem primeru ni mogoča. Koeficient zanesljivosti za celoten sklop kaže na zadovoljivo stopnjo zanesljivosti ($\alpha > 0{,}7$), minimalna izboljšava zanesljivosti je možna z izločitvijo spremenljivke »Imam vsa potrebna sredstva in opremo, da lahko opravljam svoje delo.«.

- **Zadovoljstvo z delom**

V sklop »Zadovoljstvo z delom« smo uvrstili trditve:

- Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen.
- Svoje delo zares opravljam z veseljem.
- Ustvarjalnost pri delu mi prinaša zadovoljstvo.
- Ustvarjalnost povečuje zadovoljstvo klienta in DT v procesu DT.
- Zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom me spodbuja k še večji ustvarjalnosti.

Najprej smo preverili ustreznost podatkov za nadaljnjo analizo (Tabela L.18 in Tabela L.19), nato smo izvedli faktorsko analizo, ki je ponudila 2-faktorsko rešitev (Tabela 4.15).

Tabela 4.15: Celotna pojasnjena varianca za sklop »Zadovoljstvo z delom«

	Začetne lastne vrednosti (Initial Eigenvalues)			Ekstracijski seštevki kvadratov uteži (Extraction Sums of Squared Loadings)			Rotacijski seštevki kvadratov uteži (Rotation Sums of Squared Loadings)		
Faktor	Vsota	% Variance	Kumulativni %	Vsota	% Variance	Kumulativni %	Vsota	% Variance	Kumulativni %
1	2,531	50,627	50,627	2,105	42,101	42,101	1,430	28,608	28,608
2	1,100	22,004	72,631	,707	14,133	56,234	1,381	27,626	56,234
3	,566	11,314	83,945						
4	,475	9,510	93,455						
5	,327	6,545	100,000						

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

Z dvema faktorjema pojasnimo 56,2 % celotne variance; s prvim 42,1 %, z drugim pa 14,1 % variabilnosti. Lastna vrednost na prvem faktorju je 2,5, na drugem je 1,1, na tretjem faktorju pa pade pod 1. Rotirana rešitev kaže, da kumulativna varianca ostane nespremenjena, spremeni pa se delež variance, ki odpade na vsako posamezno komponento. Rotirana rešitev delež pojasnjene variance enakomerno razporedi med prva dva faktorja. Tako prvi rotirani faktor pojasni 28,6 %, drugi pa 27,6 % skupne variabilnosti. Diagram drobiraja (Priloga M) potrdi odločitev.

Vse spremenljivke imajo visoke uteži na prvem faktorju (Tabela L.20), tri izmed njih pa tudi na drugem. Glede na to smo izvedli še rotacijo.

Tabela 4.16: Rotirane faktorske uteži za sklop »Zadovoljstvo z delom«

	Faktor	
	1	2
Q4g Ustvarjalnost povečuje zadovoljstvo klienta in DT v procesu DT.	,736	
Q2m Ustvarjalnost pri delu mi prinaša zadovoljstvo.	,663	
Q5a Zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom me spodbuja k še večji ustvarjalnosti.	,599	
Q2b Svoje delo zares opravljam z veseljem.		,861
Q2a Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen.		,727

Uporabljena rotacija: pravokotna Varimax rotacija

Rotirana rešitev faktorske analize (Tabela 4.16) je 5 trditev sklopa "Zadovoljstvo z delom" združila v dva faktorja, ki smo ju glede na vsebino trditev poimenovali:

1. FAKTOR: Osebno zadovoljstvo

- Ustvarjalnost povečuje zadovoljstvo klienta in DT v procesu DT.
- Ustvarjalnost pri delu mi prinaša zadovoljstvo.
- Zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom me spodbuja k še večji ustvarjalnosti.

2. FAKTOR: Zadovoljstvo in veselje pri delu

- Svoje delo zares opravljam z veseljem.
- Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen.

Z vrednostmi Cronbachovega koeficienta *α*, ki so prikazane v Tabeli 4.17, smo preverili še zanesljivost dobljene rešitve.

Tabela 4.17: Stopnja zanesljivosti za 2 faktorja

Faktor	Poimenovanje	N	Cronbach α	Izboljšava možna brez trditve
F1	Osebno zadovoljstvo	3	0,730	X
F2	Zadovoljstvo in veselje pri delu	2	0,793	X
Skupaj	**Zadovoljstvo z delom**	**5**	**0,754**	X

Ugotovili smo, da sta oba faktorja zadovoljivo zanesljiva (α > 0,7), izboljšava z izločitvijo določenih spremenljivk pa ni mogoča.

- **Ustvarjalni v procesu**

V sklop »Ustvarjalni v procesu« smo uvrstili trditve:

- Ustvarjalnost je ena od mojih pomembnih vrednot.
- Ustvarjalno reševanje problemov mi predstavlja izziv.
- Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa.
- Ustvarjalnost DT klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti.
- Pri delu delovnega terapevta je ustvarjalnost bolj pomembna kot rutina.
- Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj.
- Ustvarjalen(a) sem zaradi lastnega interesa.
- Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.
- Problemi klientov in njihovo reševanje mi predstavljajo izziv.
- Dinamično, zanimivo delo spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.
- Izkušnje in znanje spodbujajo mojo ustvarjalnost.

Preverili smo ustreznost podatkov za nadaljnjo analizo (Tabela L.21, Tabela L.22, Tabela L.23 in Tabela L.24) in na njih izvedli faktorsko analizo, ki je ponudila rešitev z enim samim faktorjem (Tabela 4.18).

Tabela 4.18: Celotna pojasnjena varianca za sklop »Ustvarjalni v procesu«

	Začetne lastne vrednosti (Initial Eigenvalues)			Ekstracijski seštevki kvadratov uteži (Extraction Sums of Squared Loadings)		
Faktor	Vsota	% Variance	Kumulativni %	Vsota	% Variance	Kumulativni %
1	3,768	53,829	53,829	3,253	46,471	46,471
2	,811	11,591	65,420			
3	,654	9,336	74,756			
4	,589	8,408	83,164			
5	,441	6,298	89,462			
6	,387	5,534	94,996			
7	,350	5,004	100,000			

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

Z dobljenim faktorjem pojasnimo 46,5 % celotne variance. Lastna vrednost na prvem faktorju je 3,8, na drugem faktorju pa že pade pod 1. Rotacije ne moremo, niti je ni potrebno izvesti. Izbor enega faktorja potrdi diagram drobirja (Priloga M). Faktorske uteži posameznih spremenljivk na faktor prikazuje Tabela 4.19.

Tabela 4.19: Faktorske uteži za sklop »Ustvarjalni v procesu«

	Faktor
	1
Q4f Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.	,821
Q3b Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa.	,733
Q3f Ustvarjalnost DT klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti.	,700
Q3k Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj.	,666
Q5h Dinamično, zanimivo delo spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	,625
Q6e Izkušnje in znanje spodbujajo mojo ustvarjalnost.	,601
Q2f Ustvarjalno reševanje problemov mi predstavlja izziv.	,596

Glede na to, da so bile vse tri spremenljivke združene v en faktor, smo ga poimenovali kar z imenom sklopa:

»Ustvarjalni v procesu«, ki ga sestavljajo naslednje trditve:

- Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.
- Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa.
- Ustvarjalnost DT klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti.
- Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj.
- Dinamično, zanimivo delo spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.
- Izkušnje in znanje spodbujajo mojo ustvarjalnost.
- Ustvarjalno reševanje problemov mi predstavlja izziv.

Zanesljivost dobljene rešitve smo preverili z vrednostjo Cronbachovega koeficienta $\alpha > 0,8$, ki kaže na visoko stopnjo zanesljivosti (Tabela 4.20).

Tabela 4.20: Stopnja zanesljivosti dobljenega faktorja

Faktor	Poimenovanje	N	Cronbach α	Izboljšava možna brez trditve
F1	Ustvarjalni v procesu	7	0,855	X

Izboljšava z izločitvijo določene spremenljivke ni mogoča.

- **Rutinsko delo**

V sklop »Rutinsko delo« smo uvrstili trditve:

- Rutina običajno omejuje ustvarjalnost.
- Pri delu delovnega terapevta je ustvarjalnost bolj pomembna kot rutina.
- Preveč rutine zavira mojo ustvarjalnost.
- Če delam (več) rutinsko, je moje zadovoljstvo pri delu manjše.

Po preverjanju ustreznosti podatkov za nadaljnjo analizo (Tabela L.25, Tabela L.26, Tabela L.27 in Tabela L.28) smo izvedli faktorsko analizo (Tabela 4.21), ki je vse spremenljivke združila v en sam faktor.

Tabela 4.21: Celotna pojasnjena varianca za sklop »Rutinsko delo«

	Začetne lastne vrednosti (Initial Eigenvalues)			Ekstracijski seštevki kvadratov uteži (Extraction Sums of Squared Loadings)		
Faktor	Vsota	% Variance	Kumulativni %	Vsota	% Variance	Kumulativni %
1	1,543	77,173	77,173	1,085	54,250	54,250
2	,457	22,827	100,000			

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

Z dobljenim faktorjem pojasnimo 54,3 % celotne variance. Lastna vrednost na prvem faktorju je 1,5, na drugem faktorju pa pade pod 1. Rotacije ne moremo in je tudi ni potrebno izvesti. Izbor enega faktorja opraviči diagram drobirja (Priloga M). Tabela 4.22 prikazuje faktorske uteži za sklop »Rutinsko delo«.

Tabela 4.22: Faktorske uteži za sklop »Rutinsko delo«

	Faktor
	1
Q5c Preveč rutine zavira mojo ustvarjalnost.	,737
Q5g Če delam (več) rutinsko, je moje zadovoljstvo pri delu manjše.	,737

Faktor smo poimenovali kar z imenom sklopa, in sicer:

»Rutinsko delo«, ki ga sestavljata naslednji trditvi:

- Preveč rutine zavira mojo ustvarjalnost.
- Če delam (več) rutinsko, je moje zadovoljstvo pri delu manjše.

Preverli smo zanesljivost dobljene rešitve z vrednostjo Cronbachovega koeficienta *α*, ki je prikazana v Tabeli 4.23.

Tabela 4.23: Stopnja zanesljivosti dobljenega faktorja

Faktor	Poimenovanje	N	Cronbach α	Izboljšava možna brez trditve
F1	Rutinsko delo	3	0,704	X

Ugotovili smo, da vrednost faktorja *α* > 0,7 kaže na zadovoljivo stopnjo zanesljivosti, pri čemer tudi izboljšava z izločitvijo določene spremenljivke ni mogoča.

- **Pomanjkanje znanja**

V sklop »Pomanjkanje znanja« smo uvrstili trditve:

- Delovna organizacija mi omogoča izpopolnjevanje znanja tudi s področja ustvarjalnosti. (obrnjene vrednosti[21])
- Na področju ustvarjalnosti bi se želel(a) dodatno izobraževati.
- Za ustvarjalnost v DT je potrebno posebno znanje. (obrnjene vrednosti)
- DT med študijem pridobi dovolj znanja o ustvarjalnosti. (obrnjene vrednosti)
- Pomanjkanje strokovnega znanja zavira mojo ustvarjalnost.
- Izkušnje in znanje spodbujajo mojo ustvarjalnost.

Preverili smo ustreznost podatkov za nadaljnjo analizo (Tabela L.29 in Tabela L.30). Čeprav smo izločili vse neprimerne spremenljivke, je pri izvedbi faktorske analize prišlo do zapletov. Faktorska analiza ni skonvergirala do končne rešitve, zaradi česar je bil postopek prekinjen. Glede na to in glede na vrednosti komunalitet, predstavljenih v Tabeli L.30, smo se odločili, da za oceno konstrukta »Pomanjkanje znanja« uporabimo le spremenljivko Q5f – »Pomanjkanje strokovnega znanja zavira mojo ustvarjalnost«, ki ima najvišjo vrednost komunalitete (0,827).

[21] Vrednosti spremenljivke obrnemo, da s tem zagotovimo isto smer merjenja (višja vrednost na spremenljivki pomeni višjo stopnjo pomanjkanja znanja).

- **Neustrezen odnos nadrejenih**

V sklop »Neustrezen odnos nadrejenih« smo uvrstili trditve:

- Povratna informacija o mojem delu je zelo pomembna. (obrnjene vrednosti[22])
- Nadrejeni večkrat sploh ne prepoznajo ustvarjalnosti.
- Za ustvarjalne dosežke smo delovni terapevti dovolj nagrajeni. (obrnjene vrednosti)
- Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost.
- Neposredni vodje spodbujajo mojo ustvarjalnost. (obrnjene vrednosti)
- Pohvale nadrejenih spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu. (obrnjene vrednosti)
- Jasnost pričakovanj s strani nadrejenih spodbuja mojo ustvarjalnost. (obrnjene vrednosti)
- Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost. (obrnjene vrednosti)

Najprej smo preverili ustreznost podatkov za nadaljnjo analizo (Tabela L.31 in Tabela L.32) ter nato izvedli faktorsko analizo, katere rezultat je bila 3-faktorska rešitev (Tabela 4.24). S tremi faktorji pojasnimo 47,6 % celotne variance. Prvi pojasni 27,4 %, drugi 13,1 % in tretji 7,1 % variabilnosti. Lastna vrednost na prvem faktorju je 2,6, na drugem 1,6, na tretjem 1,0 in na četrtem faktorju pade pod 1. Rotirana rešitev kaže, da kumulativna varianca ostane nespremenjena, spremeni pa se delež variance, ki odpade na vsako posamezno komponento. Rotirana rešitev delež pojasnjene variance enakomerno razporedi med prve tri faktorje. Tako prvi rotirani faktor pojasni 21,1 %, drugi 15,4 % in tretji 11,0 % skupne variabilnosti. Na osnovi diagrama drobirja (Priloga M) se potrdi odločitev za 3 faktorje.

[22] Vrednosti spremenljivke obrnemo, da s tem zagotovimo isto smer merjenja (višja vrednost na spremenljivki pomeni bolj neustrezen odnos nadrejenih).

Tabela 4.24: Celotna pojasnjena varianca za sklop »Neustrezen odnos nadrejenih«

Faktor	Začetne lastne vrednosti (Initial Eigenvalues)			Ekstracijski seštevki kvadratov uteži (Extraction Sums of Squared Loadings)			Rotacijski seštevki kvadratov uteži (Rotation Sums of Squared Loadings)		
	Vsota	% Variance	Kumulativni %	Vsota	% Variance	Kumulativni %	Vsota	% Variance	Kumulativni %
1	2,614	32,669	32,669	2,189	27,358	27,358	1,687	21,081	21,081
2	1,623	20,285	52,953	1,046	13,078	40,436	1,235	15,441	36,522
3	1,074	13,423	66,376	,570	7,122	47,558	,883	11,036	47,558
4	,737	9,208	75,585						
5	,662	8,272	83,857						
6	,573	7,165	91,022						
7	,457	5,707	96,729						
8	,262	3,271	100,000						

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

Večina spremenljivk ima visoke uteži na prvem faktorju, pri določenih spremenljivkah pa se visoke uteži pojavljajo tudi na drugem in tretjem faktorju. Poleg tega imajo nekatere uteži negativen predznak (Tabela L.33). Za lažjo interpretacijo in jasnejšo sliko smo izvedli še rotacijo.

Tabela 4.25: Rotirane faktorske uteži za sklop »Neustrezen odnos nadrejenih«

	Faktor		
	1	2	3
Q5n_R Pohvale nadrejenih spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	,920		
Q5m_R Neposredni vodje spodbujajo mojo ustvarjalnost.	,640		,370
Q2h_R Povratna informacija o mojem delu je zelo pomembna.	,526		
Q5j Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost.		,711	
Q6l Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost.		,574	
Q2j Nadrejeni večkrat sploh ne prepoznajo ustvarjalnosti.		,443	,349
Q3j_R Za ustvarjalne dosežke smo delovni terapevti dovolj nagrajeni.			,583
Q6f_R Jasnost pričakovanj s strani nadrejenih spodbuja mojo ustvarjalnost.		-,384	,491

Uporabljena rotacija: pravokotna Varimax rotacija

Rotirana rešitev faktorske analize (Tabela 4.25) je 8 trditev sklopa "Neustrezen odnos nadrejenih" združila v tri faktorje. Glede na vsebino trditev, ki se združujejo v posamezen faktor, smo faktorje poimenovali:

1. FAKTOR: Negativen odziv nadrejenih (vse vrednosti spodnjih trditev so obrnjene):

- Pohvale nadrejenih spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.
- Neposredni vodje spodbujajo mojo ustvarjalnost.
- Povratna informacija o mojem delu je zelo pomembna.

2. FAKTOR: Negativen odnos nadrejenih

- Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost.
- Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost.
- Nadrejeni večkrat sploh ne prepoznajo ustvarjalnosti.

3. FAKTOR: Nagrade in pričakovanja

- Za ustvarjalne dosežke smo delovni terapevti dovolj nagrajeni.
- Jasnost pričakovanj s strani nadrejenih spodbuja mojo ustvarjalnost.

Zanesljivost dobljene rešitve smo preverili z vrednostmi Cronbachovega koeficienta *α*, ki so prikazane v Tabeli 4.26.

Tabela 4.26: Stopnja zanesljivosti za 3 faktorje

Faktor	Poimenovanje	N	Cronbach α	Izboljšava možna brez trditve
F1	Negativen odziv nadrejenih	3	0,734	X
F2	Negativen odnos nadrejenih	3	0,578	**»Nadrejeni večkrat sploh ne prepoznajo ustvarjalnosti.« (α = 0,604)**
F3	Nagrade in pričakovanja	2	0,483	
Skupaj	**Neustrezen odnos nadrejenih**	**8**	**0,473**	**»Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavira mojo ustvarjalnost.« (α = 0,568)** **»Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost.« (α = 0,503)**

Ugotovili smo, da je prvi faktor zadovoljivo zanesljiv (α > 0,7), druga dva pa nista zanesljiva. Pri drugem faktorju lahko z izločitvijo spremenljivke »Nadrejeni večkrat sploh ne prepoznajo ustvarjalnosti« izboljšamo zanesljivost, da le-ta postane zadovoljiva (α > 0,6). Pri tretjem faktorju pa izboljšava ni možna, zaradi česar faktorja nismo uporabili.

- **Ustvarjalnost v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa**

V sklop »Ustvarjalnost v vseh fazah delovnoterapevtskega (DT) procesa« smo uvrstili sledeče trditve:

- Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa.
- Ustvarjalnost olajša premagovanje težav/ovir v DT procesu.
- Ustvarjalnost pomaga k napredku in boljšim rezultatom v DT obravnavi.
- Ustvarjalnost olajša uporabo na klienta usmerjenega pristopa.
- Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.

Po preverjanju ustreznost podatkov za nadaljnjo analizo (Tabela L.34 in Tabela L.35) smo na njih izvedli faktorsko analizo, ki je vse spremenljivke združila v en sam faktor (Tabela 4.27).

Tabela 4.27: Celotna pojasnjena varianca za sklop »Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa«

	Začetne lastne vrednosti (Initial Eigenvalues)			Ekstracijski seštevki kvadratov uteži (Extraction Sums of Squared Loadings)		
Faktor	Vsota	% Variance	Kumulativni %	Vsota	% Variance	Kumulativni %
1	3,413	68,263	68,263	3,025	60,505	60,505
2	,591	11,828	80,091			
3	,413	8,269	88,359			
4	,329	6,586	94,945			
5	,253	5,055	100,000			

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

Z dobljenim faktorjem pojasnimo 60,5 % celotne variance. Lastna vrednost na prvem faktorju je 3,4, na drugem faktorju pa že pade pod 1. Zaradi 1-faktorske rešitve rotacije ne moremo in je niti ni potrebno izvesti. Upravičenost za izbor

enega faktorja potrdi diagram drobirja (Priloga M). Faktorske uteži sklopa prikazuje Tabela 4.28.

Tabela 4.28: Faktorske uteži za sklop »Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa«

	Faktor
	1
Q3e Ustvarjalnost pomaga k napredku in boljšim rezultatom v DT obravnavi.	,840
Q4f Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.	,796
Q3d Ustvarjalnost olajša premagovanje težav/ovir v DT procesu.	,786
Q3b Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa.	,765
Q4c Ustvarjalnost olajša uporabo na klienta usmerjenega pristopa.	,694

Faktor smo poimenovali kar z imenom sklopa, in sicer:

»Ustvarjalnost v vseh fazah delovnoterapevtskega (DT) procesa«, ki ga sestavljajo naslednje trditve:

- Ustvarjalnost pomaga k napredku in boljšim rezultatom v DT obravnavi.
- Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.
- Ustvarjalnost olajša premagovanje težav/ovir v DT procesu.
- Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa.
- Ustvarjalnost olajša uporabo na klienta usmerjenega pristopa.

Z vrednostjo Cronbachovega koeficienta *α*, ki jo prikazujemo v Tabeli 4.29, smo preverili še zanesljivost dobljene rešitve.

Tabela 4.29: Stopnja zanesljivosti dobljenega faktorja

Faktor	Poimenovanje	N	Cronbach α	Izboljšava možna brez trditve
F1	Ustvarjalnost v DT procesu	5	0,883	X

Ugotovili smo, da vrednost koeficienta ($\alpha > 0,8$) izkazuje visoko zanesljivost. Tudi izboljšava z izločitvijo določene spremenljivke ni mogoča.

4.2.6 Analiza hipotez

Za potrebe analize hipotez smo na osnovi izvedenih faktorskih analiz izbranih sklopov izračunali nove spremenljivke. Za vsak izločen faktor z vsaj zadovoljivo zanesljivostjo glede na koeficient Cronbachov *α* smo izračunali novo spremenljivko kot povprečje vrednosti spremenljivk, ki posamezen faktor sestavljajo. Porazdelitve na novo izračunanih spremenljivk so prikazane v Prilogi N.

Za preverjanje hipotez smo uporabili regresijsko analizo, za izvedbo katere smo uporabili metodo »Stepwise«, ki v regresijski model postopoma vključuje neodvisne spremenljivke, ki so z odvisno statistično značilno povezane.

H1: Klient s svojimi posebnostmi je pomembnejši dejavnik ustvarjalnosti delovnih terapevtov kot interes (notranja motivacija) delovnih terapevtov.

Za preverjanje hipoteze smo kot odvisno spremenljivko uporabili faktor »**Ustvarjalnost v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa**«. Neodvisni spremenljivki pa predstavljata:

- **»Enkratnost klienta«**, ki smo jo izračunali na osnovi prvega faktorja v sklopu »Klient kot dejavnik ustvarjalnosti« in
- **»Osebnost delovnega terapevta«**, ki smo jo izračunali na osnovi prvega faktorja v sklopu »Interes delovnih terapevtov kot dejavnik ustvarjalnosti«.

Tabela 4.30: Povzetek regresije za preverjanje prve hipoteze

Model	R (korelacijski koeficient)	R^2 (determinacijski koeficient)	Popravljen R^2	Standardna napaka ocene
1	,830[a]	,688	,687	,33280
2	,863[b]	,744	,741	,30242

a. Neodvisne: (Konstanta), Enkratnost klienta

b. Neodvisne: (Konstanta), Enkratnost klienta, Osebnost delovnega terapevta

Kot prikazuje Tabela 4.30, smo po metodi »Stepwise« dobili dva regresijska modela. V prvi model je kot neodvisna spremenljivka vključen faktor »Enkratnost klienta«, s katerim pojasnimo 68,8 % variabilnosti odvisne spremenljivke »Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa«. V drugi regresijski model je dodatno

vključen še faktor »Osebnost delovnega terapevta«, s katerim dodatno pojasnimo še 5,6 % variabilnosti odvisne spremenljivke. Z obema neodvisnima spremenljivkama tako pojasnimo kar 74,4 % variabilnosti odvisne spremenljivke »Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa«. V nadaljevanju upoštevamo drugi regresijski model.

Tabela 4.31: ANOVA za regresijski model za preverjanje prve hipoteze

Model		Vsota kvadratov	df	Povprečni kvadrat	F	Sig.
2	Regresija	51,845	2	25,922	283,432	,000[c]
	Ostanek	17,834	195	,091		
	Skupaj	69,679	197			

a. Odvisna: Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa

c. Neodvisne: (Konstanta), Enkratnost klienta, Osebnost delovnega terapevta

Kot prikazuje Tabela 4.31, je regresijski model statistično značilen (F = 283,432, p = 0,000), torej se dobro prilega podatkom.

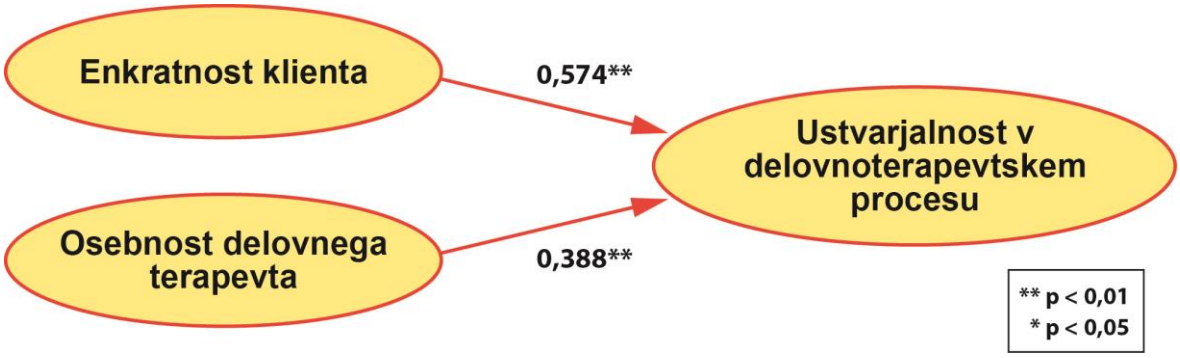
Tabela 4.32: Regresijski koeficienti regresijskega modela za preverjanje prve hipoteze

Model		Nestandardiziran koeficient		Standardiziran koeficient	t	Sig.
		B	St. napaka	Beta		
2	Konstanta	,159	,188		,844	,400
	Enkratnost klienta	,574	,047	,608	12,243	,000
	Osebnost delovnega terapevta	,388	,060	,323	6,508	,000

a. Odvisna: Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa

Kot je prikazano v Tabeli 4.32, na ustvarjalnost v delovnoterapevtskem procesu statistično značilno vplivata tako klient s svojimi značilnostmi kot tudi osebnost delovnega terapevta v smislu njegovega interesa oziroma notranje motivacije. Glede na rezultate lahko predstavimo regresijski model, kot je prikazano na Sliki 4.14.

Slika 4.14: Regresijski model za preverjanje prve hipoteze



Glede na vrednosti regresijskih koeficientov ***hipotezo H1 sprejmemo***. Izkaže se namreč, da enkratnost klienta, torej klient s svojimi posebnostmi, v večji meri vpliva na ustvarjalnost delovnih terapevtov v procesu delovne terapije kot pa osebnost oziroma interes delovnih terapevtov.

H2: Za ustvarjalnost delovnih terapevtov je svoboda in strokovna avtonomija pomembnejša kot podporno delovno okolje.

Za preverjanje hipoteze smo kot odvisno spremenljivko uporabili faktor **»Ustvarjalnost v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa«.** Neodvisni spremenljivki pa predstavljata:

- **»Svoboda in strokovna avtonomija«**, ki smo jo izračunali na osnovi edinega dobljenega faktorja v sklopu »Svoboda in strokovna avtonomija« in
- **»Delovno okolje«**, ki smo jo izračunali na osnovi drugega faktorja v sklopu »Podporno delovno okolje«.

Tabela 4.33: Povzetek regresije za preverjanje druge hipoteze

Model	R (korelacijski koeficient)	R^2 (determinacijski koeficient)	Popravljen R^2	Standardna napaka ocene
1	,467[a]	,218	,214	,52378
2	,510[b]	,261	,253	,51063

a. Neodvisne: (Konstanta), Svoboda in strokovna avtonomija

b. Neodvisne: (Konstanta), Svoboda in strokovna avtonomija, Delovno okolje

Kot prikazuje Tabela 4.33, smo po metodi »Stepwise« dobili dva regresijska modela. V prvi model je kot neodvisna spremenljivka vključen faktor »Svoboda in strokovna avtonomija«, s katerim pojasnimo 21,8 % variabilnosti odvisne spremenljivke »Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa«. V drugi regresijski model je dodatno vključen še faktor »Delovno okolje«, s katerim dodatno pojasnimo še 4,3 % variabilnosti odvisne spremenljivke. Z obema neodvisnima spremenljivkama tako pojasnimo 26,1 % variabilnosti odvisne spremenljivke »Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa«. V nadaljevanju upoštevamo drugi regresijski model.

Tabela 4.34: ANOVA za regresijski model za preverjanje druge hipoteze

Model		Vsota kvadratov	df	Povprečni kvadrat	F	Sig.
2	Regresija	18,105	2	9,052	34,717	,000[c]
	Ostanek	51,367	197	,261		
	Skupaj	69,472	199			

a. Odvisna: Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa

c. Neodvisne: (Konstanta), Svoboda in strokovna avtonomija, Delovno okolje

Kot prikazuje Tabela 4.34, je regresijski model statistično značilen (F = 34,717, p = 0,000), torej se dobro prilega podatkom.

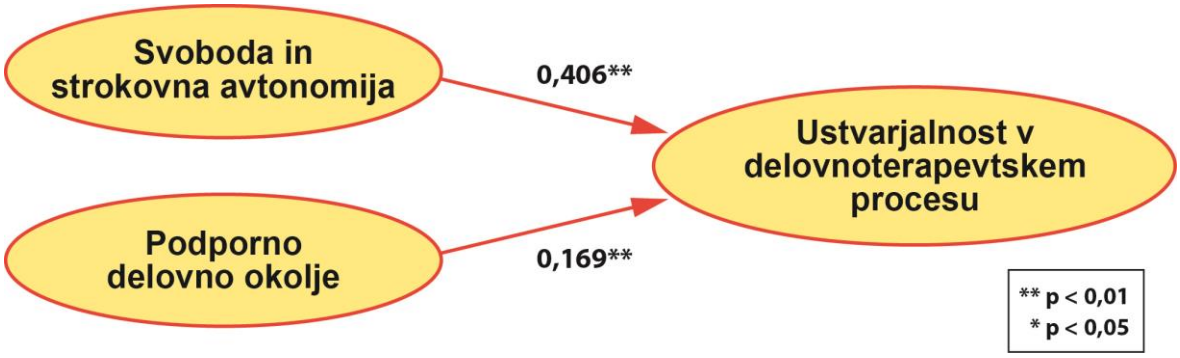
Tabela 4.35: Regresijski koeficienti regresijskega modela za preverjanje druge hipoteze

Model		Nestandardiziran koeficient		Standardiziran koeficient	t	Sig.
		B	St. napaka	Beta		
2	Konstanta	2,022	,269		7,518	,000
	Svoboda in strokovna avtonomija	,406	,058	,435	7,024	,000
	Delovno okolje	,169	,050	,209	3,365	,001

a. Odvisna: Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa

Kot je prikazano v Tabeli 4.35, na ustvarjalnost v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa statistično značilno vplivata tako svoboda in strokovna avtonomija kot tudi delovno okolje. Glede na rezultate lahko predstavimo regresijski model, kot je prikazano na Sliki 4.15.

Slika 4.15: Regresijski model za preverjanje druge hipoteze



Glede na vrednosti regresijskih koeficientov ***hipotezo H2 sprejmemo***. Izkaže se namreč, da svoboda in strokovna avtonomija v večji meri vplivata na ustvarjalnost delovnih terapevtov v procesu delovneterapije kot pa podporno delovno okolje.

H3: Delovni terapevti, ki so v delovnoterapevtskem procesu pretežno ustvarjalni, so s svojim delom bolj zadovoljni, kot tisti delovni terapevti, ki več delajo rutinsko.

Za preverjanje hipoteze smo kot odvisno spremenljivko uporabili faktor »**Zadovoljstvo in veselje pri delu**«, ki predstavlja 2. faktor v sklopu »Zadovoljstvo z delom«. Neodvisni spremenljivki pa predstavljata:

- **»Ustvarjalni v procesu«**, ki smo jo izračunali na osnovi edinega dobljenega faktorja v sklopu »Ustvarjalni v procesu« in
- **»Rutinsko delo«**, ki smo jo izračunali na osnovi edinega dobljenega faktorja v sklopu »Rutinsko delo«.

Tabela 4.36: Povzetek regresije za preverjanje tretje hipoteze

Model	R (korelacijski koeficient)	R^2 (determinacijski koeficient)	Popravljen R^2	Standardna napaka ocene
1	,386[a]	,149	,145	,58816
2	,412[b]	,170	,161	,58250

a. Neodvisne: (Konstanta), Ustvarjalni v procesu

b. Neodvisne: (Konstanta), Ustvarjalni v procesu, Rutinsko delo

Kot prikazuje Tabela 4.36, smo po metodi »Stepwise« dobili dva regresijska modela. V prvi model je kot neodvisna spremenljivka vključen faktor »Ustvarjalni v procesu«, s katerim pojasnimo 14,9 % variabilnosti odvisne spremenljivke »Zadovoljstvo in veselje pri delu«. V drugi regresijski model je dodatno vključen še faktor »Rutinsko delo«, s katerim dodatno pojasnimo še 2,1 % variabilnosti odvisne spremenljivke. Z obema neodvisnima spremenljivkama tako pojasnimo 17,0 % variabilnosti odvisne spremenljivke »Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa«. V nadaljevanju upoštevamo drugi regresijski model.

Tabela 4.37: ANOVA za regresijski model za preverjanje tretje hipoteze

Model		Vsota kvadratov	df	Povprečni kvadrat	F	Sig.
2	Regresija	13,795	2	6,898	20,329	,000[c]
	Ostanek	67,521	199	,339		
	Skupaj	81,317	201			

a. Odvisna: Zadovoljstvo in veselje pri delu

c. Neodvisne: (Konstanta), Ustvarjalni v procesu, Rutinsko delo

Ugotovimo, da je regresijski model statistično značilen (F = 20,329, p = 0,000), torej se dobro prilega podatkom (Tabela 4.37).

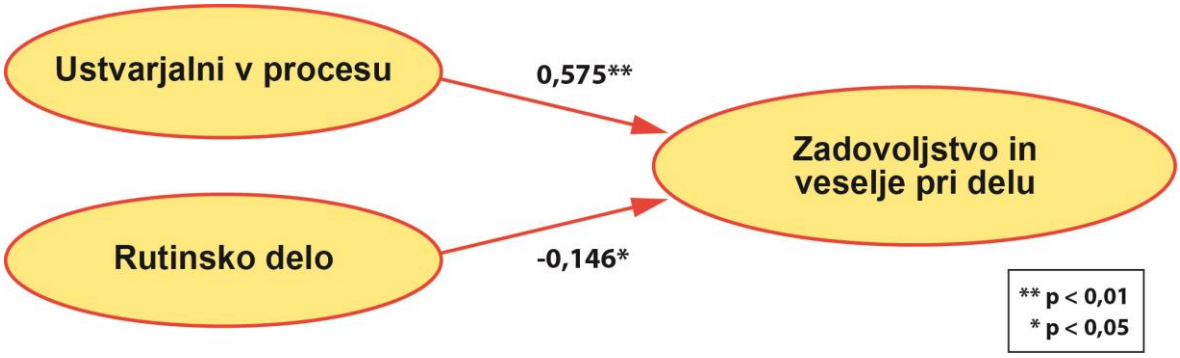
Tabela 4.38: Regresijski koeficienti regresijskega modela za preverjanje tretje hipoteze

Model		Nestandardiziran koeficient		Standardiziran koeficient	t	Sig.
		B	St. napaka	Beta		
2	Konstanta	2,256	,338		6,668	,000
	Ustvarjalni v procesu	,575	,092	,472	6,267	,000
	Rutinsko delo	-,146	,066	-,167	-2,215	,028

a. Odvisna: Zadovoljstvo in veselje pri delu

Kot je prikazano v Tabeli 4.38, na zadovoljstvo in veselje pri delu statistično značilno vpliva ustvarjalnost delovnih terapevtov v njihovem delovnem procesu, zaznati pa je mogoče tudi statistično značilen negativen vpliv rutinskega dela na zadovoljstvo delovnih terapevtov, ki ga občutijo pri delu. Glede na rezultate lahko predstavimo regresijski model, kot je prikazano na Sliki 4.16.

Slika 4.16: Regresijski model za preverjanje tretje hipoteze



Glede na vrednosti regresijskih koeficientov ***hipotezo H3 sprejmemo***. Izkaže se namreč, da delovni terapevti, ki so v delovnoterapevtskem procesu ustvarjalni, izkazujejo večje zadovoljstvo z delom. Po drugi strani pa njihova vpetost v rutinsko delo na zadovoljstvo vpliva negativno. Torej, tisti delovni terapevti, ki več delajo rutinsko, so z delom manj zadovoljni.

H4: Ustvarjalnost delovnega terapevta bolj zavira pomanjkanje znanja in izkušenj kot neustrezen odnos nadrejenih.

Za preverjanje hipoteze smo kot odvisno spremenljivko uporabili faktor **»Ustvarjalnost v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa«.** Neodvisni spremenljivki pa predstavljata:

- »**Negativen odnos nadrejenih**«, ki smo jo izračunali na osnovi drugega faktorja v sklopu »Neustrezen odnos nadrejenih« in
- »**Pomanjkanje znanja**«, ki jo v bistvu predstavlja spremenljivka Q5f – »Pomanjkanje strokovnega znanja zavira mojo ustvarjalnost«.

Tabela 4.39: Povzetek regresije za preverjanje četrte hipoteze

Model	R (korelacijski koeficient)	R^2 (determinacijski koeficient)	Popravljen R^2	Standardna napaka ocene
1	,348[a]	,121	,117	,55657
2	,388[b]	,151	,142	,54846

a. Neodvisne: (Konstanta), Negativen odnos nadrejenih

b. Neodvisne: (Konstanta), Negativen odnos nadrejenih, Pomanjkanje znanja

Po metodi »Stepwise« smo, kot prikazujemo v Tabeli 4.39, dobili dva regresijska modela. V prvi model je kot neodvisna spremenljivka vključen faktor »Negativen odnos nadrejenih«, s katerim pojasnimo 12,1 % variabilnosti odvisne spremenljivke »Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa«. V drugi regresijski model je dodatno vključen še faktor »Pomanjkanje znanja«, s katerim dodatno pojasnimo še 3,0 % variabilnosti odvisne spremenljivke. Z obema neodvisnima spremenljivkama tako pojasnimo 15,1 % variabilnosti odvisne spremenljivke »Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa«. V nadaljevanju upoštevamo drugi regresijski model.

Tabela 4.40: ANOVA za regresijski model za preverjanje četrte hipoteze

Model		Vsota kvadratov	df	Povprečni kvadrat	F	Sig.
2	Regresija	10,734	2	5,367	17,842	,000[c]
	Ostanek	60,463	201	,301		
	Skupaj	71,197	203			

a. Odvisna: Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa

c. Neodvisne: (Konstanta), Negativen odnos nadrejenih, Pomanjkanje znanja

Kot prikazuje Tabela 4.40, je regresijski model statistično značilen (F = 17,842, p = 0,000), torej se dobro prilega podatkom.

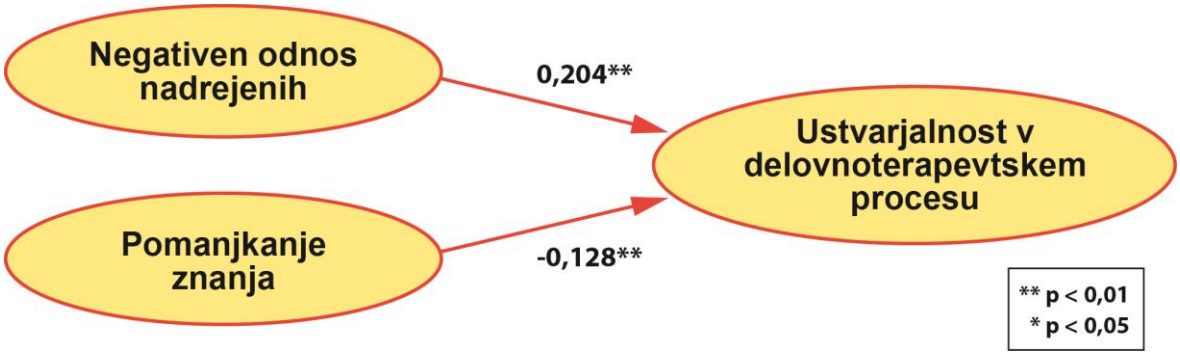
Tabela 4.41: Regresijski koeficienti regresijskega modela za preverjanje četrte hipoteze

Model		Nestandardiziran koeficient		Standardiziran koeficient	t	Sig.
		B	St. napaka	Beta		
2	Konstanta	2,940	,219		13,449	,000
	Negativen odnos nadrejenih	,204	,054	,271	3,807	,000
	Pomanjkanje znanja	,128	,048	,189	2,648	,009

a. Odvisna: Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa

Kot je prikazano v Tabeli 4.41, na ustvarjalnost v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa statistično značilno vplivata tako negativen odnos nadrejenih kot tudi pomanjkanje znanja. Glede na rezultate lahko predstavimo regresijski model, kot je prikazano na Sliki 4.17.

Slika 4.17: Regresijski model za preverjanje četrte hipoteze



Glede na vrednosti regresijskih koeficientov ***hipotezo H4 sprejmemo***. Izkaže se namreč, da neustrezen, negativen odnos nadrejenih, ki ga delovni terapevti občutijo pri svojem delu, bolj vpliva na ustvarjalnost, kot pa pomanjkanje znanja in izkušenj. S tega vidika je jasno, da na ustvarjalnost v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa bolj zavirata pomanjkanje znanja in izkušenj kot pa negativen odnos nadrejenih.

H5: Delovni terapevti z daljšo delovno dobo se v večji meri kot delovni terapevti s krajšo delovno dobo strinjajo s trditvijo, da je ustvarjalnost pomembna v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa.

Za preverjanje hipoteze smo kot odvisno spremenljivko uporabili faktor **»Ustvarjalnost v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa«**. Neodvisno spremenljivko pa predstavlja spremenljivka **»Delovna doba«,** ki jo v bistvu predstavlja spremenljivka Q9 – »Delovne izkušnje (v letih)«.

Tabela 4.42: Povzetek regresije za preverjanje pete hipoteze

Model	R (korelacijski koeficient)	R^2 (determinacijski koeficient)	Popravljen R^2	Standardna napaka ocene
1	,061[a]	,004	-,001	,59074

a. Neodvisne: (Konstanta), Delovne izkušnje

Kot prikazuje Tabela 4.42, smo po metodi »Stepwise« dobili regresijski model, v katerem z neodvisno spremenljivko »Delovne izkušnje« pojasnimo le 0,4 % variabilnosti odvisne spremenljivke »Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa«.

Tabela 4.43: ANOVA za regresijski model za preverjanje pete hipoteze

Model		Vsota kvadratov	df	Povprečni kvadrat	F	Sig.
1	Regresija	,261	1	,261	,747	,388[b]
	Ostanek	69,445	199	,349		
	Skupaj	69,705	200			

a. Odvisna: Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa

b. Neodvisne: (Konstanta), Delovne izkušnje

Kot prikazuje Tabela 4.43, regresijski model ni statistično značilen (F = 0,747, p = 0,388), torej se podatkom ne prilega, zato ugotavljamo, da regresijskega modela ne moremo pripraviti.

Glede na ugotovitve regresije ***hipoteze H5 ne moremo sprejeti***. Izkaže se namreč, da delovna doba nima statistično značilnega vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije.

Splošni regresijski model glede ustvarjalnosti v vseh fazah DT procesa

Za preverjanje smo kot odvisno spremenljivko uporabili faktor **»Ustvarjalnost v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa«**. Neodvisne spremenljivke pa predstavljajo spremenljivke **»Enkratnost klienta«**, ki smo jo izračunali na osnovi prvega faktorja v sklopu »Klient kot dejavnik ustvarjalnosti«; **»Osebnost delovnega terapevta«**, ki smo jo izračunali na osnovi prvega faktorja v sklopu »Interes delovnih terapevtov kot dejavnik ustvarjalnosti«; »**Svoboda in strokovna avtonomija«**, ki smo jo izračunali na osnovi edinega dobljenega faktorja v sklopu »Svoboda in strokovna avtonomija«; **»Delovno okolje«**, ki smo jo izračunali na osnovi drugega faktorja v sklopu »Podporno delovno okolje«; »**Negativen odnos nadrejenih**«, ki smo jo izračunali na osnovi drugega faktorja v sklopu »Neustrezen odnos nadrejenih«; »**Pomanjkanje znanja**«, ki jo predstavlja spremenljivka Q5f –

»Pomanjkanje strokovnega znanja zavira mojo ustvarjalnost«; **»Delovna doba«,** ki jo predstavlja spremenljivka Q9 – »Delovne izkušnje (v letih)«.

Kot prikazuje Tabela 4.44, smo po metodi »Stepwise« dobili dva regresijska modela. V prvi model je kot neodvisna spremenljivka vključen faktor »Enkratnost klienta«, s katerim pojasnimo 71,0 % variabilnosti odvisne spremenljivke »Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa«. V drugi regresijski model je dodatno vključen še faktor »Osebnost delovnega terapevta«, s katerim dodatno pojasnimo še 5,1 % variabilnosti odvisne spremenljivke. Z obema neodvisnima spremenljivkama tako pojasnimo 76,1 % variabilnosti odvisne spremenljivke »Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa«.

Tabela 4.44: Povzetek regresije splošnega regresijskega modela glede ustvarjalnosti v vseh fazah DT procesa

Model	R (korelacijski koeficient)	R^2 (determinacijski koeficient)	Popravljen R^2	Standardna napaka ocene
1	,842[a]	,710	,708	,31962
2	,872[b]	,761	,758	,29092

a. Neodvisne: (Konstanta), Enkratnost klienta

b. Neodvisne: (Konstanta), Enkratnost klienta, Osebnost delovnega terapevta

V nadaljevanju upoštevamo drugi regresijski model.

Tabela 4.45: ANOVA za regresijski model glede ustvarjalnosti v vseh fazah DT procesa

Model		Vsota kvadratov	df	Povprečni kvadrat	F	Sig.
2	Regresija	50,557	2	25,279	298,672	,000[c]
	Ostanek	15,912	188	,085		
	Skupaj	66,469	190			

a. Odvisna: Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa

c. Neodvisne: (Konstanta), Enkratnost klienta, Osebnost delovnega terapevta

Kot prikazuje Tabela 4.45, je regresijski model statistično značilen (F = 298,672, p = 0,000), torej se dobro prilega podatkom.

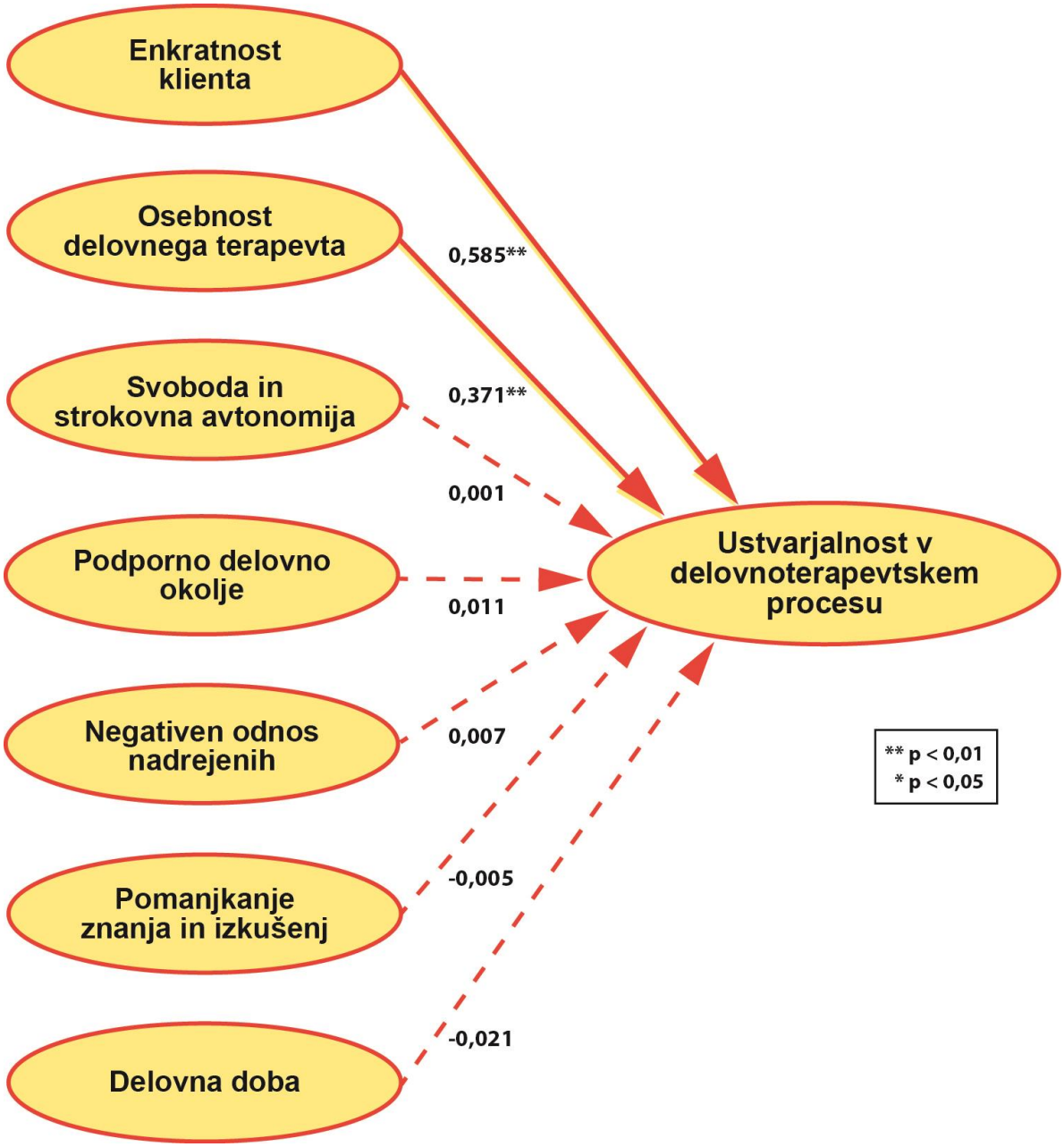
Tabela 4.46: Regresijski koeficienti splošnega regresijskega modela glede ustvarjalnosti v vseh fazah DT procesa

Model		Nestandardiziran koeficient		Standardiziran koeficient	t	Sig.
		B	St. napaka	Beta		
2	Konstanta	,189	,185		1,020	,309
	Enkratnost klienta	,585	,045	,631	12,894	,000
	Osebnost delovnega terapevta	,371	,059	,310	6,334	,000

a. Odvisna: Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa

Na osnovi prikaza v Tabeli 4.46 ugotovimo, da na ustvarjalnost v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa statistično značilno vplivata le klient s svojimi posebnostmi ter osebnost delovnega terapevta. Glede na izračunane regresijske koeficiente lahko splošni regresijski model glede ustvarjalnosti v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa prikažemo na Sliki 4.18.

Slika 4.18: Splošni regresijski model glede ustvarjalnosti v vseh fazah DT procesa



5 INTERPRETACIJA REZULTATOV

Pričujoča disertacija omogoča pregled (nekaterih) pozitivnih ali/in negativnih dejavnikov vpliva na ustvarjalnost delovnih terapevtov v Sloveniji, ki doslej niso bili (dovolj) osvetljeni in proučevani. Med proučevanjem problematike smo se soočali z večplastnostjo dejavnikov in njihovih vplivov na ustvarjalnost. Odgovor na vprašanje, kateri so dejavniki, ki na ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije vplivajo in kako ter kateri izmed dejavnikov ima najpomembnejši vpliv, smo iskali na osnovi mnenj in stališč delovnih terapevtov samih. Pri tem smo uporabili kvalitativno in kvantitativno metodologijo. V pogovorih fokusnih skupin je sodelovalo 22 delovnih terapevtov. Na anketni vprašalnik so v celoti odgovorili 203 delovni terapevti. Med anketiranci prevladujejo ženske (več kot 93 %), kar razložimo z dejstvom, da je delovna terapija izrazito ženski poklic. Ob upoštevanju podatka, da je v Sloveniji zaposlenih do 500 delovnih terapevtov, je odziv pohvalen in kaže, da je bila za udeležence tema zanimiva in da jim za stroko in njen razvoj ni vseeno.

5.1 RAZUMEVANJE POJMA USTVARJALNOST IN ODNOS DELOVNIH TERAPEVTOV DO USTVARJALNOSTI

Pojem ustvarjalnost je večplasten, označuje različne stvari in nima poenotene opredelitve (Kampylis in Valtanen 2010, 194) oziroma se navezuje na različne kontekste (Plucker in Beghetto 2004, 154). Avtorji si v definicijah niso enotni, skupna točka vsem pa je novost, nekaj novega (Trstenjak 1981, 31). Na splošno je ustvarjalnost opredeljena kot pozitivna karakteristika posameznika, ki se jo občuduje in vzpodbuja (Kampylis in Valtanen 2010, 206).

Stopnjo strinjanja s trditvami o ustvarjalnosti je izrazilo od 245 do 247 delovnih terapevtov. Velika večina anketiranih delovnih terapevtov (89,1 %) se strinja oziroma popolnoma strinja s trditvijo, da ustvarjalnost pomeni narediti nekaj drugače, na edinstven način (M = 4,4). Tako sodelujoči v FS kot anketiranci menijo, da ustvarjalnost prinaša zadovoljstvo in veselje (M = 4,4), omogoča dobro

počutje človeka ter ga notranje bogati (M = 4,3). Udeleženec FS o tem izrazi: « *[U]stvarjalnost pomaga, da to lažje nardiš, /…/ da lahko delaš tud tisto, kar si želiš, /…/ ob čemer se dobro počutiš*« (DT 16). Tudi Amabile (1990, 64), Chilton (2013, 64) in McHugh (2016, 280) navajajo, da ustvarjalnost prinaša občutek zadovoljstva in užitek. DT3 meni, da je ustvarjalnost : *»…neki novga, kar me navdaja z zadovoljstvom.*« in DT15: »*Mislm, da nas ustvarjalnost znotrej bogati*.«

Anketiranci tudi ugotavljajo, da je vsak posameznik lahko ustvarjalen, menijo pa, da se ustvarjalnost od posameznika do posameznika razlikuje (M = 4,5), da je v veliki meri odvisna od njegovega počutja in da se njegova ustvarjalnost izraža na različnih področjih, z različno intenziteto, kar ugotavlja tudi Srića (1999, 73). Maksić in Pavlović (2011, 220) navajata, da se ustvarjalnost izraža različno v različnih življenjskih obdobjih. Večina anketirancev se strinja s trditvijo (M = 4,4), da se ustvarjalnost posameznika lahko kaže v vsaki aktivnosti. DT17 navaja: »*najdemo ustvarjalnost skorajda res v vsakem delu, v vsaki aktivnosti.*» Da je posameznik lahko ustvarjalen na vseh področjih, podobno ugotavljata Kampylis in Valtanen (2010, 192).

Delovni terapevti so si dokaj enotni v trditvi, da je ustvarjalnost ena od njihovih pomembnih vrednot (M = 4,2), saj se jih s trditvijo strinja 43,9 % in popolnoma strinja 39 % in v trditvi, da je ustvarjalnost tista, ki omogoča napredek in razvoj (M = 4,2). Da ustvarjalnost omogoča in pospešuje razvoj, navaja tudi Sriča (1999, 23). Fleming (2012) pa dodaja, da ustvarjalnost pogosto predstavlja osnovo za inovativnost in je zato cenjena značilnost in lastnost, ki lahko ljudem pomaga pri njihovem delu. Podobno ugotavljamo za trditev »Ustvarjalnost omogoča nove izkušnje« (M = 4,5), s katero se strinja ali popolnoma strinja kar 96,3 % anketiranih. Da ustvarjalnost posamezniku omogoča pridobivanje izkušenj, ugotavlja Albert (1990, 19), Magee (2005, 32) pa navaja, da pretekle izkušnje pomagajo pri reševanju problemov. S trditvijo, da ustvarjalnost pomaga pri reševanju vsakodnevnih problemov (M = 4,1), se strinja ali popolnima strinja 79,8 % anketirancev.

V malo manjši meri se delovni terapevti strinjajo s trditvijo, da ustvarjalnost lahko znatno olajša življenje (M = 4,1), saj omogoča lažje obvladovanje različnih situacij

in reševanje problemov. Podobno poudarja tudi Gardner (1996, 145). Še vedno visoko povprečno strinjanje (M = 4,0) anketiranci izražajo tudi pri trditvi, da ustvarjalnost daje življenju smisel (M = 4,0). »*Ustvarjalnost po moje daje tudi smisel življenju.«* (DT10). Na splošno velja, da ustvarjalnost lahko vpliva na različna področja človekovega življenja in doprinese k razvoju, spremembi ter osmislitvi življenja (Kurkinen 2014, 5).

Za ustvarjalnost morajo biti izpolnjeni določeni pogoji oziroma okoliščine, pri čemer udeleženci FS izpostavljajo vpliv okolja, ki naj ne bi omejeval posameznika z rutino, pravili ali omejitvami, ampak naj bi mu omogočalo svobodo pri izvajanju neke aktivnosti. Kurkinen (2014, 26) med drugim poudarja, da se ustvarjalnost lahko razvije v okolju, v katerem se oseba čuti psihološko svobodna in varna. DT16 navaja: » *Moraš vseeno dobit dovolj proste roke, da si lahko ustvarjalen, ker če ti non stop nekdo pod prste gleda, pa te usmerja, ne moreš svoje ustvarjalnosti izživet. /…/ Moraš bit dovolj svoboden /.../«.* Anketiranci se v veliki meri strinjajo (36,8 %) ali popolnoma strinjajo (49,4 %) s trditvijo, da proste roke in popolna svoboda omogočajo večjo ustvarjalnost (M = 4,3). V malo manjši meri (M = 3,9) pa se strinjajo s trditvijo, da rutina običajno omejuje ustvarjalnost. Sriča (1999, 153) navaja, da rutina zavira ustvarjalnost, Tavčar (2008, 35) pa dodaja, da rutinski pristopi niso vedno ustrezni in zato ne prinašajo dobrih rešitev.

Na ustvarjalnost poleg zunanjih dejavnikov (okolje) pomembno vplivajo tudi notranji dejavniki (osebnost, motivacija). Osebe, ki so bolj notranje motivirane, si izbirajo naloge, skozi katere lahko razvijajo svoje sposobnosti in ustvarjalnost (Horng in drugi 2016, 26). Anketiranci pri trditvi, da je za ustvarjalnost najpomembnejša motivacija, navajajo nižjo povprečno oceno (M = 3,9) strinjanja. S trditvijo se strinja 41,3 % in poponoma strinja 25,1 % anketiranih. Motivacijo, predvsem notranjo, različni avtorji (Mayer 1991, 106; Amabile 1998, 76; Sternberg 2006, 89; Hennessey 2007, 29; Pompe 2011, 24) izpostavljajo kot najpomembnejši in najučinkovitejši dejavnik ustvarjalnosti. DT20 pove: »*Tudi motivacijo rabiš pri ustvarjalnosti, brez tega po moje tud ne gre.«* Menimo, da so strinjanje s trditvijo v povprečju anketiranci ocenili nižje, ker v trditev nismo eksplicitno napisali, da gre za notranjo motivacijo. Zanimivo bi bilo raziskati, zakaj se skoraj 30 % anketiranih s trditvijo niti ne strinja niti se strinja.

5.2 POČUTJE NA DELOVNEM MESTU IN ODNOS DO DELA

Z zadovoljstvom ugotavljamo, da se velika večina anketiranih delovnih terapevtov v povprečju v veliki meri strinja s trditvami, da svoje delo zares opravljajo z veseljem (M = 4,2), da je njihovo delo zanimivo in dinamično (M = 4,2) ter da jim ustvarjalno reševanje problemov predstavlja izziv (M = 4,2). Anketiranci se v povprečju v veliki meri strinjajo tudi s trditvijo, da jim ustvarjalnost pri delu prinaša zadovoljstvo (M = 4,4). Sklepamo, da imajo delovni terapevti svoj poklic radi, ga zavzeto opravljajo in so pri delu zadovoljni. Zavzetost pomeni, da je oseba vključena in čustveno povezana z delom (Kahn 1990, 693), zagnana, predana delu (Schaufeli in drugi 2002, 74) ter pri tem doživlja veselje, zadovoljstvo in občutek pomembnosti ter ponosa (Harter in drugi 2002, 269).

Sodelujoči v FS je poudaril: »*Mislim, da je velik vpliv to, kak smo mi zadovoljni z življenjem. /…/ to izraža naše delovanje v delovnem okolju in potem tud našo ustvarjalnost.«* (DT17). Tudi Landry (2000, 166) ugotavlja, da sta zadovoljstvo z življenjem in delom vzajemno povezana, pri čemer pa ima zadovoljstvo z delom večji vpliv. Osebe, ki so na splošno bolj optimistične, emocionalno stabilne, timsko naravnane, delovne ter imajo poklicno vizijo, navadno občutijo večje zadovoljstvo z delom (Williamson in drugi 2005, 122). Bolj so tudi zadovoljni posamezniki, ki lahko na delovnem mestu izrazijo svojo ustvarjalnost (Moniarou-Papaconstantinou in Triantafyllou 2015, 168).

Sternberg in Lubart (1999, 11) navajata, da do ustvarjalnosti pride le, če oseba res z veseljem in ljubeznijo opravlja svoje delo in je nanj osredotočena. Looker in Gregson (1993, 30, 35) ugotavljata, da bo posameznik, ki se veseli izzivov, delovnih nalog in jih tudi z veseljem opravlja, bolj ustvarjalen in bo lažje dosegel cilje. Menimo, da navedeno velja za veliko večino delovnih terapevtov. Udeleženec FS v zvezi s tem navaja: *»…ampak globalno gledan, si zadovoljen s svojim poklicom /…/ men se zdi, da lihk ta raznolikost pacientov in diagnoz in vsa ustvarjalnost, to te ohranja v neki kondiciji, taki, da z veseljem še delaš. /…/ Ja, pa tudi rajš prideš zaradi tega v službo, zato, ker ti je prijetno, se veseliš.*« (DT2).

Bakker in drugi (2011) poudarjajo pomen povratnih informacij za uspešnost posameznikovega dela. S trditvijo, da je povratna informacija za njihovo delo zelo pomembna, se anketiranci strinjajo z visoko povprečno oceno (M = 4,3). Povratne informacije so pomembne tako za kakovostno izvajanje dela kot tudi zaradi vpliva na ustvarjalnost. Pozitivne povratne informacije namreč spodbujajo ustvarjalnost (Conti in drugi 2001, 1274), negativne v smislu omejevanja in nadzora pa ustvarjalnost zavirajo (Hennessey 2007, 29).

V manjši meri se delovni terapevti strinjajo s trditvijo, da birokratski, zakonski predpisi in protokoli ovirajo njihovo ustvarjalnost (M = 3,8). Menijo, da je za kakovostno delo in ustvarjalnost pri delu pomembna tudi svoboda. Anketiranci se s trditvijo, da so dovolj svobodni pri opravljanju svojega dela strinjajo s povprečno oceno M = 3,6. Glede na podatek, da se kar tretjina anketirancev (33,6 %) s trditvijo niti ne strinja niti se strinja, ugotavljamo, da pri delu nimajo dovolj prostih rok in si želijo (še) več svobodnega odločanja ter manj nadzora. Hemlin in drugi (2008) navajajo, da na delo posameznika in posledično na ustvarjalnost vpliva tudi stopnja njegove avtonomije pri delu, s čimer se strinjata tudi Mirowsky in Ross (2007, 386). Tudi Amabile (1998) poudarja, da je pomembno, da se zaposlenim prepusti svobodno in avtonomno odločanje o načinih in postopkih izvedbe nalog, saj bodo tako tudi bolj motivirani.

V povprečju se delovni terapevti v manjši meri strinjajo s trditvijo, da imajo vsa potrebna sredstva in opremo za opravljanje svojega dela (M = 3,2), saj se jih več kot polovica (51,5 %) s trditvijo niti strinja niti ne strinja. S trditvijo, da jim delovna organizacija omogoča izpopolnjevanje znanja tudi s področja ustvarjalnosti, se anketiranci v povprečju bolj nagibajo k nestrinjanju (M = 2,9). Pomanjkanje oziroma neustrezna sredstva in oprema na delovnem mestu so lahko razlog nezadovoljstva pri delu (Dimovski in drugi 2005, 235), podobno velja za znanje. Kot ugotavljamo iz rezultatov raziskave, delovni terapevti sicer nezadovoljstva ne izražajo, lahko pa predpostavljamo, da sredstva, oprema in specifično znanje vplivajo na kakovost opravljanja dela, kar omenjata tudi Evans in Russell (1992, 76).

Anketirani delovni terapevti se v povprečju najmanj strinjajo s trditvijo, da delovni terapevt med študijem pridobi dovolj znanja o ustvarjalnosti (M = 2,6). Ugotovitve kažejo, da bi bilo potrebno vsebine s področja ustvarjalnosti v študijski program umestiti v širšem obsegu.

5.3 USTVARJALNOST DELOVNIH TERAPEVTOV V PROCESU DELOVNE TERAPIJE

Čeprav je ustvarjalnost pomemben del delovnoterapevtskega procesa in obravnave, v literaturi ni dobro zastopana in raziskana (Ernst in Moore 2013, 4). Za učinkovito delo delovnega terapevta je ustvarjalnost pomembna pri vsakem koraku, poudarjata Atkinson in Wells (2000, 9).

Ugotavljamo, da se delovni terapevti v veliki meri strinjajo (46,5 %) oziroma popolnoma strinjajo (35,0 %) s trditvijo, da je ustvarjalnost pomembna v vseh fazah procesa (M = 4,1). Menijo pa tudi, da ni nujno, da je ustvarjalnost v vseh fazah enako intenzivna oziroma pomembna in da je zelo pomembna zlasti v začetnih korakih terapevtskega procesa, ko se odnos s klientom šele gradi. Kot opiše udeleženec FS: »*…če gledam obravnavo od začetka pa do konca, se mi zdi, da v začetku obravnava zahteva večjo ustvarjalnost delovnega terapevta.«* (DT8) Ustvarjalnost takrat pomaga terapevtu, da vzpostavi terapevtski odnos in »odpre vrata v klientov svet«, še posebej, če klient ni motiviran za sodelovanje ali pa je sodelovanje oteženo zaradi določenih značilnosti klienta. Ustvarjalnost tako pomaga preseči prepreke in klientu pomaga pri samoizražanju. Tomaino (2013, 84) ugotavlja, da lahko ustvarjalnost odstrani ovire in pomaga pri sprostitvi inhibicij, ki zavirajo terapevtski proces, kar omogoča večjo svobodo izražanja. Ustvarjalnost se je pokazala kot pomembno orodje tudi pri delu s klienti s kognitivnimi okvarami (na primer demenca) oziroma pri klientih z vedenjskimi težavami (agresija) (Pool in Odell-Miller 2011, 169). Craig in Killick (2011, 20) opišeta uporabo ustvarjalnega pristopa in dela z osebami z demenco, ki so sicer omejene pri navezovanju stikov.

Udeleženci raziskave menijo, da je ustvarjalnost delovnega terapevta nepogrešljiva oziroma nujna za kakovostno opravljanje poklica, ki bi ga brez ustvarjalnosti ne mogli opravljati. S trditvijo, da je ustvarjalnost pogoj za kakovostno delo v delovni terapiji (M = 4,0), se strinja 48,5 % ali popolnoma strinja 29,1 % anketiranih. Da osebna in strokovna ustvarjalnost, skupaj s teoretičnimi znanji in izkušnjami, izboljšajo kakovost dela posameznega strokovnjaka, navajajo Rouse in drugi (2015, 171). Eden od udeležencev FS pa je izpostavil: »*Povsod nujno rabimo ustvarjalnost, brez nje je težko, ni tisto pravo. /…/ Če nisi ustvarjalen, sploh ne moreš bit [delovni terapevt]«* (DT12). Prav tako anketiranci menijo, da je v delovni terapiji ustvarjalnost pomembnejša kot v drugih zdravstvenih poklicih (M = 4,0).

S povprečno vrednostjo (M = 4,2) se anketirani delovni terapevti večinoma strinjajo s trditvama, da ustvarjalnost olajša premagovanje težav/ovir v procesu delovne terapije in da pomaga k napredku in boljšim rezultatom v delovnoterapevtski obravnavi. Zaradi ustvarjalnosti delovnega terapevta, kot menijo sodelujoči v raziskavi, je doseganje ciljev za klienta lažje in tudi hitrejše, klient bolje rešuje težave, posledica pa je zadovoljen klient in tudi delovni terapevt. Za oba to pomeni dodatno motivacijo za nadaljnje delo. DT1 to potrdi: *»…ker dobiš eno potrditev, da si mu res nekaj pomaga. /…/ Ti je zelo hvaležen za to. /…/ Nudi ti veliko zadovoljstva.*«

Ovire oziroma težave najpogosteje nastanejo v začetnih fazah obravnave klienta, ko le-ta v znatni meri potrebuje kakovostno, individualno prilagojeno obravnavo s strani delovnega terapevta. Začetne faze so pomembne pri vzpostavljanju terapevtskega odnosa, ki pomembno vpliva na rezultate intervencije (MacEwan 2008, 2–9). Avtor (2008, 7) tudi poudarja, da so pri začetnem vzpostavljanju odnosa odločilne tudi terapevtove karakteristike, kot na primer fleksibilnost, zaupanje, odprtost, prijaznost, odkritost, toplina in zanimanje. Merritt in Boogaerts (2014, 227) navajata, da uporaba ustvarjalnosti omogoči izgradnjo zaupanja in opolnomoči kliente za samostojno življenje, kar je pomemben rezultat obravnave. Čeprav je večina udeležencev naše raziskave zaposlena v bolnišnicah, so prepoznali in poudarili pomen opolnomočenja klienta tekom zdravljenja in izgradnjo enakopravnega odnosa med klientom in terapevtom. Pri tem so jim

pomagali ustvarjalni pristopi, ki so omogočili delo na individualnih potrebah in željah vsakega klienta.

Anketiranci navajajo, da so ustvarjalni zaradi lastnega interes (M = 4,2), s čimer se jih strinja 50,7 % in popolnoma strinja 35,7 %. Kot navaja Mayer (1991, 106), je motivacija, ki izhaja iz osebe, najučinkovitejša in tako glavno gonilo ustvarjalnosti (Fatur in Likar 2009, 51).

V malo manjši meri pa se anketiranci strinjajo s trditvijo, da ustvarjalnost omogoča boljše zaznavanje ovir v delovni terapiji (M = 3,9).

Najbolj se delovni terapevti strinjajo s trditvijo, da ustvarjalnost delovnemu terapevtu omogoča iskanje edinstvenih rešitev problemov posameznega klienta (M = 4,3) in s trditvijo, da ustvarjalnost delovnega terapevta klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti (M = 4,3). O slednjem DT5 pravi: »*V bistvu se ustvarjalnost kaže[v tem], /…/ da kakšnemu prilagodiš aktivnost, pripomočke kakšne, tko v tem smislu, da mu nekak olajšaš kej, al izvedbo al karkoli*.« Navedeno pravzaprav pomeni, da so doseženi cilji delovnoterapevtske obravnave v največji možni meri. Pri tem je poleg uporabe ustvarjalnosti, strokovnega znanja in izkušenj delovnega terapevta zelo pomemben tudi prispevek klienta, ki, tako AOTA (2008, 650), edini lahko definira in opiše svoje značilnosti in posebnosti, opredeli, kaj je zanj pomembno in smiselno, izbere cilje in prioritete. Tako sta zagotovljena učinkovitost obravnave in uspeh (Johansson in drugi 2009, 228). Robertson in Griffiths (2012, 1–14) zato menita, da je delovna terapija stroka, ki posameznikom pomaga pri reševanju problemov, delovni terapevti pa so »reševalci problemov«.

Anketiranci menijo, da je ustvarjalnost pri njihovem delu pomembnejša kot rutinsko delo (M = 4,0). Ugotavljajo, da je delovni terapevt pri svojem delu večinoma ustvarjalen in redko dela rutinsko ter da neustvarjalnega delovnega terapevta ni. Glede tega DT1 pove: DT1: »*tist, k ni ustvarjalen, potem dejansko ne more bit delovni terapevt, /…/ je nesrečen v službi*.«

Ugotavljamo tudi, da anketirancem ustvarjalnost omogoča strokovno rast in razvoj (M = 3,9). Anketiranci, kot že omenjeno, tudi menijo, da med študijem ne pridobijo dovolj znanja o ustvarjalnosti (M = 2,6) in da bi se na tem področju želeli dodatno izobraževati (M = 4,0). Ti podatki lahko ponudijo smernice snovalcem dodatnih strokovnih izobraževanj delovnih terapevtov in tudi argumente za prenovo in dopolnitev vsebin s področja ustvarjalnosti v visokošolskem študijskem programu Delovna terapija. Pomanjkanje teoretičnega znanja lahko terapevtu oteži delo in zniža raven profesionalne samozavesti (Chilton 2013, 64; McHugh 2016, 280). Borins (2001, 317) zato priporoča, da organizacije posameznikom omogočajo, da se udeležijo konferenc in seminarjev, pridobljeno znanje pa prenesejo na sodelavce.

Anketiranci se nagibajo k nestrinjanju s trditvijo, da so za ustvarjalne dosežke dovolj nagrajeni (M = 2,5), saj se jih 41,4 % s trditvijo ne strinja in 38,3 % s trditvijo niti ne strinja niti strinja. Ugotavljamo, da bi moralo vodstvo posameznih institucij pri nagrajevanju (bolj) upoštevati, da je za ustvarjalnost pomembno ustrezno nagrajevanje, ki je eden pomembnješih vidikov posameznikove ustvarjalnosti in mora, kot meni Mumford (2000), temeljiti tako na denarnih (materialnih) kot nedenarnih nagradah. Slednje imajo večji učinek (Mihalič 2006, 216). Svetlik in Ilič (2004, 180) dodajata, da večja plača pogojuje večjo produktivnost ter delovni oziroma inovativni napor zaposlenih, če so njihova pričakovanja glede nagrad izpolnjena.

5.4 DELOVNI TERAPEVT IN ENKRATNOST PRIMERA – KLIENT

Ugotavljamo, da delovnim terapevtom problemi klientov in njihovo reševanje predstavljajo izziv. Za trditev navajajo najvišjo stopnjo strinjanja (M = 4,3) – s trditvijo se popolnoma strinja kar 44,7 %, strinja pa 42,5 % anketiranih. Menijo pa tudi, da klient s svojimi značilnostmi in težavami sproži, spodbudi njihovo ustvarjalnost (M = 4,2). Glede na to sklepamo, da delovni terapevti izkazujejo visoko stopnjo zanimanja za reševanje problemov in vznemirjenja za iskanje rešitev. Če posameznika problem zanima oziroma izziva, tako meni Mayer (2001,

432), se proces reševanja problema sproži, v nasprotnem primeru se problem odloži. Hkrati pa, kot smo napisali že v poglavju 5.3, lahko trdimo, da ustvarjalnost delovnim terapevtom omogoča, da najdejo za vsak problem posameznega klienta najustreznejšo, edinstveno rešitev.

Tudi morebitne ovire v procesu delovne terapije in odnosu do klienta, katerih zaznavanje je, kot menijo delovni terapevti, z uporabo ustvarjalnosti učinkovitejše, delovnim terapevtom pomenijo izzive pri doseganju želenih oziroma zastavljenih ciljev pri klientu.

Za reševanje izzivov oziroma problemov klientov je, kot menijo udeleženci FS, poleg ustvarjalnosti, pomembno znanje, sposobnosti in izkušnje delovnega terapevta. Udeleženec FS navaja: *»[J]e vsak pacient, ki ga dobimo [v obravnavo], nek nov izziv al neka nova pot. /…/ Vse kar je znotraj tega okvirja, je pa stvar naše predvsem ustvarjalnosti, iznajdljivosti, znanja, sposobnosti, spretnosti, izkušenj in podobno«* (DT16).

V veliki meri se anketiranci strinjajo tudi s trditvijo, da zadovoljstvo klienta spodbuja njihovo ustvarjalnost v procesu delovne terapije (M = 4,3), s trditvijo, da povratna informacija klienta spodbuja njihovo ustvarjalnost v delovnoterapevtskem procesu (M = 4,3) in s trditvijo, da pohvala klienta in/ali svojcev spodbuja njihovo ustvarjalnost v procesu delovne terapije (M = 4,2). Tudi Conti in drugi (2001, 1274) poudarjajo, da (pozitivne) povratne informacije spodbujajo ustvarjalnost. Redne povratne informacije prinašajo več osebnega zadovoljstva (Keenan 1996, 25), kar velja tudi za informacije o delu terapevta in zadovoljstvu klienta z njim. Kot navajajo sodelujči v raziskavi, so zelo pomembne za dober terapevtski odnos, za vrednotenje napredka, morebitno prilagajanje in nadaljevanje obravnave in kot pomoč za hitrejše doseganje zastavljenih ciljev. Zato je pomembno, da delovni terapevti spodbujajo kliente k povratnim informacijam o svojem delu in klientovem zadovoljstvu z obravnavo (Bachelor 2013, 118). Hkrati pa spodbudne povratne informacije, pohvale (s strani klienta ali svojca), kot menijo sodelujoči v raziskavi, spodbujajo njihovo ustvarjalnost. Navedeno ponazori izjava DT20: »*Ti feedbacki na našo ustvarjalnost, na naš trud so zlo zaželeni in nas spodbujajo še k*

nadaljnjem. /…/ Če dobimo neke spodbude in eno pohvalo, potrditev, da smo v tem dobri, da smo dobro naredili, potem dobimo še večji zagon za ustvarjalnost.« Pregled literature, ki je zajel raziskave na temo vpliva klientove povratne informacije na terapevta, je pokazal, da takih raziskav primanjkuje (Oanes in drugi 2015, 1, 12). Empirični izsledki podpirajo idejo, da je vključevanje povratnih informacij pozitivno in ustvarja boljši odnos med terapevtom in klientom, okrepi njuno sodelovanje ter izboljša pretok informacij (prav tam, 9). Uporaba povratnih informacij pozitivno vpliva tako na terapevta kot tudi na klienta, saj ga prepozna kot enakovrednega člana odnosa. Oanes in drugi (2015, 9) tudi poudarjajo, da je konstruktivna uporaba povratne informacije povezna z nekaterimi terapevtovimi osebnostnimi značilnostmi – faktorji, ki so bili prepoznani kot pomembni za uspeh terapije in vključujejo terapevtovo fleksibilnost, odprt odnos ter pripravljenost na spremembe.

Anketiranci se v veliki meri tudi strinjajo oziroma popolnoma strinjajo (89,5 %), da jim ustvarjalnost olajša prilagajanje obravnave potrebam klientov (M = 4,3). Vsak klient je osebnost zase, individuum, s svojimi značilnostmi in problemi. To zahteva od delovnega terapevta, da te klientove posebnosti ne le dobro zazna, ampak jih tudi združi in upošteva pri obravnavi, se tako prilagaja potrebam posameznika in nenehno išče nove ter v klienta usmerjene načine reševanja njegovih problemov in doseganja ciljev. Pri tem je, kot menijo sodelujoči v raziskavi, ustvarjalnost zelo pomembna. DT12 to utemelji na sledeč način: »*[S]ej maš določene veščine, pa tehnike, ampak če jih ne uporabiš tko, da tistmu človeku v tistem trenutku v njegovih okoliščinah ustrezajo, tuki notr se mi zdi, je ta ustvarjalnost, da tud iščeš, pač kombiniraš stvari na tak edinstven način za posameznika.«* DT11 *pa doda: »Se mi zdi, da je tud umetnost to, da ti vmes med samim procesom, k izvajaš terapijo, da se znaš prilagajat človeku.«*

Raziskava med klienti delovne terapije je pokazala, da je zanje zelo pomembno, da jih terapevti doživljajo in obravnavajo kot individualne osebe in terapijo gradijo na njihovih osebnih značilnostih in prioritetah (Rebeiro 2000, 12). Klienti so izrazili, da ne želijo, da bi terapevt samo sledili vnaprej določenim ali naučenim formulam, ampak od terapevtov pričakujejo, da jim pomagajo pri spoznavanju in usvajanju aktivnosti, ki jih lahko sami izberejo (Rebeiro 2000, 12).

Ustvarjalnost delovnega terapevta se, po mnenju udeleženih v raziskavi, odraža v celostnem in edinstvenem pristopu v obravnavi posameznega klienta (na klienta usmerjen pristop), saj »*noben človek ni enak drugemu*« (DT22). Delovni terapevti menijo, da jim ustvarjalnost olajša uporabo na klienta usmerjenega pristopa (M = 4,2); s trditvijo se strinja 56,4 % in popolnoma strinja 30,3 % anketirancev.

Bistvo na klienta usmerjenega pristopa je partnerstvo med delovnim terapevtom in klientom (Sumison 2000, 308), ki klientu omogoča aktivno sodelovanje, soodločanje, svobodno izbiro (Law 1998), upoštevanje njegovih interesov, prioritet, osebne avtonomije (Levack 2009, 346) ter integritete (Kassberg in Skär 2008, 205), delovnemu terapevtu pa vodenje obravnave na osnovi holističnega pogleda na klienta, kar zagotavlja učinkovitost in uspeh obravnave (Johansson in drugi 2009, 228). Robeiro (2000, 13) navaja, da klienti pričakujejo in želijo, da se jih spoštuje in vključuje v proces terapije in omogoči sodelovanje pri sprejemanju odločitev. Avtorica (prav tam) tudi ugotavlja, da izvajanje take prakse od delovnih terapevtov zahteva, da izstopijo iz medicinskega modela in se osredotočijo na zdravje in dobrobit posameznika z uporabo modelov oziroma pristopov, ki upoštevajo celovitost posameznika (na klienta usmerjen pristop). Na klienta usmerjen pristop udeleženci raziskave razumejo kot enakopraven odnos med seboj in klientom. DT20 o tem pove: »*[K]er je delovnoterapevtski proces in pristop do pacienta tako v njega usmerjen. /…/ [T]a individualnost /…/ [S]amo njegovi problemi imajo tudi nek njegov cilj in potem pot do tega cilja spet na njegov način poskušamo najt in takrat morš pač ustvarjalno razmišljat, /…/ da dosežeš ta cilj.«* Poudarjajo pa tudi, da je ustvarjalnost pomembna in potrebna, ker za pristop delovnega terapevta do klienta ni pravil, kar DT2 pojasni: »*[M]orš bit ustavrjaln, ker drugače pač ne morš spelat. /.../ Tudi če je protokol predpisan, je vsak pacient drugačen, saj delamo z neko živo stvarjo, tko da jest mislm, da brez ustvarjalnosti ne gre«.*

Ustvarjalnost ne le olajša uporabo na klienta usmerjenega pristopa, ampak je, kot navajata Merritt in Boogaerts (2014, 231), zelo pomembna tudi pri ohranjanju tega pristopa. Posledica uporabe omenjenega pristopa je tudi bolj sproščen odnos med delovnim terapevtom in klientom, ki obema dopušča in omogoča samorazvoj tudi ob učenju iz napak ali ob uporabi humorja. Slednji ima lahko terapevtski učinek

(McAllister in drugi 2013, 662). »*[S]e tud ustvari eno tako varno okolje, /…/ da si upajo tud zmotit, tud kakšno neumnost nardit, bit mal neresen, ta humor, humor se mi zdi zlo pomembn. /…/ In za vse to sevede rabiš ustvarjalnost«* ugotavlja (DT12).

Uporaba na klienta usmerjenega pristopa je pomembna pri vzpostavljanju in ohranjanju zaupnega odnosa med klientom in delovnim terapevtom, ki je temelj za nadaljnjo obravnavo. Pri tem pa je, kot menijo udeleženci raziskave, potrebna ustvarjalnost. Večina anketiranih delovnih terapevtov se strinja s trditvijo, da jim ustvarjalnost omogoča lažje vzpostavljanje zaupanja in vzajemnega odnosa s klientom (M = 3,9). Da ustvarjalnost pomaga pri izgradnji terapevtskega odnosa in zaupanja, navajata Merritt in Boogaerts (2014, 231), van Veldhoven (2000, 78) pa poudarja, da je ustvarjalnost pri vzpostavljanju dobrega odnosa zelo pomembna. Sodelujoči v raziskavi izpostavljajo, da je ustvarjalnost pomembna, da se lažje približajo in vzpostavijo odnos s težavnejšimi oziroma zahtevnejšimi klienti. DT2 pove: »*… včasih tud pride do neprimernega vedenja in ne moreš čisto vplivat na to, in če tle nimaš ustvarjalnega odnosa, /… / ne moreš bit kej dost uspešn.«.*

Pri vzpostavljanju stika oziroma odnosa, tudi z zahtevnejšimi klienti, je pomembna ustvarjalnost pri komunikaciji, predvsem neverbalni (Berger 2006, 135), s čimer se strinjajo tudi udeleženci raziskave in eden izmed udeležencev, DT18, o tem pove: »*[M]islim, da tu nam ustvarjalnost pomaga prebrodit neke ovire, ki se mogoče vzpostavijo v komunikaciji in pa seveda tud samem pacientu se je lažje približat*«. Markides (2011, 123) poudarja, da je dobra komunikacija je osrednjega pomena za terapevtski odnos in je pogosto lahko sama po sebi terapevtska. Udeleženci navajajo, da jim ustvarjalnost pri komunikaciji in postavljanju vprašanj pogosto prinese napredek pri delu s klienti. DT20 izpostavi pomembnost ustvarjalnosti pri komunikaciji: *»[O]b tem prvem kontaktu in spoznavanju pacienta /…/ moraš posameznika na drugačen način spraševat, ker se tudi sam zaradi bolezni izmika določenim in tukaj rabiš to ustvarjalnost, da ga pelješ skoz komunikacijo, tak da se kaže tud že v sami komunikaciji.*«

Udeleženci so izpostavili tudi uporabo humorja kot tehnike, ki jim je v pomoč pri vzpostavljanju stika in odnosa s klienti. V literaturi je bil humor pogosto prepoznan

kot način vzpostavljanja stika, še posebej, če sta pri klientih prisotna odpor in napetost. V terapevtski situaciji lahko humor služi za izboljšanje odnosa in večjo enotnost (Dziegielewski in drugi 2003, 74).

Cilj delovnoterapevtske obravnave je z upoštevanjem klientove individualnosti, interesov in želja doseči izboljšanje klientovega stanja in čim večjo samostojnost pri izvajanju vsakodnevnih aktivnosti, kar prinaša večje zadovoljstvo in kakovost življenja. Pri tem, kot smo že utemeljevali, je pomembna ustvarjalnost delovnega terapevta skozi celotno obravnavo. Posledica napredka pri obravnavi je (tudi zaradi ustvarjalnosti delovnega terapevta) zadovoljstvo klienta nad lastnim napredkom. Udeleženi v raziskavi poudarjajo, da je zadovoljstvo v vzajemnem odnosu, kar pomeni, da zadovoljstvo s procesom delovne terapije in njegovimi izidi iz klienta prehaja na delovnega terapevta in obratno. DT1 navedeno argumentira: »*Ja, to je pa dodatna stimulacija tud, a ne. Če je pacient zadovoljen, si dejansko tud ti zadovoljen.«*

Anketiranci se v veliki meri strinjajo s trditvijo, da ustvarjalnost povečuje zadovoljstvo klienta in delovnega terapevta v procesu delovne terapije (M = 4,2). Da je ustvarjalnost povezana z zadovoljstvom, pomembna pa je tudi za doživljanje občutka *flow*, navajajo Csikszentmihalyi (1997, 8), Chilton (2013, 64) in McHugh (2016, 280).

Anketirani delovni terapevti tudi menijo, da ustvarjalnost vpliva na večjo zavzetost klienta za sodelovanje v obravnavi (M = 4,1). Kot ugotavljajo, ima pri delovnoterapevtski obravnavi posameznika velik pomen notranja motivacija tako delovnega terapevta za delo s klientom kot tudi motivacija klienta za doseganje zastavljenih ciljev. Z ustreznimi pristopi (na klienta usmerjen pristop) v obravnavi in z uporabo ustvarjalnosti, kot smo že navajali, lahko delovni terapevt (hitreje) pridobi klienta za aktivno sodelovanje v obravnavi, za katerega uspeh je posledično tudi bolj motiviran.

Raziskave kažejo, da so za uspeh obravnave pogosto zelo pomembni faktorji, ki so vezani na klienta. Pri odraslih je notranja motivacija še posebej pomemben pokazatelj uspeha terapije in tisti, ki so bolj notranje motivirani, navadno dosežejo

boljše rezultate (Kilipis in drugi 2012, 94), česar pa avtorji ne morejo potrditi za mlajšo populacijo.

Močno strinjanje anketiranci navajajo pri trditvi, da je klient oziroma njegova enkratnost najpomembnejši razlog njihove ustvarjalnosti (M = 4,0). S trditvijo se strinja 39,9 % in popolnoma strinja 31,7 % anketiranih. Kot smo predvidevali, so torej anketiranci klienta in njegove probleme (edinstvenost primera) prepoznali kot tisto, kar najpomembneje spodbudi in vpliva na njihovo ustvarjalnost. Zaradi posebnosti in specifičnosti situacije, ki je posledica bolezni, motnje, okvare ali poškodbe klienta in zaradi individulnih značilnosti posameznega klienta, mora delovni terapevt obravnavo prilagajati, kar mu, kot smo predpostavljali, predstavlja vedno nov ustvarjalni izziv.

Delovni terapevti navajajo, da jim ustvarjalno reševanje problemov predstavlja izziv (M = 4,2), da jim problemi klientov in njihovo reševanje predstavljajo izziv (M = 4,3) in da je klient tisti, ki s svojimi značilnostmi in težavami sproži, spodbudi njihovo ustvarjalnost (M = 4,2). Enkratnost vsakega primera (klienta) pa so kot najpomembnejši dejavnik, ki sproži in spodbuja ustvarjalnost delovnega terapevta ter ga tudi usmerja v procesu delovne terapije, prepoznali tudi sodelujoči v FS. Dva izmed sodelujočih ugotavljata: »*Ja, mislim, da je res uporabnik najpomembnejši razlog, oni nas najbolj spodbujajo, saj smo zarad njih.«* pove DT10. DT12 pa doda: »*Ja, provzaprov res, so najpomembnejši razlog. Če njih in njihovih težav ne bi bilo, potem mi ne bi imeli kaj delati.«*

Na osnovi navedenega lahko zaključimo, da je enkratnost primera najpomembnejši dejavnik sprožitve in spodbujanja ustvarjalnosti delovnih terapevtov in da motivacija za ustvarjalnost izhaja tudi iz njihove notranje spodbude za posebne (enkratne) aktivnosti oziroma izziva za rešitev problema določenega klienta (osebnosti delovnega terapevta). Na podlagi rezultatov regresijske analize ima enkratnost primera – klient s svojimi posebnostmi – na ustvarjalnost delovnega terapevta v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa statistično najpomembnejši vpliv, statistično značilno pa na ustvarjalnost vpliva tudi osebnost delovnega terapevta.

Ugotavljamo tudi, da delovni terapevti interes, notranjo motivacijo in osebnost prepoznavajo kot enega izmed najpomembnejših dejavnikov njihove ustvarjalnosti. Podobno Keller in Bless (2008) ugotavljata, da so posamezniki bolj (notranje) motivirani za izvajanje aktivnosti, ki jih zanimajo, so jim v veselje in za katere menijo, da so jih sposobni izvajati.

Najmanjšo mero strinjanja anketiranci navajajo pri trditvi, da nezaupanje klienta zavira njihovo ustvarjalnost (M = 3,5). V zvezi s tem je potrebno poudariti tudi, da na osnovi ustvarjalnega pristopa lahko delovni terapevt pridobi oziroma izboljša zaupanje klienta vase in svoje delo.

Sodelujoči v FS so ugotovili, da lahko klient s svojimi značilnostmi deluje tudi kot zaviralni dejavnik ustvarjalnosti delovnega terapevta. To se po navedbah sodelujočih pojavi v primerih, ko skuša klient manipulirati z delovnim terapevtom, še bolj pa v primerih, ko se delovni terapevt sooča s »povratniki« oziroma klienti, ki so večkratno hospitalizirani. Delovni terapevti ugotavljajo, da je v primerih, ko se stanje klientov ne izboljšuje ali se po določenem času klient vrne na zdravljenje, njihova ustvarjalnost ovirana. Takrat delovni terapevti tudi ugotavljajo, kako obravnavati takega klienta, da bo obravnava uspešna. DT17 to ponazori: »*Jaz bi kot dejavnik, ki ovira našo ustvarjalnost, tud izpostavla večkratno hospitalizacijo uporabnika. /…/ Tud kdaj začutim, naša ustvarjalnost je pa sedaj čist izčrpana, tak da je potem spet vprašanje, kaj naprej.«* Zanimivo bi bilo raziskati, zakaj delovni terapevti na pojav reagirajo z zmanjšano ustvarjalnostjo in kaj pri tem občutijo.

Pojav »povratnikov« (angl. *revolving door syndrom)* je v zdravstvu fenomen, ki je pogostejši na področju duševnega zdravja in psihiatrije, kjer je število ponovno hospitaliziranih v določenem časovnem obdobju največje (več v enem letu) (Langdon in drugi 2001, 525). Williamson in drugi (2014, 37–40) ugotavljajo, da imajo povratniki pogosto nerealna pričakovanja, neprimerno vedenje brez upoštevanja meja in nerešene zdravstvene probleme. Hkrati pa literatura s področja zdravstva in sociologije tudi opozarja, da zdravstveni delavci pogosto prehitro kliente delijo na »dobre« in »slabe«. Pri tem mnenja o njihovih karakteristikah pogosto jemljejo za dejstva, ki dobijo status nekakšnih diagnoz, kar vpliva na delo z njimi (Williamson in drugi 2014, 41). Kelly in May (1987, 147)

poudarjata, da je označevanje klientov na 'dobre' in 'slabe' na nek način razumljivo, saj zahtevni posamezniki zaposlenim otežijo delo in, kot kaže tudi naša študija, negativno vplivajo na njihov zagon in ustvarjalnost. Williamson in drugi (2014, 50) tudi opišejo, da delo s povratniki vzame več časa in je za strokovnjake čustveno naporno.

5.5 DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA USTVARJALNOST DELOVNEGA TERAPEVTA

Na osnovi ugotovitev tako kvalitativne kot kvantitativne raziskave ugotavljamo, da na ustvarjalnost delovnega terapevta vpliva veliko različnih faktorjev, med katerimi so najpomembnejši: klient in njegove posebnosti (predstavljeno v predhodnem poglavju), osebne značilnosti delovnega terapevta, delovno okolje, medosebni odnosi s kolegi, odnosi z nadrejenimi in delovne izkušnje (delovna doba). Vpliv teh dejavnikov je lahko pozitiven ali negativen, dejavniki se med seboj prepletajo.

Osebne značilnosti delovnega terapevta

Ustvarjanje je, tako Pečjak (1986, 114), človekova temeljna potreba, s katero se uresničuje in osmišlja življenje. Pomembni lastnosti posameznika sta ustvarjalnost in sposobnost reševanja problemov (Mayer in drugi 2007, 47).

Velika večina anketirancev se strinja, da jih njihove osebnostne lastnosti spodbujajo pri ustvarjalnosti (M = 4,3). Po mnenju udeležencev raziskave so osebne značilnosti delovnega terapevta, ki lahko vplivajo na potek njegove ustvarjalnosti, najprej vezane na samo vrednoto ustvarjalnosti, ki je različno umeščena v njegov sistem vrednot. V veliki meri se anketiranci strinjajo (43,9 %) in popolnoma strinjajo (39,0 %) s trditvijo, da je ustvarjalnost ena njihovih pomembnih vrednot (M = 4,2). Delovni terapevti ustvarjalnost razumejo kot nekakšno gonilno silo in stalnico v njihovem življenju. Ugotavljajo tudi, da neustvarjalnega delovnega terapevta pravzaprav ni, saj se za poklic odločajo ustvarjalnejši posamezniki in poudarjajo, da je poklic med med bolj ustvarjalnimi.

Večina sodelujočih se strinja s trditvijo, da je ustvarjalnost v delovni terapiji pomembnejša kot v drugih zdravstvenih poklicih (M = 4,0). DT16 ugotavlja: »…*da se [že] za ta poklic delovnega terapevta nekak odločajo ljudje, ki imajo to žilico, ki so ustvarjalni, ki majo mal več tega kot pa mogoče drugi zdravstveni poklici«.* Podobne ugotovitve, da je ustvarjalnost pri delu delovnega terapevta zelo pomembna, navaja tudi Schmid (2004, 83).

Ustvarjalnost intervjuvanci označijo kot notranjo potrebo posameznika, pa tudi kot navdih, ki v posamezniku zori in ga usmerja k realizaciji. Uspešna realizacija, zadovoljitev potrebe ali rešitev problema pa prinaša zadovoljstvo. Anketiranci navajajo visoko strinjanje s trditvijo, da jih zadovoljstvo z dobro opravljenim delom spodbuja k še večji ustvarjalnosti (M = 4,4). Tudi Rasulzada in Dackert (2009,191) navajata pozitivno povezavo med ustvarjalnostjo in zadovoljstvom pri delu. Mayer (2002b, 196) navaja, da so ljudje ustvarjalni, če delo opravljajo z veseljem in dodaja (1991, 106), da zadovoljstvo preraste v navdušenje nad delom, kar najbolj spodbuja ustvarjalnost. DT2 ugotavlja: *»[J]e tista notranja potreba, če jo nardiš, si ti bl zadovolen, /…/ k zunanja potreba mogoče ti nikol, ti ne daje takšnega zadovoljstva.«*

Kot pomembno spodbudo ustvarjalnosti pri delu anketirani delovni terapevti prepoznavajo zavedanje o lastni vrednosti pri delu (M = 4,3) in možnost osebnega razvoja (M = 4,2).

Ugotavljamo, da med lastnostmi, ki zavirajo ustvarjalnost delovnega terapevta, anketiranci navajajo: pomanjkanje samozavesti (M = 3,6), bojazen in strah pred neuspehom (M = 3,5) ter perfekcionizem (težnja po popolnosti) (M = 3,2).

Raziskave kažejo, da je perfekcionizem bolj prisoten pri deloholikih, ki pa so hkrati tudi zelo motivirani za delo (Stoeber in drugi 2013, 733). Perfekcionizem tako ni negativna karakteristika »*per se«*. Ozbilir in sodelavci (2015, 253) ločijo med tako imenovanim prilagojenim (angl. *adaptive*) in neprilagojenim (angl. *maladaptive*) perfekcionizmom, kjer je prvi povezan z večjo učinkovitostjo, slednji pa z negativnim stresom. Motiviranost za delo pri pozitivnem perfekcionizmu bi po eni strani lahko pozitivno vplivalo na ustvarjalnost (nasprotno od prepričanja naših

udeležencev), po drugi strani pa lahko pretiran perfekcionizem vodi tudi v pojav izgorelosti in v depresijo (Philip in drugi 2012, 68).

Ustvarjalnost delovnega terapevta pa osebne značilnosti, po mnenju udeležencev raziskave, spodbujajo le, če ohranja osebno ravnovesje med osebnim in poklicnim življenjem in je zadovoljen z življenjem. Delovni terapevti tudi poudarjajo, da v nasprotnem primeru lahko pride do preobremenjenosti in izgorelosti, kar pa zavira ustvarjalnost. Ugotavljamo, da se velika večina anketirancev strinja s trditvijo, da preobremenjenost in stres zavira njihovo ustvarjalnost (M = 4,1). Zato je uravnavanje stresa zelo pomembno (Bregant in drugi 2012, 15). Vpliv stresa in preobremenjenosti DT6 pojasni: »*[Č]e si preobremenjen, v stresu, da v bistvu sam za sebe ne poskrbiš, /…/ prosti čas a ne, k ga zmanjka, se mi zdi, da je tko zlo pomemben /…/ da si nekak v ravnotežju. /…/ [B]oš velik lažje tud ustvarjalen, karkoli že delaš. Ker če si pa tko na meji pregoretja, /…/ takrat tud ustvarjalnost gre.«*

Delovno okolje

Tudi delovno okolje po mnenju sodelujočih lahko pomembno vpliva na ustvarjalnost delovnega terapevta. Ustvari lahko občutek varnosti, kjer se ustvarjalnost razvija. V okolju, kjer se posamezik čuti varen in svoboden, se ustvarjalnost lahko razvije, ugotavlja Kurkinen (2014, 26).

Sodelujoči varnost okolja povezujejo z jasno postavljenimi pravili, stabilnostjo njihove zaposlitve ter s poznavanjem postopkov/faz obravnave v delovni terapiji. *»Varno okolje mislim, da je zlo pomembno za neko terapevtovo ustvarjalnost,«* pove DT19.

Ugotavljamo, da anketirance k ustvarjalnosti v veliki meri spodbuja dinamično, zanimovo delo (M = 4,4). S tega vidika so pogoji za spodbujanje ustvarjalnosti zagotovljeni, saj anketiranci tudi navajajo, da je njihovo delo večinoma zanimivo in dinamično (M = 4,2).

Anketiranci se v veliki meri strinjanjo s trditvijo, da dobri delovni pogoji (oprema, sredstva, prostor) spodbujajo njihovo ustvarjalnost pri delu (M = 4,3). Da na ustvarjalnost vplivajo ustrezni pogoji za delo, ugotavljata Brcar in Lah (2011, 8). Sternberg (2006, 89) med drugim navaja, da ustvarjalnosti naklonjeno okolje pogojuje ustvarjalne ideje. Spodbudni delovni pogoji so po mnenju sodelujočih tudi tisti, ki terapevtu omogočajo prostor, ustrezno opremo in materiale. Vplive delovnega okolja DT11 opiše: »*[T]ud sami fizični dejavniki so zlo pomembni. / … / Da maš miren prostor, da ni hrupa. / … / Pa sam prostor, da maš ti namenski prostor za določene stvari.«* Podobno tudi Dul in Ceylan (2010, 15) te Hemlin in drugi (2008, 197) poudarjajo, da fizični dejavniki delovnega okolja (na primer sam prostor, barve, pohištvo) vplivajo na ustvarjalnost posameznika.

Več kot polovica anketirancev (51,5 %) se niti ne strinja niti se strinja s trditvijo, da ima vsa potrebna sredstva za svoje delo (M = 3,2). Ker so sredstva velikokrat omejena, morajo biti delovni terapevti ustvarjalni pri izbiri materialov in opreme za delo (Van Veldhoven 2000, 79). Podobno navajajo sodelujoči v raziskavi in poudarjajo, da je opremljenost s pripomočki za izvedbo procesa delovne terapije pri posameznem klientu zelo pomembna. DT16 opiše: »*[O]kolje, tako kot ga potrebuješ, čeprav sama oprema ni niti tolko pomembna. Če pa nimaš opreme, se morš pa drugač znajti, je pa ustvarjalnost spet še bolj podkrepljena.«*

Delovno okolje, ki ne ustreza posebnostim del in nalog, ki jih delovni terapevt izvaja v procesu delovne terapije, delovni terapevti ocenjujejo kot zaviralni dejavnik ustvarjalnosti, saj ne omogoča zadovoljitve osnovnih potreb delovnih terapevtov in klientov. Delovni terapevti se v veliki meri strinjajo, da preveliko število klientov v sočasni obravnavi zavira njihovo ustvarjalnost (M = 4,0). Kot navajajo sodelujoči v raziskavi, to povzroča preveliko hrupnost in delovnemu terapevtu in klientu ne zagotavlja dovolj mirnega, sproščenega in intimnega vzdušja za delo. Slednje DT19 opiše: »*Tud recimo število pacientov, če jih maš preveč, ne morš bit tok ustvarjalen.*« DT2 pa doda »V*časih je tak džumbus, pa kako češ v tem delat.«*

Na ustvarjalnost negativno vplivata tudi časovni pritisk in preobremenjenost z delom (Hemlin in drugi 2008). Tako delovni terapevti menijo, da pomanjkanje časa

zavira njihovo ustvarjalnost (M = 4,0). Amabile (1998, 21) med drugim poudarja, da ustvarjalnost potrebuje svoj čas, ki ga je zaposlenim potrebno pustiti.

Medosebni odnosi s kolegi

Za ustvarjalnost delovnega terapevta so poleg odnosa s klientom pomembni tudi medsebojni odnosi, ki temeljijo na zaupanju in medsebojnem sodelovanju. Ovsenik (2013, 73–74) ugotavlja, da so dobri medosebni odnosi na delovnem mestu za ustvarjalnost posebnega pomena, pomanjkanje zaupanja pa zavira ustvarjalnost (Berginc in Krč 2001, 34). Večina sodelujočih ugotavlja, da jim dobri medosebni odnosi dajejo občutek varnosti in podpore v smislu razumevanja in nudenja pomoči in se v veliki meri strinjajo, da dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu spodbujajo njihovo ustvarjalnost (M = 4,3) oziroma menijo, da njihovo ustvarjalnost spodbujajo pohvale sodelavcev (M = 4,3). DT18 ugotavlja, da je: »v*sekakor [je] veliko lažje delat v delovnem okolju, ki te spodbuja, takrat se ustvarjalnost lahko v polni meri razcveti*.« Da ustvarjalni zaposleni cenijo priznanje sodelavcev, poudarjajo tudi Milner in drugi (1995, 4).

Tudi De Jong in Den Hartog (2007, 57) ugotavljata, da odnosi med zaposlenimi vplivajo na ustvarjalnost posameznika. Anketiranci se strinjajo, da na delovnem mestu prevladujejo sproščenost in dobri medsebojni odnosi (M = 3,5). Nasprotno pa slabi, odtujeni medsebojni odnosi po mnenju sodelujočih zavirajo ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije. »*Zlo se pozna, če so kakšna trenja,«* pove DT9. Podobno Možina in drugi (2000, 183–184) med drugim navajajo, da konfliktni odnosi in nesoglasja med zaposlenimi lahko privedejo do različnih negativnih pojavov, kot so oteženo izpolnjevanje delovnih nalog in doseganje ciljev organizacije, zmanjšanje uspešnosti pri delu in podobno.

Odnosi z nadrejenimi

Vodenje je pri spodbujanju ustvarjalnosti pomembno (Pucelj in Likar 2006, 138), zato ne čudi, da delovni terapevti med vplive na ustvarjalnost delovnega terapevta posebej uvrščajo tudi odnose delovnega terapevta z nadrejenimi.

Anketiranci se strinjajo, da jasnost pričakovanj s strani nadrejenih spodbuja njihovo ustvarjalnost (M = 3,7). Menijo, da je to pomemben pogoj za dobro opravljanje dela in za ustvarjalnost pri delu. DT6 navedeno utemelji: »*Če so pričakovanja in veš, da so, boš tud bolj ustvarjalen, če pa veš, da je čist vseen, al daš kej od sebe al ne, boš tud manj ustvarjalen.«* Podobno Mayer (2002a, 571) poudarja, da ustvarjalnosti ni mogoče načrtovati ali komu ukazovati, marveč le spodbujati in pričakovati, zato tudi zahteva drugačne načine vodenja.

Pohvale in (javna) priznanja so pri spodbujanju ustvarjalnosti zaposlenih zelo pomembna, marsikomu celo bolj kot denarna nagrada (Tushman in O´Reilly 1997, 211), in so učinkovito orodje vodenja (Zupan 2001, 208). S trditvijo, da pohvale nadrejenih spodbujajo njihovo ustvarjalnost pri delu (M = 4,0), se anketiranci v veliki meri strinjajo in hkrati tudi navajajo, da neposredni vodje spodbujajo njihovo ustvarjalnost (M = 3,5). Konstruktivne povratne informacije, predvsem informativne narave, spodbujajo ustvarjalnost zaposlenih, ugotavljajo De Stobbeleir in drugi (2008). Delovni terapevti podobno navajajo, da jih pozitivna povratna informacija v obliki pohvale s strani nadrejenih ali sodelavcev spodbuja k ustvarjalnosti. Navedeno DT14 ponazori: *»[J]e čedalje več pozitivnega feedbacka, /…/ tud sproti znajo pohvalit*.« Tudi DT18 ugotavlja: »*Je pa zlo važno ta pozitivna naravnanost in pa pohvala nadrejenega*.« Tudi Mayer (2004a, 65) navaja, da je za ustvarjalnost pomembno, da vodja posluša in tudi upošteva ideje ter predloge sodelavcev, zagotovi enakopravno komunikacijo, ustrezne medsebojne odnose in ustvarjalno vzdušje.

Ustvarjalnost delovnega terapevta je po mnenju sodelujočih v raziskavi ovirana v primerih, ko imajo nadrejeni nerealna ali prevelika pričakovanja glede procesa in izidov delovne terapije oziroma glede delovnih obveznosti delovnega terapevta. Ključna naloga vodje je poverjanje nalog na osnovi zaupanja, da bo posameznik nalogo pravočasno in kakovostno opravil, pri čemer mora vodja upoštevati tudi delovne pogoje, pripomočke in časovno razpoložljivost posameznika (Mayer 2002b, 196, 200). Avtor (prav tam) dodaja, da podrobna navodila ustvarjalno delo ovirajo, prav tako pa ga, kot menijo Shalley in drugi (2000), ovira prevelik ali poostren nadzor, kar navaja tudi McLean (2005). Anketiranci se strinjajo, da prevelik nadzor, usmerjanje zavirata njihovo ustvarjalnost (M = 3,9). Neskladje

med izvajanjem nalog delovnega terapevta in pričakovanji nadrejenih pojasni DT22, ko pove, da si nadrejeni želijo, da bi bili klienti aktivni ves dan.

Za spodbujanje ustvarjalnosti pri delu je pomembno, da vodje nudijo dovolj podpore pri izvajanju delovnih aktivnosti (Amabile in drugi 2004). Sodelujoči v raziskavi navajajo, da bolj kot nerealna pričakovanja ustvarjalnost delovnega terapevta zavira podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih (M = 4,1) ter to, da največkrat dela delovnega terapevta in ustvarjalnosti sploh ne prepoznajo (M = 3,4). DT6 ugotavlja: »*Ignoriranje, da nadrejeni sploh ne ve, da obstajaš. Da v bistvu /…/ nikol noben od vodstva niti ne pride pogledat. Ja, to ni vzpodbudno, to bolj zavira.*« Brezbrižen in negativen odnos sta, kot ugotavlja Zupan (2001, 17), oviri za reševanje problemov in napredek posameznika.

Delovne izkušnje (delovna doba) in znanje

Delovne izkušnje so dejavnik, ki lahko na ustvarjalnost vpliva bodisi negativno bodisi pozitivno.

Anketirani delovni terapevti se v veliki meri strinjajo s trditvijo, da izkušnje in znanje spodbujajo njihovo ustvarjalnost (M = 4,2). Izkušenejši terapevti imajo več znanja in poznajo več tehnik in pristopov, ki jih lahko uporabijo pri delu s klienti. Prav tako sta pri izkušenejših terapevtih bolj razviti empatija in intuicija. Sodelujoči v FS menijo, da z leti terapevt dozori, povečajo pa se tudi njegove sposobnosti za vzpostavitev terapevtskega odnosa s klientom. »*In ta širina, ki pa jo lahko dobimo tudi z izkušnjami, s pridobivanjem novih znanj, /…/ tak da to tudi vpliva,«* navaja DT20.

Pomemben je tudi dostop do izobraževanja. Fatur in Likar (2009, 51) ugotavljata, da na ustvarjalnost vpliva strokovnost posameznika in znanje, ki je kot meni Mayer (2008, 10), tudi osnova za konkurenčnost. Tudi delovni terapevti menijo, da pomanjkanje strokovnega znanja zavira njihovo ustvarjalnost (M = 3,7). Ugotavljamo, da delovno okolje spodbuja ustvarjalnost, če omogoča nenehno izobraževanje, kar pa po mnenju delovnih terapevtov ne drži, saj se jih le četrtina strinja s trditvijo, da jim delovna organizacija omogoča izpopolnjevanje znanja tudi

s področja ustvarjalnosti (M = 2,9). Anketiranci tudi navajajo, da bi se na področju ustvarjalnosti želeli dodatno izobraževati (M = 4,4), kar je zelo spodbudno. Na podlagi izkušenj in reševanja problemov ter z uporabo znanja nastaja novo znanje, ki se nato uporabi v delovnem procesu (Svetlik in Pavlin 2004, 207). DT5 pove: »*Če si v nečem bolj vešč, če neki obvladaš, ti je tud lažje pol, si bolj motiviran. /…/ Velja tud za ustvarjalnost.*« Pomembno je, da imajo posamezniki možnost svoje znanje raziskovati, uporabljati, nadgrajevati ter si ga deliti in izmenjevati z ostalimi (Thomas in drugi 2001, 881).

Po drugi strani pa se z leti lahko sočasno razvije rutina, ki na ustvarjalnost vpliva negativno. Anketiranci se strinjajo, da preveč rutine zavira njihovo ustvarjalnost (M = 3,9), saj delovnemu terapevtu onemogoča prepoznavanje novih ali drugačnih pristopov obravnave klienta in posledično ne prinaša vzajemnega zadovoljstva. Razliko med rutino in ustvarjalnostjo udeleženec opiše tako, da mu »*prinese dan, ki je bolj ustvarjalen, večje zadovoljstvo*« (DT18). Shalley in drugi (2000) podobno ugotavljajo, da togi postopki zavirajo ustvarjalnost posameznika.

Delovna doba na ustvarjalnost delovnih terapevtov nima statistično značilnega vpliva, zato ne moremo trditi, da se delovni terapevti z daljšo delovno dobo v večji meri kot delovni terapevti s krajšo delovno dobo strinjajo s trditvijo, da je ustvarjalnost pomembna v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa. Enake ugotovitve, da delovna doba zaposlenih ne vpliva na njihovo zadovoljstvo in posledično ne vpliva na ustvarjalnost, navaja tudi Bogovič (2014, 40).

Zaposleni morajo biti seznanjeni s tem, kakšne koristi oziroma nagrade lahko pričakujejo v primeru ustvarjalnih dosežkov, poudarjata Franca in Zirenstein (2009, 706). Kot smo že omenili, anketiranci menijo, da za ustvarjalne dosežke niso dovolj nagrajeni in se strinjajo s trditvijo, da (materialne) nagrade spodbujajo ustvarjalnost pri delu (M = 3,6). Ugotavljamo, da so za svoje ustvarjalne dosežke delovni terapevti nagrajeni le s pohvalo (klient, nadrejeni, sodelavec), kar sicer po mnenju delovnih terapevtov spodbuja ustvarjalnost. Baer (2012, 1116) poudarja, da mora vodja spodbujati in motivirati ustvarjalnost zaposlenih. Brcar in Lah (2011, 8) menita, da so za ustvarjalnost posameznika pomembni zadovoljstvo s plačo, nagrade, priznanja in pohvale kolegov in vodij za dobro opravljeno delo ter

priložnosti za napredovanje. Sodelujoči v raziskavi menijo, da »*pohvala vedno naleti na pozitiven odziv*« (DT8) in *»še veča tvojo ustvarjalnost«* (DT5), zato je pomembno, da kakovostno opravljeno delo prepoznajo in pohvalijo tudi sodelavci.

Avtonomija pomeni stopnjo samostojnosti, do katere zaposleni lahko samostojno določa svoj proces dela in urnik (Fullagar in Kelloway, 2009). Anketiranci se v veliki meri strinjajo s trditvijo, da svoboda in strokovna avtonomija spodbuja njihovo ustvarjalnost pri delu (M = 4,4) oziroma da jo pomanjkanje avtonomije zavira (M = 3,8). Posamezniki, ki pri svojem delu niso ali ne morejo biti avtonomni, so manj ustvarjalni (Mirowsky in Ross 2007, 386), Liu in drugi (2012, 1206) pa menijo, da pretiran nadzor ustvarjalnost zaposlenih lahko celo zatre. Da samostojnost pri delu in odprte, nestrukturirane naloge ustvarjalnost bolj spodbujajo kot ozko opredeljene zadolžitve, ugotavlja tudi Drevenšek (2000, 48). Menimo, da imajo delovni terapevti pri delu precejšnjo mero svobode in strokovne avtonomije, kar je pomembno za njihovo poklicno identiteto in samozavest, kot tudi za kakovostno delo in zadovoljstvo pri delu. Podobno Fullagar in Kelloway (2009) ugotavljata, da delo, ki od posameznika zahteva različne sposobnosti in mu hkrati omogoča oziroma dovoljuje ustvarjalno izbiro, vpliva na ravnovesje med izzivom in sposobnostmi ter posledično na zadovoljstvo in zanos pri delu.

5.6 SKLEPNE UGOTOVITVE

V raziskavi smo identificirali specifične dejavnike, ki se nanašajo na ustvarjalnost delovnih terapevtov in se navezujejo na osebo (tako klienta kot tudi terapevta), medosebne odnose in delovno okolje. Izpostavili smo potencial in vpliv, ki ga ima vsak izmed dejavnikov na ustvarjalnost delovnega terapevta in ki se lahko izrazi na bodisi pozitiven bodisi negativen način, odvisno od okoliščin in konteksta vsake situacije. Rezultati so podprli prepričanje o tem, da je ustvarjalnost večplasten proces, ki je odvisen od številnih dejavnikov. Mayer (2008, 11) je proces ustvarjalnosti opisal kot proces stalnega eksperimentiranja dokler ni dosežen željeni rezultat. Podobno razmišljanje so izrazili tudi udeleženci raziskave, ki so poudarili, da za ustvarjalnost ni nekega uveljavljenega recepta in je pogosto

potrebno preizkusiti in primerjati različne pristope in načine ter upoštevati mnoge okoliščine. To odraža ne samo, da je ustvarjalnost kompleksen fenomen, ampak tudi, da je za boljše razumevanje potrebno upoštevati različne elemente in dejavnike, ki so z njo povezani. Le to bo omogočilo prenos znanja o ustvarjalnosti v teorijo in prakso.

Udeleženci raziskave so potrdili, da je ustvarjalnost pomembna v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa, čeprav ne nujno v vseh enako intenzivno. Pri tem so izpostavili predvsem fazo spoznavanja klienta in vzpostavljanja medsebojnega odnosa. Potrdili so tudi, da je ustvarjalnost ključen pogoj za kakovostno delo, pri katerem jim olajša premagovanje različnih ovir in omogoča iskanje edinstvenih rešitev problemov obravnavanega klienta. V tem smislu ustvarjalnost pomaga k napredku in boljšim rezultatom obravnave, klientu pa omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti in posledično zvišuje samostojnost in neodvisnost, zadovoljstvo in kvaliteto življenja.

Udeleženci raziskave (tako anketiranci kot intervjuvanci) so enkratnost primera – klienta z njegovimi posebnostmi in problemi prepoznali kot najpomembnejši dejavnik ustvarjalnosti v procesu delovne terapije. Zelo pomemben vpliv na ustvarjalnost delovnega terapevta pa imajo, kot ugotavljajo udeleženci, njihove osebnostne lastnosti, interes, motivacija in izziv za reševanje klientovih problemov. Glede na rezultate regresijske analize ugotavljamo, da imata na ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije statistično značilen vpliv le klient s svojimi posebnostmi (enkratnost primera) in osebnost delovnega terapevta, pri čemer ima enkratnost klienta pomembnejši vpliv, saj pojasni 71 % variabilnosti spremenljivke ustvarjalnosti delovnega terapevta.

Hipotezo 1, ki pravi, da je klient s svojimi posebnostmi pomembnejši dejavnik ustvarjalnosti delovnih terapevtov kot interes (notranja motivacija) delovnih terapevtov, **sprejmemo**. Na ustvarjalnost v delovnoterapevtskem procesu statistično značilno vplivata tako klient s svojimi značilnostmi (regresijski koeficient = 0,574; $p < 0,01$) kot tudi osebnost delovnega terapevta v smislu njegovega interesa oziroma notranje motivacije (regresijski koeficient = 0,388; $p < 0,01$), vendar je vpliv enkratnosti primera, torej klienta z njegovimi posebnostmi, večji.

Hipotezo 2, ki pravi, da sta za ustvarjalnost delovnih terapevtov svoboda in strokovna avtonomija pomembnejši kot podporno delovno okolje, glede na rezultate regresije, **sprejmemo**.

Hipotezo 3, ki pravi, da so delovni terapevti, ki so v delovnoterapevtskem procesu pretežno ustvarjalni, s svojim delom bolj zadovoljni kot tisti delovni terapevti, ki več delajo rutinsko, **sprejmemo**. Delovni terapevti, ki so v svojem delovnem procesu ustvarjalnejši, pri svojem delu občutijo tudi višjo stopnjo zadovoljstva in veselja. Po drugi strani pa vpetost delovnih terapevtov v rutinsko delo na zadovoljstvo vpliva negativno.

Hipotezo 4, ki pravi, da ustvarjalnost delovnega terapevta bolj zavira pomanjkanje znanja in izkušenj kot neustrezen odnos nadrejenih, glede na rezultat regresije, **sprejmemo**.

Hipoteze 5, ki pravi, da se delovni terapevti z daljšo delovno dobo v večji meri kot delovni terapevti s krajšo delovno dobo strinjajo s trditvijo, da je ustvarjalnost pomembna v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa, na osnovi izračuna regresije, **ne moremo sprejeti**. Izkazalo se je, da na ustvarjalnost v procesu delovne terapije delovna doba (število let delovnih izkušenj) nima statistično značilnega vpliva.

Tezo doktorske disertacije, ki predpostavlja, da je **enkratnost primera (klient) najpomembnejša spodbuda za ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije** glede na predhodno navedene ugotovitve raziskave, **sprejmemo.**

5.7 OMEJITVE RAZISKAVE

Kadar želimo opredeliti kakovost določenega raziskovalnega dela, je nujno, da o raziskovalnem postopku kritično razmislimo oziroma naredimo refleksijo (Finlay in Gough 2003, IX).

Celovita obravnava ustvarjalnosti delovnega terapevta v procesu delovne terapije je zahtevna, kompleksna in specifična zaradi velikega števila dejavnikov, ki nanjo vplivajo. Zato se zavedamo omejitev raziskave in jih tudi navajamo v nadaljevanju.

- Kljub temu, da je teoretični del obširen, bi bilo moč ustvarjalnost in vplive na ustvarjalnost predstaviti še bolj poglobljeno in z različnih vidikov.
- Proučevanje dela delovnih terapevtov je zahtevno zaradi okoliščin njihovega dela, predvsem kadar je povezano z direktnim opazovanjem. Slednje namreč lahko vpliva na odnos med terapevtom in klientom ter na medsebojne reakcije in posledično na obravnavo. Snemanje in kasnejše opazovanje videoposnetkov pa je lahko sporno z vidika zaupnosti. Iz navedenih razlogov se metode opazovanja, čeprav bi lahko prinesla pomembne ugotovitve, nismo poslužili.
- V raziskavi smo uporabili načrt združenih metod oziroma integrirano kvalitativno–kvantitativno metodo, za katero smo menili, da je za proučevani problem najustreznejša in bomo dosegli maksimalni rezultat. Zavedamo se, da so z izvedbo posamezne raziskovalne metode povezane omejitve, ki lahko pomembno prispevajo k omejitvam raziskave v celoti.
- Pri izvedbi posameznih FS smo se omejili na FS, ki so bile homogene glede na to, da so bili vanje vključeni le delovni terapevti in glede na to, da so bile vse udeleženke (razen v eni FS) ženskega spola. Priporočila, naj se udeleženci med seboj ne poznajo (Fatameh 2004, 656), nismo mogli zagotoviti, kar bi lahko vplivalo na sproščenost in odkritost posameznikov pri pogovoru in posledično na rezultate.
- Pri fokusnih skupinah se lahko zgodi, da udeleženci ne dobijo vedno enakih možnosti za izražanje svojih mnenj in pogledi nekaterih, kot navaja Smithson (2000, 107–109), ki so morebiti drugačni od večine, lahko ostanejo preslišani.

- Ugotovitve FS zaradi majhnega vzorca ne omogočajo posploševanja.
- V kvantitativnem delu smo za zbiranje podatkov izbrali spletno anketiranje, ki ima poleg prednosti tudi slabosti:
  - nepripravljenost (delovnih terapevtov) za sodelovanje, pomanjkanje časa oziroma možnost zavrnitve izpolnitve anketnega vprašalnika (stopnja neodzivnosti), ki je lahko precej visoka; odzivnost je večja med bolj izobraženimi in tistimi anketiranci, ki se bolj zanimajo za določeno temo,
  - dolžina in kompleksnost anketnega vprašalnika,
  - možnost, da vsi zaposleni delovni terapevti nimajo dostopa do e-pošte in medmrežja,
  - možnost prekinitve reševanja (vprašalnik ni rešen v celoti),
  - časovna omejitev izpolnjevanja anketnega vprašalnika,
  - možnost, da so vprašani vsebino vprašanja, trditve razumeli drugače, kot oblikovalec,
  - z vprašanji (s trditvami) v anketnem vprašalniku smo zajeli predvsem subjektivne sodbe, mnenja anketirancev o ustvarjalnosti delovnega terapevta in dejavnikih, ki nanjo vplivajo, pri čemer anketa kot samoocenitveni instrument postavlja vprašanje samokritičnosti ocen in sodb ter objektivnosti informacij.
- Nismo uspeli pridobiti (ni bil dostopen) podatka o točnem številu zaposlenih delovnih terapevtih v Sloveniji.
- Poudariti je potrebno tudi, da v Sloveniji in tudi širše za primerjavo ni empiričnih raziskav o ustvarjalnosti delovnega terapevta v procesu delovne terapije.
- Skoraj nemogoče je predvideti vse dejavnike, ki na ustvarjalnost delovnega terapevta vplivajo spodbujevalno ali zaviralno. V raziskavi smo se omejili le na nekatere; predvidevamo, da jih je več, so kompleksni in prepleteni, kar bi zahtevalo nadaljnje poglobljene raziskave.
- Zaznali smo pomanjkanje znanstvene in strokovne literature na temo ustvarjalnosti delovnega terapevta tako v Sloveniji kot v širšem prostoru.
- Menimo, da so za posploševanje rezultatov in njihovih implikacij izven meja Slovenije zaradi posebnosti njenega družbenega in kulturnega prostora omejene možnosti.

- Avtorica je po osnovni izobrazbi delovna terapevtka, zato kljub trudu in skrbnosti obstaja možnost, da je pri delu nehote kaj z družboslovnega vidika pomembnega spregledala.
- Omejitev se navezuje tudi na morebitno nenamerno pristranskost raziskovalke, kar je lahko vplivalo na vsebino raziskovanja in tudi na izvedbo FS. Pri fokusnih skupinah vedno obstaja nevarnost, da moderator vpliva na pogovor (Smithson 2000, 110). Dopuščamo možnost, da bi avtorica, ki je sama delovna terapevtka s posebnim zanimanjem za ustvarjalnost, nenamerno vplivala na potek diskusije fokusnih skupin, čeprav so bile upoštevane različne strategije za povečanje kvalitativne veljavnosti. Daly in Lumley (2002, 299) navajata, da iz zanimanja za določeno področje in osebne motivacije navadno izhaja interes za določeno raziskovalno vprašanje, Bryman (2004, 523) pa ugotavlja, da vrednote, izkušnje in prepričanja raziskovalca gotovo vplivajo na vsebino raziskave. Potrdimo lahko, da je pripadnost avtorice poklicni skupini vplivala na izbor teme doktorske disertacije.

Kljub navedenim omejitvam pa se je potrebno zavedati, da je bila raziskava na temo dejavnikov ustvarjalnosti delovnega terapevta v delovni terapiji v Sloveniji izvedena prvič, tudi v širšem prostoru so tovrstne raziskave redke. Menimo, da je zato nadaljnje raziskovanje v tej smeri smiselno in nujno potrebno. Pri tem pa je potrebno poudariti, da bi bilo v bodočih raziskavah smiselno upoštevati tudi mnenja in stališča klientov in ustvarjalnost delovnih terapevtov proučevati tudi iz njihovega vidika.

5.8 IZVIRNI PRISPEVEK K ZNANOSTI

Predlagana doktorska disertacija je po podatkih na osnovi poizvedbe v ustreznih akademskih bazah prva raziskava v Sloveniji, s katero smo opredelili ustvarjalnost delovnih terapevtov v procesu delovne terapije v Sloveniji in raziskali okoliščine ali dejavnike, ki to ustvarjalnost sprožijo ali zavirajo/ovirajo oziroma vplivajo na njen potek, kar je njen najpomembnejši izvirni prispevek k znanosti. Posebej smo se osredotočili na vpliv enkratnosti primera (klienta) na ustvarjalnost terapevta v procesu delovne terapije, kar je avtorico zanimalo tudi kot pripadnico poklicne skupine. Glede na razpoložljive vire so tovrstne raziskave redke tudi v tujini.

Z ozirom na to, da je avtorica disertacije predavateljica na Zdravstveni fakulteti Univerze v Ljubljani, smo ugotovili, da delovni terapevti menijo, da z izobraževanjem ne pridobijo dovolj znanja in veščin, da so pri svojem delu lahko ustvarjalni. Na osnovi ugotovitev raziskave bodo tako pripravljeni tudi predlogi za vpeljavo sprememb pri izobraževanju oziroma dodatnem usposabljanju delovnih terapevtov.

Rezultati doktorske disertacije so koristni tako na teoretični kot tudi na uporabni ravni.

Predlagana doktorska disertacija lahko pripomore k boljšemu razumevanju in vzpostavlja temelje za oblikovanje sodobnih teoretskih izhodišč o ustvarjalnosti v specifični povezavi s procesom delovne terapije in predloge za njihovo aplikacijo za strokovno delo kot tudi za osnovno in specialistično izobraževanje in usposabljanje delovnih terapevtov.

Rezultat disertacije je izdelano navodilo za delo fokusnih skupin in raziskovalni protokol za polstrukturirani intervju ter anketni vprašalnik.

Dognanja raziskave je mogoče uporabiti kot bazo podatkov, ki predstavlja možnost raziskovanja – v smeri longitudionalne prospektivne študije ustvarjalnosti delovnih terapevtov v procesu delovne terapije. Identificirani so dejavniki, ki spodbujajo ali zavirajo ustvarjalnost delovnega terapevta z osredotočenostjo na

posebne okoliščine (enkratnost vsakega primera). Raziskava vzpostavlja raziskovalni okvir za sprotno spremljanje tega pojava, hkrati pa ponuja izhodišča za primerjavo z eventuelnimi obstoječimi tujimi študijami. V tem smislu z raziskavo vstopamo tudi v mednarodni prostor in vzpostavljamo možnost nadaljnjega raziskovanja.

Izviren prispevek doktorske disertacije vidimo zlasti v tem:

- da ugotavlja vpliv posebnih okoliščin (enkratnost primera, ki zahteva izvirne rešitve) na ustvarjalnost delovnega terapevta, ki je bila znanstveno že večkrat postulirana, v raziskavah pa redko prikazana in dokazana;
- da na osnovi rezultatov raziskave pojasnjujemo vpliv enkratnosti primera (klienta) kot enega najpomembnejših dejavnikov, ki vpliva na pojav in potek ustvarjalnosti slovenskih delovnih terapevtov v delovnoterapevtskem procesu in ugotovljamo oziroma opredeljujemo tudi druge pomembne dejavnike, med njimi interes in notranjo motivacijo delovnega terapevta, ki po mnenju anketirancev ustvarjalnost sprožijo, spodbujajo in zavirajo;
- da je prva celovitejša raziskava o ustvarjalnosti v procesu delovne terapije v Sloveniji in tudi v širšem prostoru;
- da je raziskava potekala na celotni populaciji delovnih terapevtov v Sloveniji, ki so zaposleni v svoji stroki, kar zagotavlja metodološko zanesljivost, veljavnost rezultatov pa še povečuje uporaba načrta združenih metod;
- da lahko služi kot osnova za raziskave o ustvarjalnosti delovnih terapevtov v procesu delovne terapije v prihodnje ter omogoča primerjavo s tujimi študijami in tako vstopa tudi v mednarodni prostor;
- da vzpostavlja temelje za oblikovanje sodobnih teoretskih izhodišč o ustvarjalnosti v specifični povezavi s procesom delovne terapije in predloge za njihovo aplikacijo za strokovno delo;
- da bodo na njeni osnovi pripravljeni tudi predlogi za vpeljavo sprememb pri izobraževanju delovnih terapevtov;
- da lahko služi tudi kot gradivo v izobraževalne namene v učnem procesu študentov Zdravstvene fakultete – visokošolskega strokovnega študijskega programa Delovna terapija prve stopnje.

6 ZAKLJUČEK

Delovna terapija je po svoji definiciji, temeljni naravi ustvarjalen poklic. Delovni terapevt kot zdravstveni strokovnjak na podlagi pridobljenega znanja, spretnosti, izkušenj in premislekov deluje v prid vsakokrat posebnega klienta in z ustvarjalnimi pristopi išče edinstvene rešitve njegovih problemov, ki terapevtu predstavljajo izziv, ter mu (klientu) tako omogoča samostojnejšo izvedbo posameznih vsakodnevnih aktivnosti in posledično višjo kakovost življenja.

V izredno dinamičnem in hitro spreminjajočem se svetu je pomembno, da že v izobraževanju uravnovešamo reprodukcijo znanja in spretnosti z ustvarjanjem pogojev za nastanek novega znanja ter povezovanja obstoječega znanja. Pri tem je zelo pomembno spoštovati in krepiti ustvarjalne procese učečega se, kjer združujemo različne metode in inovativne pristope (npr. poučevanje s pomočjo umetnosti, poezije; različnih ved in strok). Rešitev vidimo v povezovanju in ne v še bolj globoki specifičnosti posameznih vej oziroma posameznih strok.

Sodobna proizvodnja dobrin (izdelkov) in storitev je glede na potrebe trga na vseh področjih zavezana hitrim prilagoditvam. Zato je ustvarjalnost zelo potrebna in zelo zaželena lastnost, ki pripomore k učinkovitejšim in hitrejšim prilagoditvam oziroma spremembam. Te so lahko znotraj posamezne paradigme ali pa gre za bolj temeljne, tako rekoč paradigmatske (npr. motor na notranje izgorevanje – električni motor za avtomobile).

Sodobne razmere v zdravstvu (hitrejše odpuščanje iz bolnišnic oziroma skrajševanje hospitalizacije, deinstitucionalizacija, razvoj tehnologije, krčenje obsega in nabora zdravstvenih storitev, ki jih pokriva zdravstveno zavarovanje ipd.) in zelo pomemben obrat pri storitvah delovne terapije, ki so osredinjene na klienta, predpostavljajo in zahtevajo ustvarjalno delovanje delovnega terapevta, njegovo hitro učenje, dobro presojanje, odprtost za informacije iz drugih ved in strok, zmožnost povezovanja znanja in spretnosti na različne načine, uresničevanje zamisli glede na dane pogoje (npr. telesne ali druge omejitve pri

klientu, njegove stanovanjske razmere, njegove posebne želje in pričakovanja) ipd.

Za to, da bi bil delovni terapevt ustvarjalen, potrebuje ugodne zunanje okoliščine (organizacijska struktura, delovni pogoji, naklonjeno vodstvo, nagrade), ustrezne osebnostne lastnosti, znanje in izkušnje ter izziv in interes oziroma motivacijo za iskanje rešitev problemov posameznega klienta, pri tem pa mora upoštevati poklicno etiko.

Delovni terapevt je izrazito sodoben poklic, odprt in usmerjen iz današnjega trenutka – upoštevajoč preteklost klienta in pridobljeno strokovno znanje, izkušnje, spretnosti – v prihodnost. S poglobljenimi raziskavami kompleksnega sklopa dejavnikov in okoliščin ustvarjalnosti pri delu delovnega terapevta in z natančnimi premisleki o naravi njegovega dela, je mogoče korak za korakom napredovati v kakovostne nadgradnje vsebin študija in prakse v delovni terapiji. Te presegajo nevarnosti okostenelih in preživetih definicij in praks z dinamičnimi prilagoditvami (tudi s pomočjo ustvarjalnosti) in organsko rastjo. K spremembam povabijo tudi institucionalne in organizacijske okvire, ki določajo meje delovne terapije. Vse to pa je utemeljeno prav v polju ustvarjalne svobode, za katero je potrebno temeljito teoretsko in praktično znanje, veščine in pogum, stopiti v nedoločno in neznano, preko meja, ki sicer ponujajo varnost, a hkrati pomenijo tudi zamejitev in v določenem trenutku zatirajo razvoj z zaviranjem ustvarjalnosti.

Človek je edino ustvarjalno bitje našega planeta, ki je sposobno ustvariti materialne dobrine, umetniške stvaritve, hkrati pa obogatiti in olajšati življenje ljudem. Pomembno je, kako, v kakšne namene človek svojo ustvarjalnost usmeri in uporabi. Zato je ustvarjalnost, če naj bo konstruktivna, pogojena z etiko. S pomočjo ustvarjalnosti terapevt v procesu delovne terapije pripomore k večji samostojnosti pri opravljanju vsakodnevnih opravil, osebnostni trdnosti in zdravju klienta, ki se kot osebnost razvija, bogati, pridobiva izkušnje in tako izboljšuje kakovost svojega življenja. Delovni terapevt v procesu delovne terapije uporablja poleg znanja, spretnosti in veščin tudi ustvarjalnost ter pri tem dosledno upošteva moralna načela, zlasti glede novosti, ki jih uvaja in še niso celovito evalvirane.

Če smo se v začetku doktorske disertacije spraševali o ustvarjalnosti kot eni bistvenih lastnosti človeka, se lahko ob zaključku ozremo nazaj in pritrdimo, da je ustvarjalnost ključna za kakovostno delo delovnega terapevta ter pogledamo v to, kar se razpira pred nami: le na podlagi te lastnosti tako pri klientu kot pri delovnem terapevtu je mogoče učinkovito in individualizirano nasloviti vsakokratno stisko, problem, težavo posameznika in skupaj oblikovati novo, drugačno prihodnost. Ugotovimo lahko, da je enkratnost primera – klient tisti ključni dejavnik, ki ustvarjalnost delovnega terapevta sproži, spodbuja in nanjo tudi najpomembneje vpliva. Pri tem pa so pomembni tudi osebnost, notranja motivacija in interes delovnega terapevta.

7 LITERATURA

Adams, Karlyn. 2005. The Sources of Innovation and Creativity [online]. Dostopno prek: http://www.skillscommission.org/pdf/commissioned_papers/Sources%20of%20Innovation%20and%20Creativity.pdf (15.april 2015).

Ainsworth, Elizabeth in Desleigh De Jonge. 2011. *An occupational therapy: guide home modification practice*. *1st ed.* Thorofare: Slack Incorporated, 6–91.

Albert, S. Robert. 1990. Identity, Experiences, and Cateer Choice Among the Exceptionaly Gifted and Eminent. V *Theories of Creativity*, ur. Mark A. Runco, Albert S. Robert, 13–34. Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications.

Amabile, M. Teresa. 1988. A model of creativity and innovation in organizations. *Research in organizational behavior* 10: 123−167.

--- 1990. Within you, without you: the social psychology of creativity, and beyond. V *Theories of Creativity*, ur. Mark A. Runco, Albert S. Robert. Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications.

--- 1993. Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review* 3 (3): 185–201.

--- 1996a. *Creativity in context*. Oxford: Westview Press, Boulder.

--- 1996b. *Creativity and innovation in organization*. Boston: Harvard business school.

--- 1997. Motivating creativity in organizations. Californian *Management Review* 40 (1): 39–58.

--- 1998. How to kill creativity. *Harvard business review* 76 (5): 76−87.

--- 2012. Componential Theory of Creativity. Working Paper 12–096. Harvard Business School. Dostopno prek: http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/12-096.pdf (22. maj 2015).

Amabile, M. Teresa in Mukti Khaire. 2008. Creativity and the role of the leader. *Harvard business review* 86 (10): 100−109.

Amabile, M. Theresa, Elizabeth A. Schatzel, Giovanni B. Moneta, Steven J. Kramer. 2004. Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *The Leadership Quarterly* 15 (1): 5–32.

Amabile, M. Teresa, Sigal G. Barsade, Jennifer S. Mueller in Barry M. Staw. 2005. Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly* 50 (3): 367−403.

Andrejčič, Radovan, Jože Florjančič, Jovo Brekić, Janez Jereb, Jože Jesenko, Bogdan Kavčič, Franc Ekar, Nace Pavlin, Jakob Kokalj, Slavica Alojzija Ritonja, Miroslav Štrajhar, Ivan Voršnik, Rado Bohinc in Ludvik Toplak. 1994. *Globalni in kadrovski management*. Kranj: Moderna organizacija.

Andriopoulos, Constantine. 2001. Determinants of organizational creativity: a literature review. *Management decision* 39 (10): 834−841. Dostopno prek: http://www.emeraldlibrary.com.ft (5.marec 2015).

Anthony, Susan in Susan Jack. 2009. Qualitative case study methodology in nursing research: an integrative review. *Journal of Advanced Nursing* 65 (6): 1171−1181.

AOTA − American Occupational Therapy Association. 2008. Occupational therapy practice framework: domain and process, 2nd ed. *American Journal of Occupational Therapy* 62 (6): 625−688.

Arad, Sharon, Mary Ann Hanson in Robert J. Schneider. 1997. A Framework for the study of relationships between organizational characteristics and organizational innovation. *The Journal of Creative Behavior* 31 (1): 42−58.

Arar, Ljiljana in Željko Rački. 2003. Priroda kreativnosti. *Psihologijske teme* 12: 3−22.

Atkinson, Kim in Catherine Wells. 2000. *Creative therapies: a psychodynamic approach within occupational therapy*. Cheltenham: Stanley Thornes Publishers.

Atwal, Anita in Kay Caldwell. 2003. Ethics, occupational therapy and discharge planning: four broken principles. *Australian Occupational Therapy Journal* 50 (4): 244−251.

Bachelor, Alexandra. 2013. Clients' and therapists' views of the therapeutic alliance: similarities, differences and relationship to therapy outcome. *Clinical Psychology & Psychotherapy* 20 (2): 118–135.

Baer, Markus. 2012. Putting creativity to work: the implementatio of creative ideas in organizations. *Academy of Management Journal* 55 (5): 1102–1119.

Baer, Markus, Abhijeet K. Vadera, Roger T.A.J. Leenders in Greg R. Oldham. 2014. Intergroup competition as a double-edged sword: How sex composition regulates the effects of competition on group creativity. Organization Science 25 (3): 892−908.

Bain, G. Paul, Leon Mann in Andrew Pirola-Merlo. 2001. The innovation imperative: the relationships between team climate, innovation, and performance in research and development teams. *Small Group Research* 32 (1): 55−73.

Bakker, B. Arnold, Wido Oerlemans, Evangelia Demerouti, Bart Bruins Slot in Donovan Karamat. 2011. Flow and performance: A study among talented Dutch soccer players. *Psychology of Sport and Exercise* 12 (4): 442−450.

Barbour, Rosaline. 2007. *Doing focus groups.* London: SAGE Publications.

Barnitt, Rosemary. 1998. Ethical dilemmas in occupational therapy and physical therapy: A survey of practitioners in the UK National Health**.** *Journal of Medical Ethics* 24 (3):193−199**.**

Barnitt, Rosemary, Jennifer Warbey in Sandra Rawlins. 1998.Two case discussions of ethics: editing the truth and the right to resources. *The British Journal of Occupational Therapy* 61 (2): 52–56.

Barrows, W. Clayton. 2000. An exploratory study of food and beverage training in private clubs. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 12 (3): 190−197.

Bartolac, Andreja. 2013. Što je znanost o okupaciji? Istraživački pristup aktivnostima svakodnevnog života. *JAHR-European Journal of Bioethics* 4 (8): 819–841. Dostopno prek: http://hrcak.srce.hr/125055 (23. junij 2015).

Bastič, Majda. 2006. *Metode raziskovanja.* Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.

Bauer, Martin, Majda Pahor, Barbara Domajnko, Irena Eržen, Nevenka Ferfila, Maja Furlan, Matic Kavčič, Marjan Premik, Darja Rugelj, Tina Starc, Teja Zakšek, Marija Tomšič, Mojca Urek, Renata Vettorazzi in Lijana Zaletel-Kragelj. 2014. *Zavezniki za zdravje: medpoklicno sodelovanje v timih*, ur. Majda Pahor. Ljubljana: Zdravstvena fakulteta.

Bell, Jennifer in Jonathan M. Breslin JM. 2008. Healthcare provider moral distress as a leadership challenge. *JONA's Healthcare Law, Ethics and Regulation* 10 (4): 94–99.

Berg, L. Bruce. 2007. *Qualitative research methods for the social sciences.* 6th ed. Boston: Pearson Education, cop.

Bergant, Živko. 2010. *Organiziranje računovodstva v povezavi s finančno funkcijo*. Ljubljana: Abeceda Svetovanje.

Berger, Ronen. 2006. Using contact with nature, creativity and rituals as a therapeutic medium with children with learning difficulties: a case study. *Emotional and Behavioural Difficulties* 11 (2): 135−146.

Berginc, Jordan in Matjaž Krč. 2001. *Ustvarjalnost in inovativnost v podjetništvu*. Portorož: Visoka šola za podjetništvo.

Berman, Evan Michael in Chan-Gon Kim. 2010. Creativity management in public organizations: Jump-starting innovation. *Public Performance & Management Review* 33(4): 619−652.

Binnewies, Carmen, Sandra Ohly in Cornelia Niessen. 2008. Age and creativity at work. The interplay between job resources, age and idea creativity. *Journal of Managerial Psychology* 28 (4): 438−457.

Blesedell Crepeau, Elisabeth, Ellen S. Cohn in Barbara A. Boyt Schell. 2003. *Willard & Spackman's Occupational Therapy* .10th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Boden, A. Margaret. ed. 1994. *Dimensions of creativity*. Massachusetts: The MIT Press.
Bogovič, Mateja. 2014. Spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti v bolnišnici X. *Revija za univerzalno odličnost* 3 (1): 34–43.
Bonder, R. Bette, Laura Martin in Andrew W. Miracle. 2004. Culture emergent in occupation. *American Journal of Occupational Therapy* 58 (159): 168.
Bone, Mia. 2008. Coaching – učinkovit pristop pri motiviranju zaposlenih. V *Vodenje, motivacija in čustvena inteligenca – vodje v zdravstvu*, 16. april 2008. Zbornik predavanj z recenzijo, ur. Brigita Skela-Savič in Boris Miha Kaučič, 29–43. Jesenice: Visoka šola za zdravstveno nego Jesenice.
Borins, Sandford. 2001. Encouraging innovation in the public sector. Journal of Intellectual Capital 2 (3): 310–319.
Boyt Schell, A.Barbara, Glen Gillen in Marjorie Scaffa. 2014. *Willard and Spackman s occupational therapy*. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.
Božič, Mija. 2003. *Stres pri delu: priročnik za prepoznavanje in odpravljanje stresa pri delu poslovnih sekretarjev*. Ljubljana: GV Izobraževanje.
Branham, F. Leigh. 2001. *Keeping the right people who keep you in business: 24 ways to hang on to your most valuable talent.* New York: Amacom.
Brannen, Julia. 1992. Combining qualitative and quantitative approaches: an overview. V *Mixing methods: qualitative and quantitative research,* ur. Julia Brannen, 3–37. Aldershot: Avebury.
Brcar, Franc in Silvo Lah. 2011. Innovation management and an innovative ideas system. *Organizacija* 44 (1): 3–10.
Bregant, Mateja, Eva Boštjančič, Jernej Buzeti, Maja Ceglar Ključevšek, Anže Hiršl, Maja Klun, Tatjana Kozjek, Nina Tomaževič in Janez Stare. 2012. *Izboljšanje delovnega okolja z inovativnimi rešitvami*. Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije.
Brekić, Jovo. 1994. *Inovativni management.* Zagreb: Alinea.
Brockett, Margaret in Ron Dick. 2006. *The Canadian Framework for Ethical Occupational Therapy Practice*. Ottawa, ON: CAOT Publications.
Brown, G. Ted.1995. The male minority: Job satisfaction of men in occupational therapy. *Work* 5 (1): 51–69.
Brown, V. Lois, ur. 2007. *Psychology of motivation.* New York: Nova Science Publishers.
Bruce, Mary Ann in Barbara Borg. 2002. *Psychosocial frames of reference: core for occupation-based practice*. Thorofare NY USA: SLACK Incorporated.
Bryman, Alan. 2001. *Social Research Methods*. New York: Oxford.
Bryman, Alan. 2004. *Social Research Methods*. 2nd ed. New York: Oxford.
Bukovec, Boris. 2006. Management človeških virov in obvladovanje organizacijskih sprememb. *Organizacija* 39 (2): 117–123.
Bulc, Violeta. 2003. Zvezde so v nas, naj žarijo! *Glas gospodarstva* 3 (1): 13−7.
Burnham, Peter, Karin Gilland, Wyn Grant in Zig Layton-Henry. 2004. *Research methods in politics*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
Bushby, Kathryn, Jody Chan, Shawna Druif, Kim Ho in Elizabeth Anne Kinsella. 2015. Ethical tensions in occupational therapy practice: A scoping review. *British Journal of Occupational Therapy* 78 (4): 212–221.
Butler, A. Stephen. 2010. Solving business problems using a lateral thinking approach. *Management Decision* 48 (1): 58–64. Dostopno prek: http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/00251741011014454 (12. april 2014).
Cachia, Romina, Anusca Ferrari, Kristi Ala-Mutka in Yves Punie. 2010. *Creative learning and innovative teaching: final report on the study on creativity and innovation in education in EU member states.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Campbell-Breen, Tanya. 2004. *Motivation in mental health: a hermeneutic qualitative exploration of client and occupational therapist narratives*. Unpublished PhD. University of East Anglia. Dostopno prek: http://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.423795 (17. marec 2016).

Campbell, John in Jeremy Holland. 2005. Methods *in development research: combining qualitative and quantitative approaches.* Rugby: ITDG Publishing.

Carvalho, Soniya in Howard White. 1997. *Combining the qualitative and quantitative approaches to poverty measurement and analysis. The Practice and the Potential.* World Bank – Technical Papers (366). Dostopno prek: *http://ideas.repec.org/p/fth/wobate/366.html* (18. 3. 2011).

Casey, Michael in Michael Stephens. 2007. The transparent library: Turning »No« into »Yes«. *Library Journal* 132 (8): 27.

Castro, Francisca, Jorge Gomes in Fernando C. de Sousa. 2012. Do Intelligent Leaders Make a Difference? The Effect of a Leader's Emotional Intelligence on Followers' Creativity. *Creativity and Innovation Management* 21 (2): 171–182.

Charmaz, Kathy. 2006. *Constructing Grounded Theory*. London: Sage Publications Ltd.

Chilton, Giola. 2013. Art Therapy and Flow: A Review of the Literature and Applications. *Art Therapy: Journal Of The American Art Therapy Associatio*n 30 (2): 64–70. Dostopno prek: ERIC, Ipswich, MA. (15.april 2016).

Christiansen, H. Charles. 1999. Defining lives: occupation as identity: an essay on competence, coherence, and the creation of meaning. *American Journal of Occupational Therapy* 53: 547−558.

Christiansen, H. Charles in Cindy L. Hammecker. 2001. Self care. V *Functional performance in older adults, 2. ed,* ur. Bette R. Bonder in Marilyn B. Wagner, 155–175. Philadelphia: F. A. Davis.

Christiansen, H. Charles, Carolyn M. Baum in Julie Bass-Haugen, ur. 2005. *Occupational therapy: performance, participation and well-being*. Thorofare, NY: SLACK Incorporated.

Christiansen, H. Charles in Elizabeth A. Townsend. 2011. *Introduction to occupation. The art and science of living*. 2nd ed. New Jersey: PEARSON.

Choi, Jin Nam, Tory A. Anderson in Anick Veillette. 2009. Contextual inhibitors of employee creativity in organizations the insulating role of creative ability. *Group & Organization Management* 34 (3): 330−357.

Chua, Roy Yong-Joo in Sheena S. Iyengar. 2008. Creativity as a matter of choice: prior experience and task instruction as boundary conditions for the positive effect of choice on creativity. *Journal of Creative Behavior* 42 (3): 164–180.

Cimerman, Mija, Sandi Jerman, Roman Klarič, Borut Ložar in Zoran Sušjan. 2003. *Manager, prvi med enakimi.* Ljubljana: GV založba.

Claesson, Lisbeth, Marianne Sullivan in Agneta Siösteen. 1999. Activity, mood and overall quality of life in relation to age in spinal cord injured persons. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 6 (3): 135–142.

Clark, A. Florence, Diane Parham, Michael E. Carlson, Gelya Frank, Jeanne Jackson, Doris Pierce, Robert J. Wolfe, Ruth Zemke. 1991. Occupational science: academic innovation in the service of occupational therapy's future. *American Journal of Occupational Therapy* 45 (4): 300–310.

Collins, Jim. 2001. Level 5 leadership.The triumph of humility and fierce resolve. *Harvard Business Review* 79 (1): 66–76.

Coon, Denis in John O. Mitterer. 2010. *Introduction to psychology: Gateways to mind and behavior with concept maps*. 12th ed. Belmont, CA: Wadsworth.

Cooper, Peter. 2007. *In search of excellence: the evolution and future of qualitative research.* ESOMAR Congress, 1–16.

Constantine, N. Tara in Joanna, Bourne. 2005. *Use of focus groups in the development of a piercing assessment questionnaire.* Dostopno prek: <http://www.stormingmedia.co.uk/67/6714/ A671434.html> (23. maj 2015).

Conti, Regina, Mary Ann Collins in Martha L. Picariello. 2001. The impact of competition on intrinsic motivation and creativity: Considering gender, gender segregation and gender role orientation. *Personality and Individual Differences* 30 (8): 1273–1289.

COTEC – Council of Occupational Therapist for the European Countries. 2013. Summary of the OT profession for 2013. Dostopno prek: http://www.cotec-europe.org/eng/241/ (23.september 2015).

Cox, Tom, Amanda Griffiths in Eusebio Rial-Gonzales. 2000. *Research on work-related stress.* Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.

Craig, Claire in John Killick. 2011. Why creativity and dementia go together. *Journal of Dementia Care* 19 (6): 20−22.

Creek, Jennifer. 2008a. Approaches to practice. V *Occupational Therapy and Mental Health***.** 4th ed, ur. Jennifer Creek in Lesley Lougher, 59–80. Edinburgh, London, New York, Oxford, Philadelphia, St. Louis, Sydney, Toronto: Churchill Livingstone Elsevier.

--- 2008b. Creative activities. V *Occupational Therapy and Mental Health***.** 4th ed, ur. Jennifer Creek in Lesley Lougher, 333–343. Edinburgh, London, New York, Oxford, Philadelphia, St. Louis, Sydney, Toronto: Churchill Livingstone Elsevier.

Creek, Jennifer in Alison Bullock 2008. Planning and implementation. V *Occupational Therapy and Mental Health***.** 4th ed, ur. Jennifer Creek in Lesley Lougher, 109−131. Edinburgh, London, New York, Oxford, Philadelphia, St. Louis, Sydney, Toronto: Churchill Livingstone Elsevier.

Creswell, W. John. 2003. *Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.

--- 2013. *Steps in conducting a scholarly mixed methods study.* University of Nebraska – Lincoln.

Creswell, W. John in Vicki L. Plano Clark. 2011. Designing and conducting mixed methods research. Sage Publications Inc.

Csikszentmihalyi, Mihaly. 1975. *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass Publischers. Dostopno prek: http://psy2.ucsd.edu/~nchristenfeld/Happiness_Readings_files/Class%207%20-%20Csikszentmihalyi%201975.pdf (14. september 2014).

Csikszentmihalyi, Mihaly. 1996. *Creativity. Flow and the psychology of discovery and invention*. New York: Harper Perennial.

Csikszentmihalyi, Mihaly. 1997. Happiness and creativity: going with the flow. *The Futurist* 31(5): 8−12.

Csikszentmihalyi, Mihaly, Castulus Kolo in Timo Baur. 2004. Flow: The Psychology of Optimal Experience. *Australian Occupational Therapy Journal* 51 (1): 3−12.

Cummings, Anne in Greg R. Oldham. 1997. Enhancing creativity: managing work contexts for the high potential employee. *California Management Review* 40 (1): 22–38. Dostopno prek: http://creativityresearch.wikispaces.com/file/view/Enhancing+creativity_Managing+work+context+for+high+potential+employee.pdf (13. april 2015).

Černoga, Andreja in Bohinc Marija. 2009. Profesionalna in etična odgovornost medicinske sestre. *Obzornik Zdravstvene Nege* 43 (3): 223–228.

Daly, Jeanne in Judith Lumley. 2002. Bias in qualitative research designs. Methodological issues IV: editorial. *Australian and New Zealand Journal of public health* 26 (4): 299–300.

Day, I. Hy in Ronald Langevin. 1969. Curiosity and intelligence: two necessary conditions for a high level of creativity. *The Journal of Special Education* 3 (3): 263–268.

De Bono, Edward. 1992. *Tečaj mišljenja.* Ljubljana: Ganeš.

--- 1998. *Naučite svojega otroka misliti*. Maribor: Rotis.

--- 2005. *Šest klobukov razmišljanja - orodja za paralelno razmišljanje*. Iowa: The McQuaig Group Inc.

--- 2006. *Lateralno razmišljanje.* Ljubljana: New Moment, d.o.o.

Debowski, Shelda. 2005. *Knowledge management: A strategic management perspective.* Australia: John Wiley & Sons Australia.

De Jong, Jeroen P.J. in Deanne N. Den Hartog. 2007. How leaders influence employees´ innovative behaviour. *European Journal of Innovative Management* 10 (1): 41–64.

De Leede, Jan de in Jan Kees Looise. 2005. Innovation and HRM: Towards an Integrated Framework. *Creativity and Innovation Management* 14 (29): 108–116.

Dellas, Marie in Eugene L. Gaier. 1970. Identification of creativity: the individual. *Psychological Bulletin* 73 (1): 55–73.

Dessardo, Roberto, Miha Kostanjšek in Aljaž Štoka. 2000. Inovativna metoda za kreiranje idej in spodbujanje inovativnosti zaposlenih v podjetju. V *Vloga inoviranja pri pospeševanju regionalnega razvoja Slovenije: povzetki referatov/21. PODIM - Maribor,* ur. Matjaž Mulej in Štefan Čelan, 89−90. Maribor: Slovensko društvo za sistemsko raziskovanje.

Dewett, Todd. 2004. Employee creativity and the role of risk. *European Journal of Innovation Management* 7 (4): 257–266.

DiLiello, C. Trudy in Jeffery D. Houghton. 2006. Maximizing organizational leadership capacity for the future: toward a model of self – leadership, innovation and creativity. *Journal of Managerial Psychology* 21 (4): 319–337.

Dimovski, Vlado, Sandra Penger, Miha Škerlavaj in Jana Žnidaršič. 2005. *Učeča se organizacija: ustvarite podjetje znanja*. Ljubljana: GV založba.

Drevenšek, Mojca. 2000. Spodbujanje ustvarjalnosti: Tudi žabe zmorejo leteti visoko. *Gospodarski vestnik* 34 (5): 48–49.

DuBrin, J. Andrew. 2013. *Fundamentals of organizational behavior: an applied persective*. 2nd ed. New York: Pergamon press inc.

Dul, Jan in Canan Ceylan. 2010. Work environments for employee creativity. *Ergonomics* 54 (1): 12–20.

Dul, Jan, Canan Ceylan in Ferdinand Jaspers. 2011. Knowledge workers' creativity and the role of the physical work environment. *Human Resource Management* 50 (6): 715–734.

Dunn, W. Winnie. 2000. *Best practice in occupational therapy in community service with children and families*. Thorofare, NJ: Slack Incorporated.

Durocher, Evelyne in Barbara E. Gibson. 2010. Navigating ethical discharge planning: a case study in older adult rehabilitation. *Australian Occupational Therapy Journal* 57 (1): 2–7.

Dziegielewski, F. Sophia, George A. Jacinto, Angela Laudadio in Loloma Legg-Rodriguez. 2003. Humor: An essential communication tool in therapy. *International Journal of Mental Health* 32 (3): 74−90.

Easterby, Smith Mark. 2002. *Management research: an introduction*. London: Sage.

Egan, Toby Marshall. 2005. Factors influencing individual creativity in the workplace: An examination of quantitative empirical research. *Advances in Developing Human Resources* 7 (2): 160–181.

Eisenberger, Robert in Linda Shanock. 2003. Rewards, Intrinsic Motivation, and Creativity: A case study of conceptual and metodological isolation. *Creativity Research Journal* 15 (2/3): 121–130.

Eklund, Mona, Lena-Karin Erlandsson in Birgitta Wästberg. 2015. A longitudinal study of the working relationship and return to work: perceptions by clients and occupational therapists in primary health care. *BMC Family Practice* 16 (1): 1–8.

Ekvall, Goran in Lars Ryhammar. 1999. The creative organizational climate: its determinants and effects at a Swedish university. *Creativity Research Journal* 12 (4): 303−310.

Ernst, Christopher in Moore Andrew. 2013. *The nature of creativity in occupational therapy: views of american occupational therapists*. Master's research project. North Tacoma: University of Puget Sound. Dostopno prek: http://soundideas.pugetsound.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1070&context= ms_occ_therapy (1. april 2014).

Erat, Sanjiv in Uri Gneezy. 2016. Incentives for creativity. *Experimental Economics* 19 (2): 269–280.

Eskildsen, K. Jacob in Jens J. Dahlgaard. 2000. A causal model for employee satisfaction. *Total Quality Management* 11 (8) 1081–1094.

Evans, Roger in Russell Peter. 1992. *Ustvarjalni manager*. Ljubljana: Alpha center.

Falardeau, Marlène in Marie-José Durand. 2002. Negotiation-centred versus client-centred: which approach should be used? *Canadian Journal of Occupational Therapy* 69 (3):135–142.

Fatemeh, Rabiee. 2004. Focus-group interview and data analysis. *Proceedings of the Nutrition Society* 63: 655–660.

Fatur, Peter in Borut Likar. 2009. *Ustvarjalnost zaposlenih za inovativnost podjetja: sistemski vidiki managementa idej kot gradnika uspešne organizacije*. Koper: Fakulteta za management.

Feldman, Henry David in Ann C. Benjamin. 2006. Creativity and education: An American retrospective. *Cambridge Journal of Education* 36 (3): 319–336.

Ferligoj, Anuška, Katja Lozar Manfreda in Aleš Žiberna. 2011. *Osnove statistike na prosojnicah*. Študijsko gradivo pri predmetu Statistika. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Field, Andy. 2009. *Discovering Statistics Using SPSS*. London: SAGE.

Fink Babič, Sonja. 2006. Vloga inovativnosti pri trajnostnem razvoju. *Organizacija* 39 (5): 314−320.

Finlay, Linda in Brendan Gough. 2003. *Reflexivity: A practical guide for researchers in health and social sciences*. Oxford: Blackwell publishing.

Flaherty, E. Karen in James M. Pappas (2000). The role of trust in salesperson – Sales manager relationship. *The Journal of Person Selling & Sales Management* 20 (4): 271−278.

Fleming, D. Kirk. 2012. The agony and ecstasy of workplace creativity: A Qualitative study Of how facilitators view affect in helping adults learn creativity [e-book]. ProQuest LLC Available from: ERIC, Ipswich, MA. Dostopno prek: https://etda.libraries.psu.edu/catalog/13162 (11. april 2016).

Flick, Uwe. 2006. *An Introduction to qualitative research*. London: Sage.

Florida, Richard. 2005. *Vzpon ustvarjalnega razreda*. Velenje: IPAK.

Foye, Sarah Jajesnica, Kristi L. Kirschner, Lynne C. Brady Wagner, Carol Stocking in Mark Siegler. 2002. Ethical issues in rehabilitation: a qualitative analysis of dilemmas identified by occupational therapists. *Topics in Stroke Rehabilitation* 9 (3): 89–101.

Franca, Valentina in Elizabeta Zirnstein. 2009. Pravni vidiki nagrajevanja inovativnosti zaposlenih in dobre prakse slovenskih podjetij. *Podjetje in delo* 35 (3–4): 685–708.

Frlec, Špela. 2008. Motivacija za delo in kako jo spodbujati. *HRM* 6 (25): 40–43.

Fullagar, J. Clive in Kevin E. Kelloway. 2009. Flow at work: An experience sampling approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82 (3): 595–615.

Galof, Katarina. 2012. Prepoznavnost delovne terapije. V *Posvetovanje: Delovna terapija – stroka sedanjosti*, 2. februar 2012, ur. Marija Tomšič, 1–10. Ljubljana: Zdravstvena fakulteta.

Gardner, Howard. 1996. The creators' patterns. V *Dimensions of creativity,* ur. Margaret Boden, 143–159.Cambridge, Massachusetts London: A Bradford Book The MIT Press.

Gaspersz, B. R. Jeff. 2007. *Compete with creativity.* The Nyenrode Research Group (NRG). Dostopno prek: http://www.nyenrode.nl/FacultyResearch/research/Documents/Research%20Paper%20Series/2007/07-05.pdf?AspxAutoDetectCookieSupport=1 (12. marec 2015).

Gibb, Stephen in Consuelo L. Waight. 2005. Connecting HRD and creativity: from fragmentary insights to strategic significance. *Advances in Developing Human Resources* 7 (2): 271–286.

Gibbs, Graham. 2007. *Analyzing qualitative data*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: Sage Publications.

Gibson, Howard. 2005. What creativity isn't: the presumptions of instrumental and individual justifications for creativity in education. *British Journal of Educational Studies* 53 (2): 148–167.

Gillen, Glen in Barbara A.Boyt Schell. 2014. Introduction to evaluation, intervention and outcomes for occupations. V *Willard & Spackman's occupational Therapy*. 12th ed., ur. Barbara A. Boyt Schell, Glen Gillen in Marjorie Scaffa, 606–610. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Glas, Miroslav. 2007. *Priročnik za člane nadzornih svetov in upravnih odborov.* Ljubljana: Združenje članov nadzornih svetov.

Glaser, G. Barney in Anselm, Strauss L. 1967. *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine.

Glăveanu, Vlad-Petre. 2010. Principles for a cultural psychology of creativity. *Culture & Psychology* 16 (2): 147–163.

Glover, Jenifer. 2009. The literature of occupational science: a systematic, quantitative examination of peer-reviewed publications from 1996-2006. *Journal of Occupational Science* 16 (2): 92–103.

Goetz, Ignacio L. 1981. On defining creativity. *Journal of Aesthetics and Art Criticism* 39 (3): 297–301.

Goleman, Daniel. 2001. *Čustvena inteligenca na delovnem mestu*. Ljubljana: Mladinska knjiga.

Gorišek, Karmen in Tratnik Gorazd. 2003. *Sprostitev moči zaposlenih. Priložnost za poslovni uspeh.* Ljubljana: Slovenski inštitut za kakovost in meroslovje.

Göb, Rainer, Christopher McCollin in Maria Fernanda Ramalhoto. 2007. Ordinal methodology in the analysis of Likert scales. *Quality & Quantity* 41 (5): 601–626.

Graff, Josephine L. Maud. 2008. *Effectiveness and efficiency of community base occupational therapy for older people with dementia and their caregivers*. Doctoral thesis. Dostopno prek: http://hdl.handle.net/2066/71294 (11. 12. 2014).

Grant, M. Adam. 2008. Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology* 93 (1): 48–58.

Grbich, Carol.1999. *Qualitative research in health*. An introduction. London: Sage.

Gregl, Tanja. 2014. *Ustvarjalno okolje in inovativnost pri delu v banki*. Magistrsko delo. Maribor: Ekonomsko poslovna fakulteta.

Grisbrooke, Jani in Rosemary Barnitt. 2002. Accepting gifts: a discussion of ethical issues for occupational therapists. *British Journal of Occupational Therapy* 65 (12): 559–562.

Guilford, Joy Paul. 1957. Creative abilities in the arts. *Psychological Review* 64 (2): 110−118.

Guštin, Nataša. 2007. *Aktiviranje ustvarjalnosti za večjo inovativnost podjetja*. Magistrsko delo. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.

Hammell Whalley, Karen. 2008. Reflections on well – being and occupational rights. *Canadian Journal of Occupational Therapy* 75 (1): 61–64.

Handerson Anne, Sharon Cermak, Wendy Coster, Elizabeth Murray, Catherine Trombly in Linda Tiekle-Degnen. 1991. The issue is: occupational science is multidimensional. *American Journal of Occupational Therapy* 45 (4): 370–372.

Harter, K. James, Frank L. Schmidt in Theodore L. Hayes. 2002. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 87 (2): 268–279.

Håkansson, Carita, Synneve Dahlin-Ivanoff in Ulla Sonn. 2006. Achieving balance in everyday life. *Journal of Occupational Science* 13 (1): 74–82.

Heerwagen, H. Judith. 2002. *Creativity*. Dostopno prek:http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/oe/benchmark/ch15.pdf (5. april 2015).

Hemlin, Sven, Carl Martin Allwood in Ben R. Martin. 2008. Creative knowledge environments. *Creativity Research Journal* 20 (2): 196–210.

Hennessey, A. Beth. 2007. Creativity and motivation in the classroom: A social psychological and multi-cultural perspective. V *Creativity: A handbook for teachers*, ur. Ai-Girl Tan, 27–45. Singapore: World Scientific.

Henry, Cristine. 1995. *Professional ethics and organisational change in education and health*. London: Edward Arnold.

Henry, Jane. 2001. *Creativity and perception in management*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.

Hesse-Biber, Sharlene Nagy in Patricia Leavy. 2004. Distinguishing Qualitative Research. V *Approaches to qualitative research,* ur. Sharlene Nagy Hesse-Biber in Patricia Leav, 1–15. New York: Oxford University Press, Inc.

Hill, E. Clara, Andrea Lystrup, Kathryn Kline, Nioud M. Gebru, Jennifer Birchler, Geoffrey Palmer, Jennifer Robinson, Miji Um, Shauna Griffin, Elisabeth Lipsky, Sarah Knox in Kristen Pinto-Coelho. 2013. Aspiring to become a therapist: Personal strengths and challenges, influences, motivations, and expectations of future psychotherapists. *Counselling Psychology Quarterly* 26 (3/4), 267–293.

Hines, Tony. 2000. An evaluation of two qualitative methods (focus group interviews and cognitive maps) for conducting research into entrepreneurial decision making. *Qualitative Market Research: An International Journal* 3 (1): 7–16.

Hinojosa, Jim. 2007. Becoming innovators in an era of hyperchange - Eleanor Clarke Slagle lecture. *American Journal of Occupational Therapy* 61: 629–637.

Hinojosa, Jim in Paula Kramer. 1997. Statement – Fundamental concepts of occupational therapy: Occupation, purposeful activity and function. *American Journal of Occupational Therapy* 51 (10): 864−866.

Hinojosa, Jim in Marie-Louise Blount. 2009. *The texture of life: purposeful activities in the context of occupation.* 3rd ed. Bethesda: AOTA.

--- 2014. *The texture of life: purposeful activities in the context of occupation*. 4rd ed. Bethesda: AOTA press.

Hislop, Donald. 2013. *Knowledge management in organizations, a critical introduction*, 3rd ed. Oxford University Press Inc, New York, ZDA.

Hlebec, Valentina. 2010. Metodologija samoevalvacije. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije, Ministrstvo za šolstvo inšport RS.

Hocking, Clare. 2010. Process of assessment and evaluation. V *Occupational therapy and physical dysfunction. Enabling occupation*. 6th ed., ur. Michael Curtin, Mathew Molineux in Jo-Anne Supyk-Mellson, 81–93. Edinburgh, London, New York, Oxford, Philadelphia, St. Louis, Sydney, Toronto: Elsevier Limited.

Hon, H. Y. Alice. 2012. Shaping Environments Conductive to Creativity: The Role of Intrinsic Motivation. *Cornell Hospitality Quarterly* 53 (1): 53–64.

Hon, H. Y. Alice in Tae-Yeol Kim. 2007. Work overload and employee creativity: the roles of goal commitement task feedback from supervisor, and reward for competence. V *Current topics in management*, volume 12, ur. Rahim M. Afzalur, 193–211. New Brunswick and London: Transaction Publishers.

Hon, H. Y. Alice, Wilco W. H. Chan in Lin Lu. 2013. Overcoming work-related stress and promoting employee creativity in hotel industry: the role of task feedback from supervisor. *International Journal of Hospitality Management* 33 (1): 416–424.

Horng, J. Shyan, Chang Y. Tsai, Ting C. Yang, Chih H. Liu in Da C. Hu. 2016. Exploring the relationship between proactive personality, work environment and employee creativity among tourism and hospitality employees. *International Journal of Hospitality Management* 54: 25–34.

Horowitz, P. Beverly. 2002. Ethical decision-making challenges in clinical practice. *Occupational Therapy in Health Care* 16 (4): 1–14.

Hribar,Tine. 1996. Etika in profesionalnost. V *Profesionalna etika pri delu z ljudmi,* ur. Ludvik Toplak*,* 35−39. Maribor: Univerza v Mariboru in Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno v Ljubljani.

Ivanjko, Šime. 1996 . Poslovna morala .V *Profesionalna etika pri delu z ljudmi,* ur. Ludvik Toplak, 177−190. Maribor: Univerza v Mariboru in Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno v Ljubljani.

Ivanko, Štefan. 1999. *Temelji organizacijskih proučevanj.* Novo mesto: Visoka šola za upravljanje in poslovanje.

Ivanko, Štefan. 2000. Zaton mehanistične organiziranosti. *Organizacija* 33 (7): 442–444.

Jackson, A. Susan in Robert C. Eklund. 2004. *The flow scales manual.* Morgantown: WV: Fitness Information Technology.

Jalan, Amitabh, Brian H. Kleiner. 1995. New developments in developing creativity. *Journal of Managerial Psychology* 10 (8): 20–23.

Jelovac, Dejan. 1997. *Poslovna etika.* Ljubljana: Študentska organizacija Univerze.

Jelovac, Dejan. 2000. *Podjetniška kultura in etika.* Portorož: Visoka strokovna šola za podjetništvo.

Johansson, Karin, Lena Borell in Margareta Lilja. 2009. Older persons' navigation through the service system towards home modification resources. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 16 (4): 227–237.

Johnson, R. Burke in Anthony J. Onwuegbuzie. 2004. Mixed Methods Research: a research paradigm whose time has come. *Educational Researcher* 33 (7): 14–26. Dostopno prek: http://www.ethiopia-ed.net/images/1427963976.pdf (5. julij 2015).

Jug, Dejan. 2015. Etičnost razmišljanja in etika skrbi v zdravstveni negi. *Revija za univerzalno odličnost* 4 (2): 47−55.

Juhant, Janez. 2009. *Etika I.: na poti k vzajemni človeškosti*. Ljubljana: Študentska založba.

Jurman, Benjamin. 2004. *Inteligentnost, ustvarjalnost in nadarjenost*. Ljubljana: Center za psihodiagnostična sredstva.

Kabacoff, Robert. 2011. *R in action.* New York: Manning.

Kahn, A. William. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Acadamy of Managament Journal* 33 (4): 692–724.

Kalacun, Stanislava. 2001. *Poslovna etika*. Ljubljana: Združenje Manager.

Kampylis, G. Panagiotis in Juri Valtanen. 2010. Redefining creativity-analyzing definitions, collocations and consequences. *The Journal of Creative Behaviour* 44 (3): 191–214.

Kaplowitz, D. Michael,Timothy D. Hadlock in Ralph Levine. 2004. A Comparison of Web and Mail Survey Response Rates. *Public Opinion Quarterly* 68 (1): 94–101.

Karpova, E. Elena, Sara B. Marcketti in Jessica Barker. 2011. The eeficacy of teaching creativity: assessment of student creative thinking before and after exercises. *Clothing and Textiles Research Journal* 29 (1): 52–66.

Kashdan, B. Todd in Frank D. Fincham. 2002. Facilitating creativity by regulating curiosity. *American Psychologist* 57 (5): 373–374.

Kassberg, Ann-Charlotte in Lisa Skär. 2008. Experiences of ethical dilemmas in rehabilitation: Swedish occupational therapists' perspectives. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 15 (4): 204–211.

Kavčič, Bogdan. 2005. *Organizacijska kultura.* Celje: Visoka komercialna šola.

--- 2008. *Usmerjanje ustvarjalnosti* 2. izd. Celje: Visoka komercialna šola.

--- 2011. *Usmerjanje ustvarjalnosti.* 4. izd. Celje: Fakulteta za komercialne in poslovne vede.

Keenan, Kate. 1996. *Kako motiviramo*. Ljubljana: Mladinska knjiga.

Keller, Johannes in Herbert Bless. 2008. Flow and regulatory compatibility: An experimental approach to the flow model of intrinsic motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin* 34 (2): 196–209.

Kelly, P. Michael in David May. 1987. Good and bad patients: a review of the literature and a theoretical critique. *Journal of Advanced Nursing* 7 (2): 147–156.

Kielhofner, Gary. 2002. *Model of human occupation: theory and application*. 3rd ed. Lipppincott: Williams &Wilkinson.

--- 2008. *Model of human occupation: theory and application*. 4rd ed. Lippincott: Williams & Wilkinson.

Killips, Carin Ann, Mick Cooper, Elizabeth Freire in Susan McGinnis. 2012. Motivation as a predictor of outcomes in school-based humanistic counselling. *Counselling and Psychotherapy Research* 12 (2): 93–99.

Kinsella, Elizabeth Anne, Anna Ji-Sun Park, Josephine Appiagyei, Emmeline Chang in Donald Chow**.** 2008. Through the eyes of students: ethical tensions in occupational therapy practice. *Canadian Journal of Occupational Therapy* 75 (3): 176–183.

Kinsey, Goman Carol. 1992. *Ustvarjalnost in poslovna uspešnost*. Ljubljana: Založba Mladinska knjiga.

Kitzinger, Jenny. 2006. Focus groups. V *Qualitative research in health care. 3rd ed*, ur. Catherine Pope in Nicholas Mays, 21–31. UK: BMJ Books - Blackwell Publishing Ltd.

Klemenčič, Sonja in Valentina Hlebec. 2007. *Fokusne skupine kot metoda presojanja in razvijanja kakovosti izobraževanja.* Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Ko, Stephen in John E. Butler. 2007. Creativity: a key link to entrepreneurial behavior. *Business Horizons* 50 (5): 365−372.

Kompare, Alenka, Mihaela Stražišar, Tomaž Vec, Irena Dogša in Norbert Jaušovec. 2001. *Psihologija - spoznanja in dileme*. Ljubljana: DZS.

Korelc, Tomaž. 2007. *Inoviraj ali umri!* (Online). Dostopno prek: http://www.creatoor.com/inoviraj-ali-umri (12.maj 2015).

Kovač, Jure, Janez Mayer in Manca Jesenko. 2004. *Stili in značilnosti uspešnega vodenja.* Kranj: Založba Moderna organizacija.

Kralj, Janko. 2003. *Management: temelji managementa.* Koper: Visoka šola za management.

Križaj, Tanja. 2010. Izkušnje slovenskih delovnih terapevtov z uporabo pristopa usmerjenega na klienta. V *Delovna terapija v skupnosti.* 5. kongres delovnih terapevtov Slovenije, Debeli rtič, 16. – 18. September 2010, 13−22. Ljubljana: Ministrstvo za zdravje, Sektor za zdravstveno varstvo ogroženih skupin prebivalstva.

Kropivnik, Samo, Tina Kogovšek in Meta Gnidovec. 2006. *Analize podatkov z SPSS-om 12.0*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Krueger, A. Richard in Mary Anne Casey. 2000. *Focus groups: a practical guide for applied research.* 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.

Kurkinen, Josanne. 2014. *A qualitative narrative study of the transformative and healing effects of creativity and expressive arts therapy*. Saybrook University. Proquest Dissertations and theses database.

Kyler, L. Panelpha. 1998. Putting everyday ethics into action. *OT Practice* 3 (5): 36–40.

Kyler, L. Panelpha. 2008. Client-centered and family-centered care: refinement of the concepts. *Occupational Therapy in Mental Health* 24 (2): 100–120.

Landry, B. Marie. 2000. The Effects of Life Satisfaction and Job Satisfaction on Reference Librarians and Their Work. *Reference & User Services Quarterly* 40 (2): 166–177.

Lamut, Urša in Mirna Macur. 2012. *Metodologija družboslovnega raziskovanja: od zasnove do izvedbe*. Ljubljana: Vega.

Lang, J. Chinying in Chay Hoon. 2010. Workplace humor and organizational creativity. *The International Journal of Human Resource Management* 21 (1): 46–60.

Langdon, Peter, Lidia Yagüez, June Brown in Alex Hope. 2001. Who walks through the 'revolving-door' of a British psychiatric hospital?. *Journal Of Mental Health* 10 (5): 525–533.

Law, Mary. 1998. *Client-centered occupational therapy*. 1st ed. Thorofare NY: SLACK Incorporated.

--- 2002. Participation in the occupations of everyday life. *American Journal of Occupational Therapy* 56 (6): 640−649.

Law, Mary, Helene J. Polatajko, Sue Baptiste in Elizabeth A.Townsend. 1997. Core concepts of occupational therapy. V *Enabling occupation: an occupational therapy perspective*, ur.

Elizabeth A. Townsend, 29–56. Ottawa, ON: Canadian Association of Occupational Therapists.
Law, Mary, Sandy Steinwender in Leanne Leclair. 1998. Occupation, health and well-being. *Canadian Journal of Occupational Therapy* 65 (2): 81–91.
Law, Mary, Gillian King in Dianne Russell. 2005. Guiding therapists decisions about measuring outcomes in occupational therapy. V *Measuring occupational performance: Supporting best practice in occupational therapy*, ur. Mary Law, Carolyn Baum, Winnie Dunn, 33–48. Thorofare: SLACK Incorporated.
Law, Mary in Mary Ann McColl. 2010. Interventions, effects, and outcomes in occupational therapy: adults and older adults. USA: SLACK Incorporated, 1−150.
Lepine, Jeffery A., Nathan P. Podsakoff in Marcie A. Lepine. 2005. A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *The Academy of Management Journal* 48 (5): 764–775.
Levack, M. M. Wiliam. 2009. Ethics in goal planning for rehabilitation: a utilitarian perspective. *Clinical Rehabilitation* 23 (4): 345–351.
Likar, Borut. 1998. *Inoviranje*. Koper: Visoka šola za management.
--- 2001. *Inoviranje.* Druga dopolnjena izdaja. Koper: Visoka šola za management.
--- 2002. *Uspeti z idejo! tehnike in metode ustvarjanja, razvoja in trženja idej*. Ljubljana: Korona plus. Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
--- 2004. *Inoviranje.* Koper: Fakulteta za management Koper.
Likar, Borut, Peter Antunovič, Jordan Berginc, Dominik S. Černjak, Jožica Demšar in drugi. 2002. *Uspeti z idejo!: Tehnike in metode ustvarjanja, razvoja in trženja idej*. Ljubljana: Korona plus, Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
Likar, Borut, Dejan Križaj in Peter Fatur. 2006. *Management inoviranja*. Koper: UP, Fakulteta za management.
Lin, Zhiang. 2006. Environmental determination or organizational design: An exploration of organizational decision making under environmental uncertainty. *Simulation Modelling Practice and Theory* 14: 438–453.
Lincoln, S. Yvonna in Egon G. Guba.1985. *Naturalistic inquiry.* Newbury Park, CA: Sage Publications.
Lipičnik, Bogdan.1998. Nagrajevanje in motivacija zaposlenih. V *Management kadrovskih virov*, ur. Stane Možina, 245–304. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
Liu, Dong, Hui Liao in Raymond Loi. 2012. The dark side of leadership: a three-level investigation of the cascading effect of abusive supervision on employee creativity. *Academy of Management Journal* 55 (5): 1187–1212.
Lobe, Bojana. 2006. Združevanje kvalitativnih in kvantitativnih metod – stara praksa v novi preobleki? *Družboslovne razprave* 22 (53): 55–73.
--- 2008. *Integration of Online Research Methods*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
Looker, Terry in Olga Gregson. 1993. *Obvladajmo stres*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
Looney, Janet W. 2009. *Assessment and Innovation in Education.* Working paper No. 24. OECD Publishing.
Lozar Manfreda, Katja. 2001. *Web survey errors*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
Lozar Manfreda, Katja in Vasja Vehovar. 2008. Internet Surveys. V *International handbook of survey methodology*, ur. Edith D. de Leeuw, Joop J. Hox in Don A. Dillman, 264–284. New York, London: Lawrence Erlbaum Associates.
Lubart, I. Todd. 2001. Models of the creative process: past, present and future. *Creativity Research Journal* 13 (3–4): 295–308.

Lumsdaine, Edward in Martin Binks. 2006. *Entrepreneurship from creativity to innovation: effective thinking skills for a changing world*. Victoria: Trafford publishing.

MacEwan, H. Gregory. 2008. *The efforts of therapists in the first session to establish a therapeutic alliance*. Master thesis. University of Massachusetts.

Madjar, Nora. 2005. The contributions of different groups of individuals to employees' creativity. *Advances in Developing Human Resource* 7 (2): 182–206.

Madsen, Jacob. 2007. *Innovation in occupational therapy - a fashion phenomenon, a natural development or a must?* Dostopno prek: http://www.ucnorth.dk/Files/Filer/Microsite/IOT/Articles/Innovation%20in%20occupational%20therapy.pdf (11. maj 2014).

Magee, B. Gary. 2005. Rethinking invention: cognition and the economics of technological creativity. *Journal of economic behaviour and organization* 57 (1): 29–48.

Makarovič, Jan. 2003. *Antropologija ustvarjalnosti: biologija, psihologija, družba*. Ljubljana: Nova revija.

Maksić, Slavica in Jelena Pavlović. 2011. Educational researchers' personal explicit theories on creativity and its development: a qualitative study. *High Ability Studies* 22 (2): 219−131.

Malian, M. Ida in Ann I. Nevin. 2005. A framework for understanding assessment of innovation in teacher education. *Teacher Education Quarterly* 32 (3): 7−18.

Marentič Požarnik, Barica. 2003. *Psihologija učenja in pouka.* Ljubljana: DZS.

Markides, Markos. 2011. The importance of good communication between patient and health professionals. *Journal of Pediatric Hematology/Oncology* 33 (Suppl 2): S123−S125.

Marolt, Janez in Boštjan Gomišček. 2005. *Management kakovosti.* Kranj: Moderna organizacija.

Martens, Yuri. 2011. Creative workplace: instrumental and symbolic support for creativity. *Facilities.* 29 (1/2): 63–79.

Masadeh, A. Mousa. 2012. Focus group: reviews and practices. *International Journal of Applied Science and Technology* 2 (10): 63–68.

Mason, John. 1995. Governing childbirth: the wider view. *Journal of advanced nursing* 22: 835–840.

Mathisen, Gro Ellen, Stale Einarsen in Reidar Mykletun. 2012. Creative leaders promote creative organizations. *International Journal of Manpower* 33 (4): 367–382.

Matos, Silva. 1994. *Spodbujanje ustvarjalnosti*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Mayer, Janez. 1991. *Ustvarjalno mišljenje in delo*. Kranj: Moderna organizacija.

--- 1994. *Vizija ustvarjalnega podjetja*. Dedalus. Ljubljana: Založba Ikra.

--- 2001. Nastajanje celostnega pogleda – ključ za ustvarjalnost tima. *Organizacija* 34 (7): 429–434.

--- 2002a. Od organizacije, ki dela, prek organizacije, ki se uči, do organizacije, ki ustvarja. *Organizacija* 35 (9): 569–578.

--- 2002b. Ustvarjalna organizacija. *Management in Evropska Unija* - zbornik posvetovanja z mednarodno udeležbo. 21. znanstvena konferenca o razvoju organizacijskih ved, Portorož, 27.–29. marec, 2002, 192−201. Kranj: Moderna organizacija. Dostopno prek: http://www1.fov.uni-mb.si/mayer/spec/Mayer-Ustvarjalna%20organizacija.doc (12. april 2015).

--- 2004a. Lastnosti uspešnih vodij. *Lex localis* 2 (3): 51–68.

--- 2004b. Zaupanje kot pogoj za ustvarjalno sodelovanje. *Organizacija* 37 (6): 339–344.

--- 2008. Vpliv sodobnih kadrovskih procesov na kakovost zdravstvenih zavodov. V: *Ravnanje z zaposlenimi in sodelavci.* 11. jesensko srečanje članov Društva ekonomistov v zdravstvu, Terme Laško, 16. in 17. oktober 2008, 7–13. Ljubljana: Društvo ekonomistov v zdravstvu.

Mayer, Janez. Janez Bečaj, Ana Nuša Kneževič, Manca Košir in Bogomir Kovač. 2001. *Skrivnost ustvarjalnega tima*. Ljubljana: Dedalus.

Mayer, Janez, Robert Leskovar in Neja Zupan. 2007. Slovenska šola – cokla ustvarjalnosti. V *Ustvarjalna organizacija*: zbornik 26. mednarodne konference o razvoju organizacijskih znanosti, Portorož, 28.–30. marec 2007, ur. Vladislav Rajkovič in drugi, 42–47. Kranj : Moderna organizacija.

Mayfield, Milton in Jacqueline Mayfield. 2010. Developing a scale to measure the creative environment perceptions: a questionnaire for investigating garden variety creativity. *Creativity Research Journal* 22 (2): 162–169.

Mazzarol, Tim. 2012. *Leading innovation within public organisations.* Australia: CEMI Discussion Paper Series DP0304 (ISSN 1448-2541) Centre for Entrepreneurial Management and Innovation.

McAllister, Margaret, Brenda Happell in Julie Bradshaw. 2013. Authenticity, creativity and a love of the job: experiences of grassroots leaders of mental health nursing in Queensland. *Issues In Mental Health Nursing* 34 (9): 658–664.

McGloin, Sarah. 2008. The trustworthiness of case study methodology. *Nurse Researcher* 16 (1): 45–55.

McLean, D. Laird. 2005. Organizational culture's influence on creativity and innovation: a review of the literature and implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources* 7 (2): 226–239.

McHugh, C. Maureen. 2016. Experiencing Flow: creativity and meaningful task engagement for senior women. *Women & Therapy* 39 (3/4): 280–295.

Merritt, Alan in Marina Boogaerts. 2014. Creativity and power: A qualitative, exploratory study of student learning acquired in a community nursing setting that is applied in future settings. *Contemporary Nurse: A Journal for The Australian Nursing Profession* 46 (2): 225–233.

Mesec, Blaž. 1998. *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

Michalko, Michael. 2006. *Thinkertoys: a handbook of creative-thinking techniques.* Berkeley: Ten Speed Press.

Micklethwaith, John in Adrian Wooldrige. 2000. *Guruji managementa – modreci ali šarlatani?* Radovljica: Didakta.

Mihalcea, Radu. 2009. Discovering and managing creativity in product development. *Management & Marketing* 4 (1): 39–54.

Mihalič, Renata. 2006. *Management človeškega kapitala. Priročnik za celostno upravljanje človeškega kapitala in človeških virov v praksi sodobnih organizacij znanja*. Škofja Loka: Založba Mihalič in Partner.

--- 2007. *Upravljamo organizacijsko kulturo in klimo*. Škofja Loka: Založba Mihalič in Partner.

--- 2008. *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih: praktični nasveti, metodologija, interni akt in model upodabljanja za upravljanje in merjenje zadovoljstva in pripadnosti zaposlenih, z ukrepi za večje zadovoljstvo pri delu in pripadnost organizaciji.* Škofja Loka: Založba Mihalič in Partner.

Milivojević, Zoran. 2005. Psihološke lastnosti inovatorjev. *Manager +: posebna izdaja – inovativnost* 5: 41.

Milner, Eileen, Margaret Kinnel in Bob Usherwood. 1995. Employee suggestion schemes: a management tool for the 1990's. *Library Management* 16 (3): 3–8.

Mirowsky, John in Catherine E. Ross. 2003. *Education, social status and health*. New York: Aldine de Gruyter.

Mirowsky, John in Catherine E. Ross. 2007. Creative Work and Health. *Journal of Health and Social Behaviour* 48 (4): 385–403.

MIRS 1, 2007. *Model odličnosti EFQM*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, Urad RS za meroslovje.

Mohar, Pjerina. 2003. Vzgoja mladostnikov za etičen odnos v zdravstveni negi. V *Zdravstvena nega v luči etike,* ur. Darinka Klemec, Andreja Kvas, Majda Pahor, Jana Šmitek in drugi, 116−121. Ljubljana: Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov Ljubljana.

Molan, Marija. 1997. Dobri medsebojni odnosi so sonček za srečo. *Obzornik Zdravstvene Nege* 31 (1–2): 78–79.

Molke, K. Daniel in Debbie Laliberte Rudman. 2003. Occupational science: foundation and future. *Occupational Therapy Now* 5 (2): 10–11.

--- 2009. Governing the majority world? Critical reflections on the role of occupation technology in international contexts. *Australian Occupational Therapy Journal* 56(4): 239–248.

Moniarou-Papaconstantinou, Valentini in Kalliopi Triantafyllou. 2015. Job satisfaction and work values: Investigating sources of job satisfaction with respect to information professionals. *Library And Information Science Research* 37 (2): 164−170.

Morrison, A. Margaret, Eric Haley, Kim Bartel Sheehan in Ronald E. Taylor. 2002. *Using qualitative research in advertising: strategies, techniques and aplications*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.

Mosey, Anne Cronin. 1996. *Applied scientific inquiry in the health professions: an epistemological orientation,* 2nd ed.. Bethesda, MD: American Occupational Therapy Association.

Moyers, A. Penelope in Lucinda M. Dale. 2007. *The guide to occupational therapy practice,* 2nd ed. Bethesda, MD: AOTA Press.

Možina, Stane, Jurij Bernik, Marjana Merkač Skok in Aleša Svetic. 2000. *Osnove managementa.* Portorož: Visoka šola za podjetništvo.

Možina, Stane, Rudi Rozman, Mitja I. Tavčar, Danijel Pučko, Štefan Ivanko, Bogdan Lipičnik, Jože Gričar, Miroslav Glas, Janko Kralj, Metka Tekavčič, Vlado Dimovski in Bogomir Kovač. 2002. *Management – nova znanja za uspeh*. Radovljica: Didakta

Mulej, Matjaž. 1979. *Ustvarjalno delo in dialektična teorija sistemov.* Celje: Razvojni center.

--- 1994. *Inovacijski management*. Knjiga 1, Inoviranje managementa. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.

--- 2002. *Management inovativnega poslovanja*. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.

Mulej, Matjaž in Zdenka Ženko. 2004. *Introduction to system thinking with application to invention and innovation management*. Maribor: Management Forum.

Mulej, Matjaž, Ženko Zdenka in Štefan Kajzer. 2004. *Dialektična teorija sistemov in invencijskoinovacijski management*. Maribor: Management Forum. Dostopno prek: http://www.epf.uni-mb.si/default.aspx (17.maj 2014).

Mulej, Matjaž, Peter Fatur, Jožica Knez-Riedl, Andrej Kokol, Nastja Mulej, Vojko Potočan, Damijan Prosenak, Branko Škafar in Zdenka Ženko. 2008. *Invencijsko-inovacijski management z uporabo dialektične teorije sistemov (podlaga za uresničitev ciljev Evropske unije glede inoviranja)*. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.

Mumford, D. Michael. 2000. Managing creative people: Strategies and tactics for innovation. *Human Resource Management Review* 10 (3): 313–351.

Mumford, D. Michael, Ginamarie M. Scott, Blaine Gaddis in Jill M. Strange. 2002. Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly* 13 (6): 705–750.

Muntigl, Peter in Adam O. Horvath. 2014. The therapeutic relationship in action: How therapists and clients co-manage relational disaffiliation. *Psychotherapy Research* 24 (3): 327−345.

Musek, Janek. 2007. Pozitivna psihologija. *Anthropos* 1–2: 299–344.

Musek Lešnik, Kristijan. 2009. Stres in izgorelost med managerji: sodobno delovno okolje prinaša vse več stresa. *HRM* 7(29): 54–58.

Naji, Majda. 2009*. Inovacije v šolstvu ter evropsko leto inovativnosti in ustvarjalnosti.* Dostopno prek: http://www.razgledi.net/2009/01/16/inovacije-v-solstvu-ter-evropsko-leto-inovativnosti-in-ustvarjalnosti/ (23. april 2016).

Nassar-McMillan, C. Sylvia in Dianne L. Borders. 2002. Use of focus groups in survey item development. *The Qualitative Report* 7(1): 1–12.

Nassar-McMillan, C. Sylvia, Mary Wyer, Maria Oliver-Hoyo in Amy Ryder-Burge. 2010. Using focus groups in preliminary instrument development: expected and unexpected lessons learned. *The Qualitative Report* 15 (6): 1621–1634.

Nelson, L. David in Julie Jepson-Thomas. 2003. Occupational form, occupational performance, and a conceptual framework for therapeutic occupation. V *Perspectives in human occupation: Participation in life,* ur. Paula Kramer, Jim Hinojosa in Charlotte Brasic Royeen, 87–155. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Neuman, W. Lawrence. 2006. *Social research methods: qualitative and quantitative approaches*. Boston: Pearson.

Neuman, William Lawrence. 2011. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Allyn and Bacon.

Neumann, J. Carl. 2007. Fostering creativity. A model for developing a culture of collective creativity in science. *EMBO Reports* 8 (3): 202–206. Dostopno prek: http://www.ncbi.nlm.nih.gov/ pmc/articles/ PMC1808036/ (15. marec 2015).

Nicholson, Peter. 2009. Innovation and business strategy: why canada falls short. *International Procutivity Monitor* 18: 51−71.

Nielsen, Yvette. 2010. Therapist motivations. *Psychotherapy In Australia* 16 (4): 14–20.

Nordström, A. Kjell in Jonas Ridderstråle. 2001. *Ta nori posel – Funky business: ko zaigra talent, kapital pleše*. Ljubljana: GV Založba.

Novak, Božidar. 2000. *Krizno komuniciranje in upravljanje nevarnosti.* Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Oanes, J Camilla, Norman Anderssen, Marit Borg in Bengt Karlsson. 2015. How do therapists respond to client feedback? A critical review of the research literature. *Scandinavian Psychologist 2:* 1–17.

Oboreh, Jacob Snapss in F. G. Umukoro. 2011. Determining the Impact of Environmental Characteristics and Uncertainty on the Strategic Plans of Corporate Organizations. *Sacha Journal of Environmental Studies* 1 (1): 31–40.

Oldham, R. Greg in Anne Cummings. 1996. Employee creativity: personal and contextual factors at work. *The Academy of Management Journal* 39 (3): 607–634.

Opacich, J. Karin. 2003. Ethical dimensions of occupational therapy. V *The Occupational Therapy Manager*. 4th ed., ur. Guy L. McCormack, Jaffe G. Evelyn in Marcia Goodman-Lavey, 491–510. Bethesda, MD: AOTA Press.

Orlinsky, E. David. 2009. The ‘‘Generic Model of Psychotherapy’’ after 25 years: Evolution of a research-based metatheory. *Journal of Psychotherapy Integration* 19 (4): 319–339.

Oven, Alenka. 2014. Delovni terapevt kot soustvarjalec uspešne turistične ponudbe. V *Turizem in management. Na poti k uspešni poslovni prihodnosti,* ur. Katarina Mušič, Tina Kociper, Marijana Sikošek, 655–670. Koper: Založba Univerze na Primorskem. Dostopno prek: http:// www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6832-79-3.pdf (14. julij 2014).

Oven, Alenka in Lilijana Slavec. 2008. Starostnik – sodelovanje v delovnoterapevtski obravnavi. V: *Začrtajva pot do dobrega počutja: načrtovanje obravnave v delovni terapiji.* 4. Kongres delovnih terapevtov Slovenije, Podčetrtek, 11.–13. september 2008, 57–67. Ljubljana: Zbornica delovnih terapevtov Slovenije – strokovno združenje.

Oven, Alenka in Nevenka Gričar. 2014. Študenti delovne terapije in zaposlitev v turistični dejavnosti. V *Turizem in management. Na poti k uspešni poslovni prihodnosti,* ur. Katarina Mušič, Tina Kociper, Marijana Sikošek, 671–81. Koper: Založba Univerze na Primorskem. Dostopno prek: http:// www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6832-79-3.pdf (14. julij 2014).

Ovsenik, Marija. 2013. Ustvarjalnost kot izziv časa. V V 25. *Forum odličnosti in mojstrstva: Sproščanje človekovih ustvarjalnih potencialov pri uveljavljanju univerzalne odličnosti in mojstrstva,* 67–78. *Otočec* 2013. Dostopno prek: http://www.fos.unm.si/media/ pdf/forum/ 25_forum/FO_2013_ZBORNIK_www_ustvarjalnostkotiziv.pdf (14. junij 2015).

Ovsenik, Marija in Ambrož Milan. 2000. *Ustvarjalno vodenje poslovnih procesov.* Turistica: Visoka šola za turizem.

Owens, P. Bradley in David R. Hekman. 2012. Modeling how to grow: An inductive examination of humble leader behaviors, contingencies, and outcomes. *Academy of Management Journal* 55 (4): 787–818.

Ozbilir, Timur, Arla Day in Victor M. Catano. 2015. Perfectionism at work: An investigation of adaptive and maladaptive perfectionism in the workplace among Canadian and Turkish employees. *Applied Psychology: An International Review* 64 (1): 252–280.

Parham, L. Diane in Linda S. Fazio. ur. 1997. *Play in occupational therapy for children.* St. Louis, MO: Mosby.

Parker, Hazel. 2001. The role of occupational therapists in community mental health teams: generic or specialist? *British Journal of Occupational Therapy* 64 (12): 609–611.

Patterson, Fiona, Marie Kerrin in Geraldine Gatto-Roissard. 2009. *Characteristics & Behaiours of Innovative People in Organizations. Literature review*. A paper prepared for NESTA Policy and Research Unit (NPRU). London, City University. Dostopno prek: https://www.nesta.org.uk/sites/default/files/characteristics_behaviours_of_innovative_people.pdf (5.avgust 2015).

Patterson, G. Malcom, Michael A. West, Viv J. Shackleton, Jeremy F. Dawson, Rebbeca Lawthom, Sally Maitlis, David L. Robinson in Alison M. Wallace. 2005. Validating the organizational climate measure: links to managerial practices productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior* 26 (4): 379–408.

Pauly, Bernadette M, Colleen Varcoe in Jan Storch. 2012. Framing the issues: moral distress in health care. *Healthcare Ethics Committee Forum* 24 (1): 1–11.

Pečjak, Vid. 1986. *Poti do znanja*. Ljubljana: Cankarjeva založba.

--- 1987. *Misliti, delati, živeti ustvarjalno*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.

--- 1989. *Poti do idej: tehnike ustvarjalnega mišljenja v podjetjih, šolah in drugje*. Ljubljana: Samozaložba.

--- 1993. Poti do novih idej. Ljubljana: *New Moment* 16: 4–176.

--- 2001a. *Poti do novih idej: tehnike kreativnega mišljenja*. Ljubljana: New Moment.

--- 2001b. *Učenje, spomin, mišljenje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 2006. *Psihološka podoba vizualne umetnosti*. Ljubljana: Debora.

Pečjak, Vid in Štrukelj Milan. 2013. *Ustvarjam, torej sem.* Celovec: Mohorjeva družba.

Pediček, Franc. 1996. Zakaj etično-moralni kodeksi? V *Profesionalna etika pri delu z ljudmi,* ur. Ludvik Toplak, 41–44. Maribor: Univerza v Mariboru in Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno.

Pervaiz, K. Ahmed in Mogammed Rafiq. 1998. Benchmarking innovation best practice. *Benchmarking for Quality Management & Technology* 5 (3): 225–242.

Peterson, O. Tim in Dale A. Lunsford. 1998. Parallel thinking: a technique for group interaction and problem solving. *Journal of Management Education* 22 (4): 537–554.

Pezdirc Žulič, Hermina. 2012. Spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti v organizacijah. *Revija za univerzalno odličnost* 1 (3): 85–94.

Philp, Michael, Sarah Egan in Robert Kane. 2012. Perfectionism, over commitment to work, and burnout in employees seeking workplace counselling. *Australian Journal Of Psychology* 64 (2): 68–74.

Pierce, Doris. 2001a. Occupation by design: dimensions, therapeutic power, and creative process. *American Journal of Occupational Therapy* 55 (3): 249–259.

Pierce, Doris. 2001b. Untangling occupation and activity. *American Journal of Occupational Therapy* 55 (2): 138–146.

Pink, H. Daniel. 2009. *Drive: the surprising truth about what motivates us.* London: Penguin Publishing Books.

Plucker, A. Jonathan in Ronald A. Beghetto. 2004. Why creativity is domain general, why it looks domain specific, and why the distinction does not matter. V *Creativity: from potential to*

realization, ur. Robert J . Sternberg, Elena L. Grigorenko in Jerome L. Singer, 153–167. Washington, DC: American Psychological Association.

Podsakoff, P. Nathan, Jeffery A. Lepine in Marcie A. Lepine. 2007. Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 92 (2): 438–454.

Pompe, Andrej. 2011. *Ustvarjalnost in inovativnost: nujnost sodobnega podjetništva*. Ljubljana: GEA College.

Pool, Jonathan in Helen Odell-Miller. 2011. Aggression in music therapy and its role in creativity with reference to personality disorder. *The Arts In Psychotherapy* 38 (3): 169−177.

Popescau, Manoela in Luminiţa Cecilija Crenicean. 2012. Innovation and change in education – economic growth goal in Romania in the context of knowledge – based economy. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 46: 3982–3988.

Poredoš, Pavel. 2003. Ali je zdravniška etika drugačna od etike medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov. V *Zdravstvena nega v luči etike,* ur. Darinka Klemec, Andreja Kvas, Majda Pahor, Jana Šmitek in drugi, 156. Ljubljana: Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov Ljubljana.

Potočnik, Vinko. 1996. Poklicna etika v luči (ne)religiozne kulture. V *Profesionalna etika pri delu z ljudmi,* ur. Ludvik Toplak, 93−104. Maribor: Univerza v Mariboru in Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno.

Prebil, Andreja, Pjerina Mohar, Alojzija Fink, Marta Bartolj, Marija Bohinc in Boris Miha Kaučič. 2011. *Etika in zakonodaja v zdravstvu: učbenik za modul Kakovost v zdravstveni negi v programu Zdravstvena nega.* Ljubljana: Grafenauer.

Pretnar, Bojan. 2002. *Intelektualna lastnina v sodobni konkurenci in poslovanju: pravne osnove, ekonomska analiza in podjetniški cilji.* Ljubljana: GV Založba.

Prodan, Igor, Branka Ahlin in Alenka Slavec. 2010. *The influence of entrepreneurial creativity, work experiences, customer's and competitor's information, and scientific information on product and process innovations*. Picmet 2010 Proceedings Of PICMET '10 Technology Management For Global Economic Growth, 1−8.

Pucelj, Mitja in Borut Likar. 2006. Vodenje kot ključni dejavnik za ustvarjanje inovacijske kulture. *Organizacija* 39 (2): 132–140.

Radomski, Mary Vining in Catherine A. Trombly Latham. 2002. Occupational therapy for physical dysfunction. 5th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

--- 2008. *Occupational therapy for physical dysfunction*. 6th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Radovic-Markovic, Mirjana. 2012. *Creative education and new learning as means of encouraging creativity, original thinking and entrepreneurship.* Podgorica: Montenegrin Academy of Sciences and Arts.

Ragin, C. Charles. 2007. Družboslovno raziskovanje: enotnost in raznolikost metode. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ramovš, Jože. 1996. Osebnostne osnove etičnega ravnanja v poklicu. V *Profesionalna etika pri delu z ljudmi,* ur. Ludvik Toplak, 67–81. Maribor: Univerza v Mariboru in Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno v Ljubljani.

Rasulzada, Farida in Ingrid Dackert. 2009. Organizational creativity and innovation in relation to psychological well-being and organizational factors. *Creativity Research Journal* 21 (2/3): 191−198.

Ravbar, Marjan. 2009. *Razvojni dejavniki v Sloveniji – ustvarjalnost in naložbe.* Ljubljana: Založba ZRC.

Rawlinson, Robert. 2007. Think laterally for success. *The British Journal of Administrative Management* 60: 10–11.

Rebeiro, Karen. 2000. Client perspectives on occupational therapy practice: are we truly client-centred?. *Canadian Journal Of Occupational Therapy* 67 (1): 7–13.

Rebernik, Miroslav. 2008. *Ekonomika podjetja*. Ljubljana: GV založba.

Reed, L. Kathlyn in Sharon Nelson Sanderson. 1999. Concepts of occupational therapy. 4th ed. Philadelphia, Baltimore, New York, London, Buenos Aires, Hong Kong, Sydney, Tokio: Lippincott Williams & Wilkins.

Robbins, P. Stephen. 2005. *Essentials of organizational behavior*. Upper Saddle River: Pearson/Prentice Hall.

Robertson, Linda in Siân Griffiths. 2012. Problem solving in occupational therapy. V *Clinical Reasoning in Occupational Threapy: Controversies in Practice*, ur. Linda Robertson, 1–14. Chichester: Blackwell Publishing Ltd..

Robinson, G. Alan in Dean M. Schroeder. 2004. *Ideas Are Free: How the Idea Revolution is Liberating People and Transforming Organizations.* San Francisco: Berret-Koehler Publishers, Inc.

Roffe, Ian. 1999. Innovation and creativity in organisations: a review of the implications for training and development. *Journal of European Industrial Training* 23 (4/5): 224–241.

Rouse, Alison, Joe Armstrong in John McLeod. 2015. Enabling connections: counsellor creativity and therapeutic practice. *Counselling & Psychotherapy Research* 15 (3): 171–179.

Rozman, Rudi. 2000. *Analiza in oblikovanje organizacije*. 1. izd. Ljubljana: Ekonomska fakulteta v Ljubljani.

Runco, A. Mark. 2004. Creativity. *Annual Review of Psychology* 55 (1): 657–687.

Runco, A. Mark in Steven R. Pritzker. 1999. *Encyclopedia of creativity*. San Diego: Academic Press.

Runco, A. Mark, Jody J. Illies in Russell Eisenman. 2005. Creativity, originality, and appropriateness: what do explicit instructions tell us about their relationships? *The Journal of Creative Behavior* 39 (2): 137–148.

Ryan, M. Richard in Edward L. Deci. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55 (1): 68–78.

Sacchetti, Silvia in Ermanno C. Tortia. 2013. Satisfaction with creativity: a study of organizational characteristics and individual motivation. *Journal Of Happiness Studies* 14 (6): 1789–1811.

Sagiv, Lilach, Sharon Ariell, Jacob Goldenberg in Ayalla Goldschmidt. 2010. Structure and freedom in creativity: the interplay between externally imposed structure and personal kognitive style. *Journal of Organizational Behavior* 31 (8): 1086–1110.

Sang, H. Kim. 2001. *1001 način, kako motivirati sebe in druge, da dobite, kar si želite imeti.* Ljubljana: Tuma.

Saunders, Mark, Philip P. Lewis in Adrian Thornhill. 2009. *Research methods for business students.* 5th ed. United Kingdom: Pitman Publishing Imprint.

Schaufeli, B. Wilmar, Marisa Salanova, Vicente Gonzales – Roma in Arnold. B. Bakker. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3 (1): 71–92.

Schmid, Therese. 2004. Meanings of creativity within occupational therapy practice. *Australian Occupational Therapy Journal* 51: 80–88.

Scott, Susanne in Reginald A. Bruce. 1994. Determinants of innovative behaviour: a pathe model of individual innovation in the workplace. *The Academy of Management Journal* 37 (3): 580–607.

Segsworth, Andrea, Becky Sittler in Tatum Wilson. 2006. Occupational science: a source of validity and knowledge for occupational therapy practice. *Occupational Therapy Now* 8 (4): 24–26.

Senge, Peter M. 2002. *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Doubleday.

Severinsson, Elisabeth. 2003. Moral stress and burnout: qualitative content analysis. *Nursing and Health Sciences* 5 (1): 59–66.

Shalley, Christina E. in Greg R. Oldham. 1997. Competition and creative performance: Effects of competitor presence and visibility. *Creativity Research Journal* 10 (4): 337–345.

Shalley, E. Christina, Lucy L. Gilson in Terry C. Blum. 2000. Matching creativity requirements and the work environment: effects on satisfaction and intentions to leave. *The Academy of Management Journal* 43 (2): 215–223.

Shalley, E. Christina in Lucy L. Gilson. 2004. What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly* 15 (1): 33–53.

Shalley, E. Christina, Jing Zhou in Greg R. Oldham. 2004. The effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here? *Journal of management* 30 (6): 933–958.

Shin, Shung Jae. in Zhou, Jing. 2003. Transformational leadership, conservation and creativity. Evidence from Korea. *Academy of Management Journal* 46: 703–714.

Silverman, David. 2000. *Doing qualitative research: a practical handbook*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.

Simonton, Dean Keith. 2000. Creativity: cognitive, personal, developmental, and social aspects. *American Psychologist* 55 (1): 151–158.

Singh, Kultar. 2007. *Quantitative Social Research Methods*. New Delhi: Sage Publication.

Slater, Y. Deborah. 2006. The ethics of productivity: occupational therapy practitioners have a legal and ethical responsibility to their clients. *OT Practice* 11 (19): 17–20.

Smith, Jane. 2002. *Kako povečati produktivnost delovnega tima*. Ljubljana: NetGuide.

Smithson, Janet. 2000. Using and analysing focus groups: limitations and possibilities. International *Journal of Social Research Methodology* 3 (2): 103–119.

Sorensen, P. David. 2001. *Innovations: key to business success*. Canterbury: Financial World Pub.

Srića, Velimir. 1999. *Ustvarjalno mišljenje*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Sruk, Vladimir. 1999. *Leksikon morale in etike.* Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.

Stamper, L. Christina in Mark C. Johlke. 2003. The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes. *Journal of Management* 29 (4): 569–588.

Stare, Janez, Eva Boštjančič, Jernej Buzeti, Maja Klun, Tatjana Kozjek in Nina Tomaževič. 2012. *Boljše delovno okolje za boljše sodelovanje – priročnik*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

Sternberg, J. Robert. 1988. *The nature of creativity: contemporary psychological perspectives*. New York: Cambridge University Press.

--- 1999. *Handbook of creativity*. Cambridge: Cambrigge Univerity Press.

--- 2006. The nature of creativity. *Creativity Research Journal* 18 (1): 87–98.

Sternberg, J. Robert in Todd I. Lubart. 1996. Investing in creativity. *American psychologist* 51 (7): 677–688.

--- 1999. The Concept of Creativity: Prospects and Paradigms. V *Handbook of Creativity*, ur. Robert Sternberg, 3–15. New York: Cambridge University Press.

Stewart, David W. in Prem N. Shamdasani.1990. *Focus groups: theory and practice*. Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications.

Stoeber, Joachim, Charlotte R. Davis in Jessica Townley. 2013. Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality And Individual Differences* 55 (7): 733–738.

Stokols, Daniel, Chip Clitheroe in Mary Zmuidzinas. 2002. Qualities of work environments that promote percieved support for creativity. *Creativity Research Journal* 14 (2): 137–147.

Strauss, L. Anslem in Juliet Corbin. 1990. *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory.* Newbury Park: Sage.

Strauss, L. Anslem in Juliet Corbin. 2015. *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. 4th ed. LosAngeles, London, New Delhi: Sage Publications.

Stres, Anton. 1999. *Etika ali filozofija morale*. Ljubljana: Družina.
Strickland, Susan in Annette Towler. 2011. Correlates of creative behaviour: the role of leadership and personal factors. *Canadian Journal of Administrative Sciences* 28 (1): 41–51.
Strmec, Marta. 2013. Ustvarjalnost zaposlenih v obdobju gospodarske krize. V 25. *Forum odličnosti in mojstrstva: Sproščanje človekovih ustvarjalnih potencialov pri uveljavljanju univerzalne odličnosti in mojstrstva,* 91–102. *Otočec* 2013. Dostopno prek: http://www.fos.unm.si/media/pdf/forum/25_forum/FO_2013_ZBORNIK_www_ustvarjalnostzaposlenih.pdf (14. junij 2015).
Sumsion, Thelma. 1993. Client-centered practice: the true impact. *Canadian Journal of Occupational Therapy* 60 (1): 6–8.
--- 1999. *Client - centred practice in occupational therapy: a guide to implementation.* 1st ed. Edinburgh: Churchill Livingstone Inc.
--- 2000. A revised occupational therapy definition of client centred practice. *British Journal of Occupational Therapy* 63 (7): 304–309.
Sumison, Thelma in Raphael Lencucha. 2007. Balancing challenges and facilitating factors when implementing client-centred collaboration in a mental health setting. *British Journal of Occupational Therapy* 70 (12): 513–520.
Svetlik, Ivan. 1998. Oblikovanje dela in kakovost delovnega življenja. V *Management kadrovskih virov,* ur. Stane Možina, 147–174. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
Svetlik, Ivan in Branko Ilič. 2004. *Razpoke v zgodbi o uspehu*. Ljubljana: Založba Sophia.
Svetlik, Ivan in Samo Pavlin. 2004. Izobraževanje in raziskovanje za družbo znanja. *Teorija in praksa* 41 (1–2): 199–211.
Šifrer, Jerneja in Matevž Bren. 2010. *SPSS – Multivariatne metode v varstvoslovju*. Maribor: Fakulteta za varnostne vede.
Šmitek, Jana. 2003. Uporabnost teorij etike v zdravstveni negi. V *Zdravstvena nega v luči etike,* ur. Darinka Klemenc, Andreja Kvas, Majda Pahor in Jana Šmitek, 13–19. Ljubljana: Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov Ljubljana.
Šmuc, Sonja in Peter M. Senge. 2004. Podjetja iščejo smisel življenja. *Manager* 5: 18–21.
Šuc Lea, Katarina Galof in Zdenka Pihlar. 2014. Izobraževanje delovnih terapevtov v okviru Zbornice delovnih terapevtov Slovenije. V *Turizem in management. Na poti k uspešni poslovni prihodnosti,* ur. Katarina Mušič, Tina Kociper, Marijana Sikošek, 685–996. Koper: Založba Univerze na Primorskem,. Dostopno prek: http:// www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6832-79-3.pdf (29. september 2015).
Švajncer, Marija. 1995. *Etika I.* Nova Gorica: Založba Educa.
Tashakkori, Abbas. in Charles Teddlie. 1998. *Mixed methodology: combining qualitative and quantitative approaches.* Thousand Oaks: Sage Publications.
Tavčar, I. Mitja. 1994. *Management.* Radovljica: Didakta.
--- 2002. *Strateški management.* Koper in Maribor: Visoka šola za management in Ekonomsko-poslovna fakulteta.
--- 2008. *Strateški management nepridobitnih organizacij*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
Taylor, W. Calvin. 1988. Various approaches to and definitions of creativity. V *The nature of creativity: contemporary psychological perspectives,* ur. Sternberg J. Robert, 99–115. New York: Cambridge University Press. Dostopno prek: https://books.google.si/books?hl=sl&lr=&id=ZYo5AAAAIAAJ&oi=fnd&pg=PA99&dq=Taylor,+C.+W.+(1988).+Various+approaches+to+and+definitions+of+creativity (26. marec 2015).
Thatcher, M. B. Sherry in Susan A. Brown. 2010. Individual creativity in teams: the importance of communication media mix. *Decision Support Systems* 49 (3): 290−300.
Thomas, John, Wendy A. Kellogg in Thomas Erickson. 2001. The knowledge management puzzle: Human and social factors in knowledge management. *IBM System Journal* 40 (4): 863–884.
Threlfall, K. Denise. 1999. Using focus groups as a consumer research tool. *Journal of Marketing Practice: Applied Marketing Science* 5 (4): 102−105.

Tomaino, M. Concetta.. 2013. Creativity and improvisation as therapeutic tools within music therapy. *Annals of the New York Academy of Sciences* 1303: 84−86.

Townsend, A. Elizabeth in Helene J. Polatajko. 2007. *Enabling occupation II: advancing an occupational therapy vision for health, well-being & justice through occupation*. Ottawa, ON: CAOT Publications ACE.

Tracy, Brian. 2000. *Vrhunsko vodenje: ključ za uspešno in učinkovito vodenje v 21. stoletju*. Bled: Vernar Consulting.

Tratnik, Monika. 2002. *Osnove raziskovanja v mamagementu*. Koper: Visoka šola za management.

Treven, Sonja. 1998. *Management človeških virov.* Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Trstenjak, Anton. 1981. *Psihologija ustvarjalnosti*. Ljubljana: Slovenska matica.

--- 1996. Profesionalna etika in civilna družba. V *Profesionalna etika pri delu z ljudmi,* ur. Ludvik Toplak, 9−12. Maribor: Univerza v Mariboru in Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno v Ljubljani.

Tschudin, Verena. 2004. *Etika v zdravstveni negi: razmerja skrbi.* Ljubljana: Educy.

Turpin, Merrill in Michael K.Iwama. 2011. *Using occupational therapy models in practice*. Edinburg: Churchill Livingstone.

Tushman, Michael in Charles O´Reilly. 1997. Using culture for strategic advantage: Promoting innovation trough social control. V Tushman, Michael and Anderson, Philip (ur.): *Managing strategic innovation and change: A collection of readings.* New York. Oxford University Press, Inc.

Uhan, Stane. 2000. *Vrednotenje dela 2. Motivacija –uspešnost – plača*. Kranj: Moderna organizacija.

Ule, Mirjana. 2005. *Psihologija komuniciranja.* Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Urh, Irma. 2007. Kriteriji za oceno organizacije / institucije kot učeče se organizacije. *Organizacija* 40 (3): 45–58.

USDL − United States Department of Labor. 2016. *Occupations by gender shares of employment*. Dostopno prek: http://www.dol.gov/wb/stats/occ_gender_share_em_1020_txt.htm (24. april 2016).

van Veldhoven, Griet. 2000. Creativity in splinting. *British Journal Of Hand Therapy* 5 (3): 77–79.

Vila, Antun in Jure Kovač. 1997. *Osnove organizacije in managementa.* Kranj: Moderna organizacija.

Vogrinc, Janez. 2008. *Kvalitativno raziskovanje na pedagoškem področju*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

von Stumm, Sophie, Audrey Chung in Adrian Furnham. 2011. Creative ability, creative ideation and latent classes of creative achievement: what is the role of personality? *Psychology of Aesthetics Creativity and the Arts* 5 (2): 107–114.

Wagman, Petra. 2014. How to contribute occupationally to ecological sustainability: A literature review. *Scandinavian Journal Of Occupational Therapy* 21 (3): 161–165.

Wallas, Graham. 1945. *The art of thought*. London: Watts and Co.

Weinblatt Nurit, Noga Ziv in Michal Avrech-Bar. 2000. The od lady from the supermarket – categorization of occupation according to performance areas: is it relevant for the elderly? *Journal of Occupational Science* 7 (2): 73–79.

Weisberg, W. Robert. 2006. Expertise and reason in creative thinking: evidence from case stuides and the laboratory. V *Creativity and reason in cognitive development,* ur. James C. Kaufman in John Baer, 7. Cambridge, New York: Cambridge University Press.

Westlund, H. Anders. 2001. Measuring Environmental Impact on Society in the EFQM System. *Total Quality Management* 12 (1): 125–135.

Westwood, Robert in David R. Low. 2003. The Multicultural Muse: Culture, Creativity and Innovation. *International Journal of Cross Cultural Management* 3 (2): 235–259.

Wierzbicki, P. Andrzej in Yoshiteru Nakamori, ur. 2007. *Creative environments: issues of creativity support for the knowledge civilization age*. New York: Springer Berlin Heidelberg, 11–12.

Wilcock, A. Ann. 2006. *An occupational perspective of health.* 2nd ed. Thorofare, NJ: Slack Incorporated.

Williamson, E. Andrea, Kenneth Mullen in Philip Wilson. 2014. Understanding "revolving door" patients in general practice: a qualitative study. *BMC Family Practice* 15 (1): 33–53.

Williamson, Jaenine Mary, Anne E. Pemberton in John W. Lounsbury. 2005. An investigation of career and job satisfaction in relation to personality traits of information professionals. *The Library Quarterly: Information, Community, Policy* 75 (2): 122–141.

Wolfradt, Uwe in Jean E. Pretz. 2001. Individual differences in creativity: personality, story writing, and hobbies. *European Journal of Personality* 15 (4): 297–310.

Wu, Cedric Hsi-Jui in Liang Rong-Da. 2011. The relationship between white-water rafting experience formation and customer reaction: a flow theory perspective. *Tourism Management* 32 (2): 317–325.

Wu, Sheng, Cathy S. Lin in Jean Lin. 2011. An empirical investigation of online users' keyword ads search behaviours. *Online Information Review* 35 (2): 177–193.

Yin, K. Robert: 2009. *Case study research, design and method.* 4th ed. London: Sage Publications Ltd.

You, Di. 2014. The impact of internship on moral sensitivity, reasoning and the interrelationships among moral sensitivity, reasoning and distress. *American International Journal of contemporary Research* 4 (1): 136–139.

Zaman, Maliha, Anandarajan Murugan in Dai Qizhi. 2010. Experiencing flow with instant messaging and its facilitating role on creative behaviors. *Computers in Human Behavior* 26 (5): 1009–1018.

Zemke, Ruth in Florence Clark, ur. 1996. *Occupational science: the evolving discipline.* Philadelphia: F. A. Davis Company.

Zhou, Jing. 2003. When the presence of creative coworkers is related to creativity: Role of supervisor close monitoring, developmental feedback, and creative personality. *Journal of Applied Psychology* 88 (3): 413–422.

Zhou, Jing. 2007. Leading for creativity: An employee-manager dyadic approach. V *The Creative Enterprise: Managing innovative organizations and people*, ur. Davila Tony, Marc J. Epstein in Robert Shelton, 17–36. USA: Greenwood Publishing Group. Dostopno prek: https://books.google.si/books?id=BuSrQ2hEIO8C&pg=RA1-PA17&lpg=RA1-PA17&dq=eading+for+creativity:+an+employee+-+manager&source (23. marec. 2014).

Zimšek, Nina. 2013. *Spodbujanje ustvarjalnosti pri delu v podjetju Izodom d.d.* Magistrsko delo. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.

Zupan, Nada. 2001. *Nagradite uspešne.* Ljubljana: Gospodarski vestnik.

--- 2004. Nedenarne nagrade in priznanja kot orodje za motiviranje zaposlenih. *Kadri* 10 (12): 56–60.

Zupan, Nada, Ivan Svetlik, Miroslav Stanojević, Stane Možina, Andrej Kohont in Robert Kaše. 2009. *Menedžment človeških virov.* Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ženko, Zdenka in Mulej, Matjaž. 2012. Complexity in management of inventions to innovations. V *Book of abstract. EMCSR – European Meeting on Cybernetics and System Research*, ur. Robert M. Bicher, Stefan Blachfellner in Wolfgang Hofkircher. Vienna, 10.–13. april 2012. Vienna: Bertalanffy center for the study of systems science.

8 STVARNO IN IMENSKO KAZALO

A

Adams……..69, 70, 72
aktivno sodelovanje…… 97, 259, 261
aktivnost.....5, 6, 20, 21, 25, 27, 37, 41, 88, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 101, 105, 107, 108, 109, 111, 112, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 126, 130, 159, 165, 166, 168, 173, 206, 226, 227, 249, 250, 255, 258, 261, 262, 263, 270, 273, 280, 325, 327, 333, 335, 339, 341, 346, 347, 352, 356, 371, 372
Amabile…..25, 29, 36, 50, 53, 54, 58, 59, 62, 63, 68, 70, 71, 75, 158, 249, 250, 252, 268, 270
analiza fokusnih skupin…… 136
anketni vprašalnik.....7, 14, 136, 138, 140, 143, 191, 192, 195, 200, 248, 278, 325
AOTA……92, 93, 97, 101, 107, 108, 117, 118, 129, 134, 255
Atkinson……116, 164, 253
Atwal……102, 103, 104, 105, 106
avtonomija……61, 75, 105, 130, 131, 188, 210, 237, 244

B

Bachelor……189, 257
Baer……65, 68, 185, 271
Beghetto……24, 26, 248
Berginc…….....25, 29, 31, 36, 37, 38, 43, 60, 77, 78, 80, 182, 268
Blesedell Crepeau……...93, 94, 129
Blount……92, 115
bolezen……129
Boogaerts……167, 171, 254, 259, 260
Brcar……67, 71, 179, 185, 267, 271
Bregant……...76, 176, 266
Bruce……83, 96, 98
Bryman……142, 146, 154, 277
Bulc……83, 86
Bushby……102, 103, 104, 105

C

Caldwell……102, 103, 104, 105, 106
Casey……..142, 143, 144, 146, 150, 184
Chilton……..…96, 132, 174, 249, 256, 261
Christiansen……..93, 94, 95, 97
cilj……...35, 58, 61, 81, 95, 96, 104, 118, 255, 300, 318, 324
Conti……71, 252, 257
Corbin……152, 153, 154, 302
Creek……110, 111, 112, 113
Creswell……137, 140, 142, 155
Cronbachov koeficient *α*……141, 193, 213, 215, 218, 220, 223, 225, 227, 229, 232, 234
Csikszentmihalyi……26, 29, 31, 37, 58, 96, 124, 161, 174, 261

Č

časovni pritisk…… 60, 62, 267
človek kot celostno bitje……116

D

Dackert……63, 265
De Bono……42, 45, 46, 48, 49, 287
De Jong……62, 83
dejavnik ustvarjalnosti…..5, 6, 7, 15, 17, 18, 62, 129, 174, 177, 179, 180, 181, 188, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 235, 244, 250, 263, 267, 273, 364, 365, 366, 377, 378

dejavniki osebe……121
dejavnost…..5, 11, 20, 21, 26, 27, 31, 37, 39, 43, 64, 76, 80, 85, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 105, 106, 107, 108, 109, 111, 112, 113, 116, 117, 118, 120, 129, 132, 135, 183, 219, 325, 333, 339, 352, 367
delo…..5, 7, 13, 15, 17, 19, 20, 21, 24, 37, 38, 56, 57, 58, 59, 61, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 79, 84, 86, 90, 91, 92, 95, 97, 98, 108, 112, 116, 119, 120, 121, 124, 126, 130, 131, 132, 133, 135, 151, 160, 161, 163, 164, 165, 166, 168, 178, 179, 180, 181, 183, 184, 185, 189, 199, 208, 216, 217, 218, 220, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 239, 240, 241, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 261, 263, 265, 266, 267, 269, 271, 273, 274, 278, 279, 282, 319, 323, 326, 327, 329, 334, 335, 337, 340, 341, 343, 345, 346, 349, 350, 354, 356, 360, 365, 366, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 380
delovna doba…….6, 12, 65, 135, 149, 177, 178, 198, 243, 244, 245, 264, 270, 271, 274
delovna sredstva……60
delovna terapija…..5, 7, 20, 22, 91, 92, 94, 100, 103, 109, 110, 111, 113, 120, 121, 172, 173, 186, 248, 255, 256, 279, 280
delovne izkušnje……270
delovni terapevt…..5, 11, 20, 21, 22, 93, 104, 106, 107, 108, 112, 113, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 124, 125, 129, 134, 135, 137, 143, 144, 150, 163, 164, 165, 167, 170, 171, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 185, 186, 187, 188, 189, 253, 254, 255, 261, 262, 263, 267, 280, 281, 319, 323
delovno okolje……179
delovnoterapevtska obravnava…….21, 106, 110, 111, 129, 167, 254, 261, 318, 322, 324
delovnoterapevtski model……98
delovnoterapevtski proces…….12, 20, 107, 115, 124, 143, 259
Den Hartog……...62, 83, 268
divergentno mišljenje……44, 45
dnevne aktivnosti……97
delovni pogoji……..209
dobro počutje……..5, 61, 93, 94, 97, 99, 249
doseganje ciljev……...24, 64, 109, 165, 254, 268, 323
Drevenšek……58, 66, 132, 187, 272
Dul……..61, 267
Durocher……103, 104
E
Eklund……71, 125, 288, 292
ekspertno vzorčenje……136
eksploratorna študija……5
ekstrinzična motivacija……38
empatija……..135, 172, 177, 270
enkratnost primera……5, 6, 7, 22, 106, 120, 125, 128, 136, 166, 262, 273, 274, 279, 282, 323
Ernst……110, 112, 116, 135, 140, 191, 253
etična/etično……102, 104, 106
etično načelo……20, 102, 319
etika……11, 86, 87, 88, 89, 90, 101
evalvacija……116, 119
Evans……..40, 42, 75, 252
F
faktorska analiza…..13, 14, 141, 200, 201, 210, 211, 212, 214, 216, 219, 221, 224, 225, 226, 228, 229, 230, 232, 233, 364
Fatur……63, 65, 72, 84, 85, 162, 255, 270
faze ustvarjalnega procesa……15, 39
Field……193, 200, 201, 202, 211, 213
fizični/fizično ……60, 61, 130
fizioterapevt……120, 186, 189

Florida……..…..35, 60
fokusne skupine…..6, 13, 17, 137, 138, 140, 142, 144, 146, 151, 152, 275, 277, 318, 319, 321, 322, 323
G
Glaser……...153, 155
Gomišček……56, 62, 74, 131, 133
Griffiths……..113, 114, 255
H
Hammell Whalley……93, 95, 99
Hemlin……62, 63, 65, 72, 252, 267
Hennessey…….....71, 163, 250, 252
Hinojosa……92, 94, 95, 114, 115, 134
hipoteza…..12, 15, 17, 18, 128, 129, 136, 191, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 274
Hlebec……...140, 142, 144, 145, 146, 147, 148, 151, 153, 191
holističen pogled……108, 259
Hon……54, 74, 75
Horng……53, 250
I
Individualnost klienta……..118
inovacija……21, 84, 85, 86, 114, 318
inovativnost……11, 23, 53, 54, 57, 63, 67, 83, 85, 86, 249, 284, 289, 290, 296, 300
integrativni pristop……53, 120
inteligentnost……..30
interakcija……53, 67, 126
interes……..37, 123, 128, 129, 141, 172, 235, 237, 255, 263, 273, 277, 279, 281, 282
intervjuvanci…..158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 168, 169, 170, 171, 173, 174, 175, 176, 177, 180, 181, 182, 184, 186, 187, 188, 189
intrinzična motivacija……..37
intuicija……26, 135
iskanje rešitev……29, 111, 256, 281, 325
Ivanko……76
Iwama……98
izkušnja…..5, 15, 31, 32, 33, 36, 37, 42, 43, 56, 57, 60, 65, 67, 70, 77, 90, 95, 99, 101, 107, 108, 110, 116, 117, 123, 134, 135, 143, 145, 148, 159, 160, 163, 167, 168, 177, 178, 198, 204, 243, 244, 245, 249, 257, 264, 270, 277, 281, 319, 323, 325, 330, 333, 339,345, 353
izobraževanje……..66, 85, 97, 102, 131, 134, 180, 270, 278, 285, 303
izpopolnjevanje znanja……134, 205, 229, 252, 270, 326, 334, 340, 355, 374
izvirnost……..25, 44, 83, 158
izziv…..37, 38, 58, 62, 74, 75, 96, 98, 115, 126, 130, 161, 162, 168, 169, 171, 178, 207, 214, 215, 226, 227, 251, 256, 257, 262, 273, 280, 281, 298, 326, 328, 334, 336, 340, 342, 354, 358, 364, 370, 371, 372
J
Johansson……109, 125, 255, 259
K
kakovost življenja……..5, 99, 100, 118, 120, 135, 261, 280
Kampylis……159, 248, 249
Karpova……24, 26, 31, 76
Kassberg……..……101, 102, 103, 105, 106, 134, 259
kategorije……26, 46, 97, 153, 154, 155
Kavčič……..…46, 48, 62, 79, 283, 284
Keller……58, 263
Kielhofner……..93, 95, 97, 109, 112
Kinsella……102, 103, 104, 105

Klemenčič……....140, 142, 144, 145, 146, 147, 148, 151, 153
klient…..5, 15, 17, 18, 107, 125, 126, 129, 213, 214, 215, 216, 235, 244, 328, 336, 342, 347, 348, 358, 364, 370, 377
klientovo sodelovanje……115, 118
Ko……...42, 46, 49, 60, 99, 154, 163, 178, 184, 189, 211
koda……154
kodeks etike……102
kodiranje……..154
Komisija Republike Slovenije za medicinsko etiko……137
Kompare……..46, 57
komunikacija.....22, 65, 68, 71, 78, 81, 82, 108, 118, 129, 133, 147, 150, 170, 172, 184, 260, 269, 323
konkurenčnost……..66, 133, 270
konvergentno mišljenje……43
korelacijska analiza……202, 210
Kovač……..32, 34, 87, 133
Kramer……94, 95
Krč……25, 29, 31, 36, 37, 38, 43, 60, 77, 78, 80, 182, 268
Krueger……...142, 143, 144, 146, 150
Kurkinen……165, 179, 250, 266
kvalitativna raziskava……6
kvalitativna veljavnost……155, 277
kvalitativna vsebinska analiza……..152, 153, 154, 155, 166
kvalitativni del……..139
kvantitativni del……..139, 140, 141
kvantitativno……6, 138, 140
L
Lah……..….67, 71, 179, 185, 267, 271
Laliberte Rudman……99, 100
Lamut……....141, 144, 147, 153, 193, 201, 213
lastnost ustvarjalnih ljudi……5, 11, 29, 59
lateralno mišljenje……15, 46, 47, 48
Law……..92, 93, 94, 98, 107, 129, 259
Lepine……74, 75
Levack……104, 105, 259
Likar…..42, 44, 46, 48, 53, 57, 63, 65, 72, 77, 80, 83, 84, 85, 134, 162, 183, 255, 268, 270
Lipičnik……56, 77
Liu……72, 188, 272
ljubezen do dela……..124
Lobe……..…2, 138, 139, 140
Lozar Manfreda……194, 289
Lubart……..27, 29, 50, 53, 162, 251
M
Macur……....141, 144, 147, 153, 193, 201, 213
Madjar……..31, 60, 66
Madsen……109, 110, 114, 295
Magee……...35, 134, 160, 249, 295
Makarovič……25, 29
Marentič Požarnik……..159, 160, 295
Marolt……56, 62, 74, 131, 133, 295
Masadeh……..141, 295
Mathisen……69, 295
Mayer…..26, 29, 33, 34, 35, 38, 39, 40, 53, 56, 57, 58, 65, 68, 69, 77, 78, 79, 80, 86, 87, 116, 123, 124, 131, 132, 133, 163, 164, 165, 168, 175, 183, 184, 186, 250, 255, 256, 264, 265, 269, 270, 272

Mayfield……61, 72
McAllister……172, 260
McHugh……...96, 132, 174, 249, 256, 261
McLean……..50, 83, 269
medosebni/medsebojni odnos.....28, 64, 79, 130, 131, 159, 182, 220, 221, 222, 223, 264, 268, 296, 326, 329, 334, 337, 340, 343, 346, 349, 350, 354, 360, 368, 369
Merritt……..167, 171, 254, 259, 260
Mesec……153, 154
metoda fokusnih skupin……136, 141
Mihalič……..…..61, 69, 70, 73, 131, 133, 256
Mirowsky……...25, 132, 188, 252, 272
mišljenje……..11, 42, 43, 45, 47, 48, 49, 56, 57, 77, 123, 124
mnenja……6, 27, 127, 142, 148, 186, 263, 276, 277, 318, 319
model ustvarjalnosti delovnega terapevta……7
Molke……99, 100
Moniarou-Papaconstantinou……73, 251
Moore……110, 112, 116, 135, 140, 191, 253
motivacija…..5, 37, 38, 56, 58, 59, 71, 116, 123, 126, 130, 163, 168, 204, 216, 250, 255, 261, 262, 273, 323, 325, 333, 339, 352, 365
motnja……120, 129
Moyers……107, 115
Možina……..…59, 64, 72, 268
Mulej……..27, 32, 33, 40, 45, 57, 83, 84, 85, 86
Mumford……69, 256
N
na klienta usmerjen pristop……..104, 107, 259, 261
način razmišljanja……...42, 48, 123
načrt združenih metod……6, 137, 138, 275, 279
nadzor…..45, 47, 72, 95, 96, 188, 219, 220, 230, 231, 232, 269, 272, 330, 338, 344, 351, 363, 367, 375
nagrada……59, 69, 70, 73, 87, 131, 133, 185, 271, 281, 305
nagrajevanje……...60, 61, 67, 70, 73, 133, 256
namen obravnave……..116, 117
negativni stres……74
Nelson Sanderson……...109, 112, 117
neodvisnost……..33, 37, 273
neposredni vodje……133, 208, 269
Neuman……142, 143, 146, 193
neustrezen odnos nadrejenih……..6, 133, 230, 241, 274
nevrorazvojni pristop……115
nezaupanje klienta……207, 263
Nicholson……..…..84, 85, 86
normalnost porazdelitve……13, 14, 209, 339
notranja motivacija…..32, 38, 51, 53, 54, 56, 58, 59, 62, 71, 72, 75, 129, 130, 163, 168, 235, 250, 261, 263, 273, 279, 282
notranji dejavniki……..250
notranji interes……6
novost……25, 80, 84, 158, 248
O
obravnava……..89, 109, 116, 118, 124, 125, 135, 165, 170, 253, 263, 275
odnos…..5, 6, 15, 17, 19, 20, 22, 32, 37, 50, 87, 91, 100, 106, 116, 120, 124, 125, 126, 127, 129, 133, 147, 158, 169, 171, 172, 173, 179, 184, 192, 205, 221, 222, 223, 230, 231, 232, 241, 242, 243, 244, 253, 257, 258, 259, 260, 270, 274, 275, 296, 323, 329, 337, 340, 343, 349, 350, 360, 368, 369, 375, 381
odnosi z nadrejenimi……12, 183, 268

odvisnost…….155, 201
okolje…..5, 6, 12, 15, 17, 18, 27, 35, 50, 51, 52, 54, 60, 61, 63, 67, 68, 69, 73, 74, 76, 77, 79, 80, 85, 86, 92, 94, 95, 97, 99, 107, 111, 117, 118, 123, 125, 128, 129, 130, 131, 133, 143, 160, 162, 172, 179, 180, 181, 183, 210, 220, 221, 222, 223, 237, 238, 239, 244, 250, 260, 264, 266, 267, 270, 272, 274, 290, 297, 302, 323, 368, 369, 379
okupacija……..11, 94, 95
okupacijska znanost……11, 20, 99
Oldham……...25, 29, 50, 64, 69
opisna statistika……13, 199, 203
opolnomočenje……69, 167, 254
opravljanje življenjskih vlog……95
oprema na delovnem mestu……..252
organizacijska klima/kultura……62, 63, 79
organizacijski dejavnik……..11, 53, 59, 60, 121, 125
originalnost……..25, 31, 33, 44
orodje vodenja……133, 269
osebne značilnosti……175, 176, 264, 266
osebnost…..6, 50, 78, 109, 120, 123, 162, 236, 237, 246, 250, 258, 262, 263, 273, 281, 282
osebnostna lastnost……31, 32, 34
Oven……..…1, 2, 93, 98, 108, 116, 125, 135, 318, 319, 320, 322, 324, 331
ovira……...11, 72, 76, 77, 79, 80, 81, 82, 130, 169, 253, 257, 260
Ovsenik……..…27, 63, 134, 181, 182, 268
P
paradigmatski model ustvarjalnosti delovnega terapevta……..136
paralelno mišljenje……48
Parham……97, 98
partnerski odnos……20, 116
Pavlin……66, 180, 271, 283, 303
Pečjak.....24, 25, 26, 27, 29, 30, 35, 37, 38, 39, 40, 43, 44, 48, 77, 78, 79, 112, 132, 158, 162, 175, 264
perfekcionizem……177, 265, 330, 338, 344, 362
Pezdirc Žulič……..…64, 69
Pierce……94, 112
področja človekovega življenja……165, 250
področje dela……97, 104, 199
področje igre……..97
pohvala……..71, 79, 133, 184, 185, 186, 190, 257, 268, 269, 271
pojmi……20, 84, 153, 154
poklic……..86, 90, 126, 175, 248, 251, 264, 280, 281, 330
poklicanost……..130
Polatajko……92, 95, 96, 99
pomanjkanje avtonomije……272
pomanjkanje samozavesti……265
pomanjkanje znanja in izkušenj……..6, 133, 241, 243, 274
Pompe……..…24, 27, 29, 33, 37, 59, 78, 84, 123, 161, 250
posameznikova osebnost……30, 53, 61
potencial za ustvarjalnost……30
potreba po samouresničitvi……130
povratna informacija……..58, 60, 70, 71, 96, 185, 186, 190, 252, 257, 258, 269
povratniki……174, 263
pozitivni stres……74
predanost delu……..64, 128, 130
preobremenjenost……..176, 266, 267
prepoznavnost stroke……173

prepričanja……..32, 77, 90, 93, 101, 108, 129, 265, 277
prevelika pričakovanja……..183, 269
prilagajanje obravnave……..258
pripomočki……..180, 267
pristop…..5, 20, 21, 22, 27, 37, 45, 53, 66, 72, 73, 79, 102, 107, 109, 113, 129, 132, 138, 139, 154, 164, 167, 169, 170, 171, 172, 173, 250, 255, 259, 261, 280, 285, 318, 324
priznanje…..51, 52, 59, 70, 71, 131, 133, 184, 185, 268, 269, 271, 305
problem…..6, 25, 29, 40, 41, 56, 74, 77, 102, 103, 107, 112, 113, 114, 123, 139, 140, 143, 154, 163, 167, 168, 169, 176, 256, 275, 282, 299
profesionalna samozavest…….256
profesionalni odnos……108
profesionalnost……126, 291
promocija zdravja……...92
prostočasne aktivnosti……..98
R
radovednost…….30, 31, 33, 35, 44, 124
Ramovš……..89, 90
Rasulzada…….63, 265
raziskovalno vprašanje……...12, 22, 128, 136, 137, 139, 141
Reed……..109, 112, 117
refleksija……145, 275
regresija……141
regresijska analiza……..202, 235
regresijski model……...15, 17, 18, 235, 236, 238, 240, 242, 244, 245, 246, 247
reševanje problemov…..24, 35, 63, 74, 94, 96, 112, 113, 114, 132, 182, 226, 227, 250, 251, 256, 262, 270, 326, 334, 340, 354, 371, 372
Robertson……..……113, 114, 255
Ross……...25, 132, 188, 252, 272
Rouse……135, 163, 254
Russell…….40, 42, 75, 252
rutina……..165, 166, 178, 188, 204, 226, 228, 250, 271, 327, 335, 341, 356, 371, 373
rutinsko delo……6, 133, 240, 255
S
samomotivacija……58, 112, 175
samoocenjevanje delovnih terapevtov……140
samostojno izvajanje……..5, 135
samostojnost……32, 33, 58, 72, 93, 132, 187, 261, 272, 273
samoučinkovitost……123
samozavest……32, 38, 131, 272
Sang……35, 73, 131
Schmid……..…….21, 110, 114, 265
selektivno kodiranje……155
senzorna integracija……115
Shalley……..29, 50, 56, 58, 60, 64, 68, 72, 131, 269, 271
sistem nagrajevanja……69, 130, 131
Skär……...101, 102, 103, 105, 106, 134, 259
smisel……..31, 68, 78, 90, 94, 96, 161, 168, 250, 303, 325, 333, 339, 345, 353
sodelavci……63, 64, 65, 69, 73, 81, 85, 91, 131, 139, 182, 185, 186, 190, 265, 272, 295
sodelovanje…..5, 13, 20, 37, 56, 64, 65, 83, 86, 92, 93, 97, 100, 103, 108, 118, 120, 129, 137, 146, 147, 148, 150, 151, 170, 171, 172, 194, 195, 253, 258, 261, 276, 284, 295, 298, 302, 318, 319, 320, 323, 324, 328, 331, 336, 342, 348, 349, 358
soodločanje……..259
spletni anketni vprašalnik……6
spodbuda……...6, 51, 52, 69, 71, 77, 125, 126, 128, 130, 186, 190, 258, 262
spodbujanje ustvarjalnosti……66, 67, 68, 71, 77, 79, 124, 131, 266, 270

sposobnost…..20, 23, 26, 27, 32, 33, 36, 37, 40, 44, 49, 53, 56, 65, 66, 71, 74, 76, 80, 92, 93, 94, 95, 96, 110, 116, 117, 118, 119, 123, 124, 125, 129, 135, 143, 162, 168, 169, 177, 250, 257, 270, 272
spretnost sodelovanja……..120
Srića……..26, 29, 31, 40, 43, 44, 45, 48, 56, 66, 68, 72, 77, 80, 83, 133, 159, 249
stališča……..6, 32, 43, 56, 65, 91, 142, 277, 318, 319
statistična metoda……..141
Sternberg……27, 29, 36, 50, 53, 60, 123, 162, 250, 251, 267
stil vodenja……67
storitev…..21, 26, 27, 29, 35, 53, 58, 59, 76, 79, 83, 84, 85, 100, 101, 106, 107, 114, 126, 128, 189, 194, 280, 318, 325
strah pred neuspehom……..265
Strauss……..152, 153, 154, 155
stres……74, 75, 83, 87, 124, 266, 285, 294, 297, 303, 330, 338, 344, 351, 362
strokovna avtonomija…..6, 15, 17, 18, 60, 71, 130, 131, 208, 219, 220, 237, 238, 239, 244, 272, 274, 329, 337, 343, 350, 361, 367, 378
strokovna etika……22
strokovna javnost……186
strokovna selekcija……33, 123
Sumison……108, 109, 117, 119, 259
Svetlik……66, 132, 180, 256, 271
svoboda.....6, 12, 15, 17, 18, 59, 60, 71, 72, 130, 164, 187, 188, 208, 210, 219, 220, 237, 238, 239, 244, 250, 252, 253, 272, 274, 325, 329, 333, 337, 339, 343, 350, 352, 361, 367, 378

Š

širše dnevne aktivnosti……..97
Štrukelj……..29, 77, 112
študijski program……253

T

Tavčar……87, 132, 164, 250
tehnika ustvarjalnega mišljenja……...35, 77, 78, 79, 299
teoretična zasičenost……..145
teorija štirih/šestih P……5, 51
terapevtska obravnava……22, 113, 129
terapevtski medij……118
terapevtski odnos……118, 253
terapevtski postopki……..21
terapevtski pripomoček……21, 22, 129, 318
terapevtski učinek……..172, 259
teza……129, 136, 137, 191
Townsend……..92, 94, 95, 96, 99
Triantafyllou……73, 251
Trstenjak……...23, 24, 25, 30, 31, 35, 39, 50, 59, 89, 90, 158, 248

U

učenje……66, 299
učinkovitost obravnave……..255
Uhan……131, 132
Ule……..64
uravnavanje stresa……176, 266
uspeh obravnave……109, 259, 261
ustvarjalen pristop……135
ustvarjalna sposobnost……84, 111
ustvarjalni izziv……..22, 129
ustvarjalni proces.....5, 11, 15, 21, 35, 36, 39, 41, 50, 51, 52, 60, 65, 112, 119, 162, 187, 318, 323, 324

ustvarjalno mišljenje…….5, 43, 44, 48, 58, 78, 83
ustvarjalno vzdušje……68, 269
ustvarjalnost…..5, 6, 7, 11, 12, 15, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 41, 42, 44, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 74, 75, 76, 77, 79, 80, 82, 83, 86, 87, 96, 110, 111, 112, 114, 115, 116, 117, 119, 120, 121, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 143, 144, 156, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 192, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 292, 295, 300, 318, 319, 320, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 354, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375
ustvarjanje novih aktivnosti……..15
utemeljena teorija……153

V

Valtanen……....159, 248, 249
varnost okolja……..179
Vehovar……..194
Veldhoven……..171, 179, 260, 267, 324
vertikalno mišljenje……..15, 45, 46
veselje……130, 132, 274
veščine……..65, 80, 109, 168, 258, 281
vidik okolja……..27
vir ustvarjalnosti……5, 11, 34
vizualni model zaporednega eksploratornega raziskovalnega načrta…….15, 138
vodenje……..60, 61, 67, 79, 85, 183, 259, 298, 304
vodilo za delo fokusnih skupin……145, 150
vodja……..65, 67, 68, 69, 72, 130, 183, 184, 269, 271
volja……..57, 90
vpliv na ustvarjalnost……..5, 63, 65, 136, 158, 192, 208, 273
vpliv okolja……..160, 250
vrednota/vrednote…..56, 57, 63, 80, 87, 89, 93, 94, 95, 101, 103, 108, 117, 129, 131, 133, 135, 162, 277
vrednotenje……..……31, 39, 41, 110, 116, 119, 133, 189, 257, 323

W

Wells……..…116, 164, 253
Wilcock……..94
Williamson……..73, 251, 263

Y

You……101

Z

zadovoljstvo.....6, 38, 58, 60, 61, 62, 63, 64, 69, 70, 73, 93, 97, 99, 103, 109, 124, 128, 130, 132, 158, 159, 164, 165, 166, 174, 175, 178, 185, 187, 205, 207, 208, 216, 217, 218, 224, 225, 228, 240, 241, 248, 251, 257, 261, 265, 271, 272, 273, 274, 296, 325, 326, 328,329, 333, 334, 336, 337, 339, 340, 342, 343, 345, 346, 348, 349, 353, 355, 358, 360, 365, 366, 370, 373
zadovoljstvo pri delu……58, 72, 73, 130, 175, 251
Zaman……53, 96
zanesljivost……193, 201, 213, 215, 218, 220, 223, 227, 232
zanesljivost vprašalnika……193
zanos……..96, 272

zaporedni eksploratorni raziskovalni načrt……..6, 137
zaupanje……..63, 65, 69, 79, 86, 87, 116, 118, 131, 172, 173, 254, 263, 295
zaupen odnos…….171, 260
zaviralni dejavnik……..174, 181, 188, 263, 267
zavzetost……..130
zbiranje podatkov……117
Zbornica delovnih terapevtov Slovenije – Strokovno združenje……...195
zdravje…….5, 91, 93, 94, 98, 99, 100, 106, 121, 259, 284, 293
zdravstveni delavci…….91, 101, 105, 263
zdravstveni strokovnjak…….280
zdravstvo…….20, 91, 121, 263, 280, 285, 295, 300
Zhou……..…53, 67, 71, 72
znanje…..5, 32, 33, 37, 44, 56, 57, 65, 66, 67, 80, 90, 100, 101, 103, 105, 107, 109, 116, 117, 123, 124, 128, 133, 134, 135, 160, 162, 168, 181, 226, 227, 229, 252, 256, 257, 270, 281, 319, 327, 330, 335, 338, 341, 344, 350, 356, 362, 371, 372, 374
znanstvena spoznanja…….134
zunanji dejavnik ustvarjalnosti……5
Zupan……...70, 73, 131, 133, 269, 270

Ž

Ženko……..…27, 40, 45, 84, 85, 86

9 PRILOGE

A PRILOGA A: Povabilo za sodelovanje v fokusni skupini in informacije za sodelujoče

Spoštovana kolegica/kolega!

Sem doktorska študentka na UL – Fakulteti za družbene vede, zaposlena na Zdravstveni fakulteti v Ljubljani kot predavateljica za področje delovne terapije.

Pripravljam doktorsko disertacijo z naslovom **Vpliv enkratnosti primera na ustvarjalnost delovnega terapevta**, v kateri bom poglobljeno obravnavala ustvarjalni proces delovnega terapevta v delovnoterapevtski obravnavi.
Ustvarjalnost želim proučevati kot enega pomembnih dejavnikov učinkovitega procesa delovne terapije, s katerim se pri uporabniku dosežejo zastavljeni cilji z izvirnimi pristopi in postopki, ki jih narekuje njegova specifična problematika. Rezultat terapevtove ustvarjalnosti v procesu delovne terapije je (lahko) tudi inovacija v obliki terapevtskega pripomočka ali storitve.
Ugotoviti želim, katere okoliščine oziroma dejavniki sprožijo ustvarjalnost terapevta v delovnoterapevtskem procesu in v kolikšni meri vplivajo na njen potek. Zanima me tudi, kateri dejavniki ustvarjalnost terapevta ovirajo in ali so ustvarjalni dosežki v procesu delovne terapije tudi predmet vrednotenja ter nagrajevanja dela terapevta.

Vljudno vas prosim za sodelovanje v prvem delu raziskave, v katerem sem, da bi vsestransko osvetlila obravnavana vprašanja in pridobila poglobljen vpogled, mnenja in stališča o proučevani temi, predvidela izpeljavo srečanj nekaj fokusnih skupin.

Zavedam se, da ste zelo zaposleni, vendar verjamem, da je tematika zanimiva in boste našli čas za pogovor v fokusni skupini ter tako pridobili novo izkušnjo, spoznali stališča drugih in postali del zanimive raziskave.
Izvedla jo bom v ……, v …….. ob …… uri.

V posamezni fokusni skupini bo sodelovalo 5–6 udeležencev, ki se bodo sproščeno pogovarjali o omenjeni tematiki. Pogovor, razen izhodiščnih vprašanj, ni načrtovan, ampak se med sodelujočimi razvija diskusija.
Pogovor, ki bo trajal približno 1 uro, bom posnela, zbrane podatke pa bom uporabila izključno v raziskovalne namene. Pred začetkom fokusne skupine boste naprošeni za podpis soglasja za sodelovanje v raziskavi.

Udeležencem, ki se bodo na srečanje fokusne skupine pripeljali iz drugega kraja, bom povrnila potne stroške javnega prevoza.

Vljudno vabljeni, da mi na spodnji elektronski naslov oz. telefon čim prej sporočite, ali se boste pogovora v fokusni skupini lahko udeležili ali ne.

S prijaznimi pozdravi
Alenka Oven

alenka.oven@zf.uni-lj.si

PRILOGA B: Dodatne informacije za sodelujoče v fokusni skupini

Spoštovana kolegica/kolega!

Hvala za vašo pripravljenost na sodelovanje v pogovoru fokusne skupine, ki bo obravnavala področje ustvarjalnosti delovnega terapevta v delovnoterapevtskem procesu.

Pogovor bo, kot dogovorjeno, …… s pričetkom ob …… uri v/na……..
Kot sem napisala v povabilu, je izpeljava srečanja fokusne skupine prvi del študije doktorske disertacije z naslovom **Vpliv enkratnosti primera na ustvarjalnost delovnega terapevta.** S pogovori v fokusnih skupinah želim, kot že omenjeno, vsestransko osvetliti in pridobiti poglobljen vpogled, vaša mnenja ter stališča o proučevani temi.

Pogovor bo potekal strukturirano po izhodiščnih vprašanjih, ki sem jih pripravila. Vprašanj vam ne pošiljam vnaprej, saj ne želim vplivati na vaše razmišljanje in razpravo. Glede na svoje delo, strokovne izkušnje, znanje in poznavanje tematike boste ob vprašanjih nedvomno povedali veliko zanimivega in pomembnega za raziskavo.

Predlagane teme oz. izhodišča pogovora v fokusni skupini so:

- pojem ustvarjalnost,
- ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu DT,
- uporabnik in delovni terapevt,
- okoliščine in dejavniki, ki spodbujajo ustvarjalnost DT in
- dejavniki, ki ovirajo ustvarjalnost.

Predvidevam, da bo pogovor trajal približno eno uro. Pred začetkom boste, kot že omenjeno, naprošeni za podpis soglasja za sodelovanje v raziskavi.

Prilagam tudi seznam tistih, ki so se vabilu na pogovor odzvali, da boste seznanjeni, kdo bodo vaši sogovorniki.

Ponovno vas bi rada obvestila, da bom pogovor snemala, ker želim, da se vse misli, mnenja zapišejo. Posnetke bom ob koncu raziskave zapisala. Zapise bom uporabila le v raziskovalne namene, pri navedbah pa bom upoštevala etična načela in jih uporabila brez identifikacijskih podatkov, s čimer bom zagotovila neprepoznavnost sodelujočih.
Zaradi snemanja vas prosim, da ste točni.

V primeru, da se zgodi karkoli, zaradi česar se pogovora ne boste mogli udeležiti ali če imate še kakšno dodatno vprašanje, vas prosim, da me obvestite po elektronski pošti na naslov alenka.oven@zf.uni-lj.si ali na telefon …….

Veselim se srečanja z vami in zanimive razprave, saj verjamem, da boste z dobrim poznavanjem teme in vašimi izkušnjami obogatili skupna razmišljanja in pogovor ter pomembno prispevali k raziskavi oz. nastajanju/pisanju disertacije.

Za sodelovanje se vam vnaprej zahvaljujem.

S prijaznimi pozdravi
Alenka Oven

Seznam udeležencev:

PRILOGA C: Izjava o soglasju za prostovoljno sodelovanje pri raziskavi

»**Vpliv enkratnosti primera na ustvarjalnost delovnega terapevta**«

Vodja in izvajalka raziskave:

Alenka Oven, Oddelek za delovno terapijo, Zdravstvena Fakulteta, UL
e-mail: alenka.oven@zf.uni-lj.si
telefon: …….

Odgovorni osebi raziskave:

Mentorica: doc. dr. Bojana Lobe, Fakulteta za družbene vede
Somentorica: doc. dr. Barbara Domajnko, Zdravstvena Fakulteta

Prosimo vas, da natančno preberete *Izjavo o soglasju za prostovoljno sodelovanje pri raziskavi.*

_____ s podpisom potrjujem, da:

- sem prebral(a) in razumem informacije za preiskovance, ki opisujejo cilj in potek raziskave in so navedene v povabilu k sodelovanju,
- sem imel(a) na voljo dovolj časa, da premislim o prostovoljnem sodelovanju pri omenjeni raziskavi,
- imam pravico, da lahko kadarkoli odstopim od raziskave in v tem primeru ne nosim nobene odgovornosti ali posledic,
- se strinjam s snemanjem pogovora,
- lahko v primeru vprašanj vzpostavim stik z vodjo raziskave na enega od zgoraj navedenih kontaktov,
- je moj pristanek veljaven samo za omenjeno raziskavo,
- se strinjam z javno objavo rezultatov v znanstvene in strokovne namene pod pogojem, da bo to storjeno po etičnih načelih, ki zagotavljajo neprepoznavnost sodelujočih,
- sem seznanjen(a), da se zaradi morebitnih kršenj etičnih pravil lahko pritožim pri odgovorni osebi raziskave.

Kraj in datum: _____ Podpis: _____

Kraj in datum: _____ Podpis vodje raziskave:_____

PRILOGA Č: Demografski podatki o udeležencu fokusne skupine

1. **Spol** (obkrožite)
    1. M
    2. Ž

2. **Starost: _____let**

3. **Zaposlitev (organizacija): _____**

4. **Št. let delovnih izkušenj: _____ let**

PRILOGA D: Zahvalno pismo

Spoštovana kolegica/kolega!

Iskreno se vam zahvaljujem za čas, ki ste ga namenili sodelovanju v pogovoru fokusne skupine, v katerem ste izrazili svoje mnenje, pogled in stališče o ustvarjalnosti delovnega terapevta v delovnoterapevtski obravnavi. Posredovali ste veliko zanimivih pogledov, izkušenj in mnenj o obravnavani temi ter obogatili razmišljanja sodelujočih. S tem ste mi omogočili, da sem pridobila veliko uporabnih informacij, idej in tako pomembno prispevali k nastajanju moje doktorske disertacije.

Z lepimi pozdravi

Alenka Oven

PRILOGA E: Vodilo za delo fokusne skupine

Pojem ustvarjalnosti

1. Kaj vam pomeni pojem ustvarjalnost?
2. Kje se pojavlja v vsakdanjem življenju, kako se kaže, ali smo vsi ustvarjalni?
3. Ali poznate ustvarjalni proces in njegove stopnje?

Ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu DT

1. Kaj pa ustvarjalnost v DT, ali je prisotna?
2. Zakaj, v kakšnem primeru, na kakšen način?
3. Kakšne so vaše izkušnje?
4. Znano je, da smo DT ustvarjalni, ali to drži? Je potrebno? Kako se kaže? Kje vse je DT ustvarjalen?
5. Kaj je rezultat DT ustvarjalnosti? Ali je zato proces, delo, cilj bolj kvaliteten?
6. Kakšna je razlika med delom DT, ki vključuje ustvarjalnost, in med takim, ki je ne vključuje?
7. Ali je ustvarjalnost prisotna – pomembna v vseh fazah DT procesa? Zakaj?

Uporabnik in delovni terapevt

1. Kaj pa odnos DT in klient – uporabnik? Kje je tu ustvarjalnost?
2. Kako se kaže?
3. Ali je pomembna in zakaj?
4. Kaj je pogoj, kaj jo spodbuja, zavira?
5. Kako vpliva na odnos, komunikacijo, doseganje ciljev?

Okoliščine in dejavniki, ki spodbujajo ustvarjalnost DT

1. Kaj, kateri dejavniki in okoliščine vplivajo na to, da je DT (bolj) ustvarjalen?
2. Kakšne so vaše izkušnje?
3. Vodja?
4. Materialni in drugi pogoji, spodbudno okolje, vzdušje na del. mestu?
5. Znanje in usposobljenost?
6. Motivacija DT?
7. Nagrajevanje, priznavanje, vrednotenje?
8. Kakšno vlogo ima pri tem klient – uporabnik? (**enkratnost primera)**

Dejavniki, ki ovirajo ustvarjalnost

1. Kaj ustvarjalnost DT ovira, zavira – kateri dejavniki okoliščine?
2. Kakšne so vaše izkušnje glede tega?
3. Zakaj, kaj, kateri dejavnik – okoliščina najbolj?
4. Kakšno je dejansko stanje? Se ga da izboljšati (več ustvarjalnosti)? Kje oz. kaj so rešitve?

Ima še kdo mogoče kakšen komentar, predlog?

Če je to vse, bi se vam rada še enkrat zahvalila za sodelovanje.

PRILOGA F: Povabilo za sodelovanje v spletni anketi

Spoštovana kolegica, kolega!

Zaključujem doktorski študij na UL – Fakulteti za družbene vede in pripravljam doktorsko disertacijo z naslovom **Vpliv enkratnosti primera na ustvarjalnost delovnega terapevta**, v kateri obravnavam ustvarjalni proces delovnega terapevta v delovnoterapevtski obravnavi. Gre za še neraziskano tematiko v našem prostoru in tudi širše.
Ustvarjalnost proučujem kot enega pomembnih dejavnikov učinkovitega procesa delovne terapije, s katerim se pri uporabniku dosežejo zastavljeni cilji z izvirnimi pristopi in postopki, ki jih narekuje njegova specifična problematika.
Zanima me, kaj delovni terapevti menite o ustvarjalnosti delovnega terapevta v procesu delovne terapije. Ugotoviti želim katere okoliščine oziroma dejavniki sprožijo ustvarjalnost terapevta in kateri dejavniki ustvarjalnost terapevta ovirajo ter tudi ali je posamezen uporabnik (klient) s svojimi posebnostmi in specifičnimi problemi tista okoliščina, ki delovnemu terapevtu predstavlja najpomembnejšo spodbudo za ustvarjalnost.

Vljudno vas vabim k sodelovanju v (anonimni) spletni anketi. Zavedam se, da ste zelo zaposleni, vendar verjamem, da je tematika zanimiva in boste našli nekaj minut časa in čim prej odgovorili na anketna vprašanja. Z odgovori mi boste pomagali pridobiti čim več podatkov in s tem večjo verodostojnost raziskave. Rezultati bodo uporabljeni v študijske in raziskovalne namene.

Hkrati vas prosim, da povezavo s prošnjo za sodelovanje v spletni anketi pošljete še vašim kolegicam/kolegom, ki te pošte morda niso dobili.

Opravičujem se, če ste pošto morda dobili iz več virov – trudim se pridobiti čim več anketirancev.

Vaš doprinos raziskavi zelo cenim, zato se vam zahvaljujem za vaš čas, ki ste ga namenili sodelovanju v anketi.

Prijazen pozdrav, Alenka Oven

povezava do spletne ankete:

https://www.1ka.si/a/89895

PRILOGA G: Spletni anketni vprašalnik

1. V nadaljevanju je v tabeli naštetih nekaj trditev **o ustvarjalnosti.** Pri tem ustvarjalnost opredeljujemo kot iskanje več različnih in učinkovitih rešitev nekega problema, kot človekovo sposobnost in zmožnost razmišljanja, ustvarjanja, proizvajanja (ne)česa novega (idej, rezultatov, izdelkov, storitev, rešitev) na nov, izviren način, kot zmožnost izboljšanja obstoječega, sposobnost ustvariti nekaj, kar je originalno in hkrati primerno ter uporabno glede na dano situacijo oziroma ustreza zahtevam določene naloge ter ustreza namenu ali cilju. Vključuje domiselnost, iznajdljivost, iskanje rešitev glede na potrebe, probleme ali oblike izražanja.

Prosim vas, da na lestvici od 1 do 5 v ustrezen prostor označite, koliko se s posamezno trditvijo strinjate, pri čemer pomeni:
1 – s trditvijo se sploh ne strinjam
2 – s trditvijo se ne strinjam
3 – s trditvijo se delno ne strinjam, delno se strinjam
4 – s trditvijo se strinjam
5 – s trditvijo se popolnoma strinjam

Trditev	**Sploh se ne strinjam**	**Ne strinjam se**	**Delno se ne strinjam, delno se strinjam**	**Strinjam se**	**Popolno-ma se strinjam**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Ustvarjalnost pomeni narediti nekaj drugače, na drug, edinstven način.					
Ustvarjalnost je ena od mojih pomembnih vrednot.					
Ustvarjalnost se od posameznika do posameznika običajno razlikuje.					
Ustvarjalnost se lahko kaže v vsaki aktivnosti.					
Za ustvarjalnost je najpomembnejša motivacija.					
Ustvarjalnost posameznika je v veliki meri odvisna od njegovega počutja.					
Rutina običajno omejuje ustvarjalnost.					
Kadar imam pri neki dejavnosti proste roke, popolno svobodo, sem bolj ustvarjalen(a).					
Ustvarjalnost posamezniku pomaga pri reševanju vsakodnevnih problemov.					
Ustvarjalnost je tista, ki zares omogoča razvoj in napredek.					
Ustvarjalnost lahko znatno olajša življenje.					
Ustvarjalnost daje življenju smisel.					
Ustvarjalnost prinaša zadovoljstvo in veselje.					
Ustvarjalnost (me) notranje bogati.					
Ustvarjalnost omogoča nove izkušnje.					

2. Naštetih je nekaj trditev **o vašem počutju na delovnem mestu in vašem odnosu do dela.**

Prosim vas, da na lestvici od 1 do 5 označite, koliko se s posamezno trditvijo strinjate, pri čemer pomeni:

1 – s trditvijo se sploh ne strinjam
2 – s trditvijo se ne strinjam
3 – s trditvijo se delno ne strinjam,delno se strinjam
4 – s trditvijo se strinjam
5 – s trditvijo se popolnoma strinjam

Trditev	**Sploh se ne strinjam**	**Ne strinjam se**	**Delno se strinjam, delno se ne strinjam**	**Strinjam se**	**Popolno-ma se strinjam**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen(a).					
Svoje delo zares opravljam z veseljem.					
Moje delo je zanimivo in dinamično.					
Imam vsa potrebna sredstva in opremo, da lahko opravljam svoje delo.					
Na delovnem mestu večinoma prevladuje sproščenost in dobri medsebojni odnosi.					
Ustvarjalno reševanje problemov mi predstavlja izziv.					
Pri opravljanju svojega dela sem dovolj svoboden(a).					
Povratna informacija o mojem delu je zelo pomembna.					
Birokratski, zakonski predpisi in protokoli ovirajo mojo ustvarjalnost.					
Nadrejeni večkrat sploh ne prepoznajo ustvarjalnosti.					
Delovna organizacija mi omogoča izpopolnjevanje znanja tudi s področja ustvarjalnosti.					
Na področju ustvarjalnosti bi se želel(a) dodatno izobraževati.					
Ustvarjalnost pri delu mi prinaša zadovoljstvo.					

3. Naštetih je nekaj trditev **o ustvarjalnosti v delovnoterapevtskem procesu.** Ta proces zajema: spoznavanje in ocenjevanje klienta (uporabnika), interpretacijo podatkov ocenjevanja, načrtovanje, prilagajanje in izvedbo DT obravnave, interpretacijo izidov obravnave, pisanje poročil ipd.

Prosim vas, da na lestvici od 1 do 5 označite, koliko se s posamezno trditvijo strinjate, pri čemer pomeni:

1 – s trditvijo se sploh ne strinjam
2 – s trditvijo se ne strinjam
3 – s trditvijo se delno ne strinjam,delno se strinjam
4 – s trditvijo se strinjam
5 – s trditvijo se popolnoma strinjam

Trditev	**Sploh se ne strinjam**	**Ne strinjam se**	**Delno se strinjam, delno se ne strinjam**	**Strinjam se**	**Popolno-ma se strinjam**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Ustvarjalnost v delovni terapiji je pogoj za kakovostno delo.					
Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa.					
Ustvarjalnost omogoča boljše zaznavanje težav/ovir v DT.					
Ustvarjalnost olajša premagovanje težav/ovir v DT procesu.					
Ustvarjalnost pomaga k napredku in boljšim rezultatom v DT obravnavi.					
Ustvarjalnost DT klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti.					
Ustvarjalnost omogoča iskanje edinstvenih rešitev problemov posameznega klienta.					
Pri delu delovnega terapevta je ustvarjalnost bolj pomembna kot rutina.					
Za ustvarjalnost v DT je potrebno posebno znanje.					
Za ustvarjalne dosežke smo delovni terapevti dovolj nagrajeni.					
Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj.					
Ustvarjalen(a) sem zaradi lastnega interesa.					
DT med študijem pridobi dovolj znanja o ustvarjalnosti.					
V DT je ustvarjalnost bolj pomembna kot v drugih zdravstvenih poklicih.					

4. Naštetih je nekaj trditev **o vašem odnosu do klienta (uporabnika) in vplivu klienta na vašo ustvarjalnost.** Pri tem enkratnost klienta razumemo kot klienta (uporabnika) z vsemi njegovimi posebnostmi, značilnostmi, ovirami, težavami, interesi, željami, ipd.

Prosim vas, da na lestvici od 1 do 5 označite, koliko se s posamezno trditvijo strinjate, pri čemer pomeni:

1 – s trditvijo se sploh ne strinjam
2 – s trditvijo se ne strinjam
3 – s trditvijo se delno ne strinjam,delno se strinjam
4 – s trditvijo se strinjam
5 – s trditvijo se popolnoma strinjam

Trditev	**Sploh se ne strinjam**	**Ne strinjam se**	**Delno se strinjam, delno se ne strinjam**	**Strinjam se**	**Popolno-ma se strinjam**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Ustvarjalnost mi omogoča lažje vzpostavljanje zaupanja, vzajemnega odnosa s klientom.					
Klient s svojimi značilnostmi in težavami sproži, spodbudi mojo ustvarjalnost.					
Ustvarjalnost olajša uporabo na klienta usmerjenega pristopa.					
Ustvarjalnost DT vpliva na večjo zavzetost klienta za sodelovanje v obravnavi.					
Enkratnost klienta je najpomembnejši razlog moje ustvarjalnosti.					
Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.					
Ustvarjalnost povečuje zadovoljstvo klienta in DT v procesu DT.					
Problemi klientov in njihovo reševanje mi predstavljajo izziv.					
Pohvala klienta in/ali svojcev spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.					
Nezaupanje klienta zavira mojo ustvarjalnost v DT procesu.					
Zadovoljstvo klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.					
Povratna informacija klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.					

5. Naštetih je nekaj trditev **o dejavnikih, ki sprožijo, spodbujajo ali zavirajo ustvarjalnost delovnega terapevta v procesu delovne terapije.**

Prosim vas, da na lestvici od 1 do 5 označite, koliko se s posamezno trditvijo strinjate, pri čemer pomeni:

1 – s trditvijo se sploh ne strinjam
2 – s trditvijo se ne strinjam
3 – s trditvijo se delno ne strinjam,delno se strinjam
4 – s trditvijo se strinjam
5 – s trditvijo se popolnoma strinjam

Trditev	**Sploh se ne strinjam**	**Ne strinjam se**	**Delno se strinjam, delno se ne strinjam**	**Strinjam se**	**Popolno-ma se strinjam**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom me spodbuja k še večji ustvarjalnosti.					
Dobri delovni pogoji (oprema, sredstva, prostor…) spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.					
Pomanjkanje samozavesti zavira mojo ustvarjalnost.					
Dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu spodbujajo mojo ustvarjalnost.					
Preveč rutine zavira mojo ustvarjalnost.					
Možnost osebnega razvoja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.					
Možnost napredovanja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.					
Pomanjkanje strokovnega znanja zavira mojo ustvarjalnost.					
Če delam (več) rutinsko, je moje zadovoljstvo pri delu manjše.					
Dinamično, zanimivo delo spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.					
Pomanjkanje časa zavira mojo ustvarjalnost.					
Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost					
Pohvale sodelavcev spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.					
Preveliko število klientov v sočasni obravnavi zavira mojo ustvarjalnost.					
Neposredni vodje spodbujajo mojo ustvarjalnost.					
Pohvale nadrejenih spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.					
Svoboda in strokovna avtonomija pri delu spodbujata mojo ustvarjalnost.					

Zavedanje lastne vrednosti spodbuja mojo ustvarjalnost.					
Nagrade (denarne, materialne) spodbujajo mojo ustvarjalnost					
Moje osebne lastnosti me spodbujajo pri ustvarjalnosti.					
Perfekcionizem (težnja po popolnosti) zavira mojo ustvarjalnost.					
Izkušnje in znanje spodbujajo mojo ustvarjalnost.					
Jasnost pričakovanj s strani nadrejenih spodbuja mojo ustvarjalnost.					
Pomanjkanje avtonomije pri delu zavira mojo ustvarjalnost.					
Administrativna dela, dodatne naloge zavirajo mojo ustvarjalnost.					
Preobremenjenost in stres zavirata mojo ustvarjalnost.					
Bojazen, strah pred neuspehom zavirata mojo ustvarjalnost.					
Osebne težave zavirajo mojo ustvarjalnost pri delu.					
Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost.					

Pozorno preberite vsako vprašanje v nadaljevanju in nanj odgovorite tako, da obkrožite črko pred odgovorom, ki vam najbolj ustreza, oziroma odgovor napišite na ustrezno mesto.

a) Spol Ž M

b) Starost _____ let

6. Področje dela:

a) geriatrija

b) pediatrija

c) nevrologija

d) motnje v duševnem zdravju

e) rehabilitacija (mišično-skeletno)

f) drugo (dopišite) _____

7. Delovne izkušnje – napišite koliko let že opravljate poklic DT?

_____ let

8. Koliko let ste že zaposleni na sedanjem delovnem mestu?

_____ let

9. Katera je najvišja stopnja vaše izobrazbe?

a) višješolska
b) visokošolska
c) univerzitetna
d) specializacija
e) magisterij
f) doktorat

Za sodelovanje se vam iskreno zahvaljujem.

Alenka Oven

PRILOGA H: Mnenje Komisije Republike Slovenije za medicinsko etiko

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE

Štefanova ulica 5, 1000 Ljubljana

T: 01 478 60 01
F: 01 478 60 58
E: gp.mz@gov.si
www.mz.gov.si

Alenka Oven, univ. dipl. org., viš. del. ter., predavateljica
Odd. za delovno terapijo
Zdravstvena fakulteta
Zdravstvena pot 5
1000 Ljubljana

Številka: 0120-135/2015-2
KME 100/06/15
Datum: 29. junij 2015

Zadeva: Ocena etičnosti

Spoštovana gospa Oven,

z datumom 3. 6. 2015 ste Komisiji za medicinsko etiko (KME) poslali v oceno etične primernosti predlog raziskave z naslovom:

"*Vpliv enkratnosti primera na ustvarjalnost delovnega terapevta*". Raziskava v okviru doktorske disertacije, mentorica doc. dr. Bojana Lobe, somentorica doc. dr. Barbara Domanjko.

KME je na seji 23. junija 2015 ocenila, da je raziskava etično sprejemljiva, in vam s tem izdaja svoje soglasje za njeno izvedbo.

Lepo pozdravljam,

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE 08 Ljubljana

Pripravil:
Tone Žakelj

dr. Božidar Voljč, dr. med.
predsednik KME

P.S.: Pri morebitnih nadaljnjih dopisih v zvezi z raziskavo se obvezno sklicujte na številki tega dopisa.

PRILOGA I: Rezultati statistične analize – porazdelitve spremenljivk

Ustvarjalnost	N	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	skupaj (%)	M	s.o.
Q1a Ustvarjalnost pomeni narediti nekaj drugače, na drug, edinstven način.	247	0,4	0,8	9,7	40,5	48,6	100,0	4,4	0,7
Q1b Ustvarjalnost je ena od mojih pomembnih vrednot.	246	0,0	2,8	14,2	43,9	39,0	100,0	4,2	0,8
Q1c Ustvarjalnost se od posameznika do posameznika običajno razlikuje.	246	0,0	0,4	2,0	41,1	56,5	100,0	4,5	0,6
Q1d Ustvarjalnost se lahko kaže v vsaki aktivnosti.	245	0,0	0,8	7,3	39,6	52,2	100,0	4,4	0,7
Q1e Za ustvarjalnost je najpomembnejša motivacija.	247	0,1	4,0	29,1	41,3	25,1	100,0	3,9	0,9
Q1f Ustvarjalnost posameznika je v veliki meri odvisna od njegovega počutja.	247	0,4	3,2	27,9	41,3	27,1	100,0	3,9	0,8
Q1g Rutina običajno omejuje ustvarjalnost.	247	0,8	5,3	19,4	48,2	26,3	100,0	3,9	0,9
Q1h Proste roke, popolna svoboda pri neki dejavnosti omogoča večjo ustvarjalnost.	247	0,0	2,4	11,3	36,8	49,4	100,0	4,3	0,8
Q1i Ustvarjalnost posamezniku pomaga pri reševanju vsakodnevnih problemov.	246	0,0	2,0	19,1	45,5	33,3	100,0	4,1	0,8
Q1j Ustvarjalnost je tista, ki zares omogoča razvoj in napredek.	246	0,0	2,0	16,3	45,9	35,8	100,0	4,2	0,8
Q1k Ustvarjalnost lahko znatno olajša življenje.	246	0,0	1,6	19,9	45,1	33,3	100,0	4,1	0,8
Q1l Ustvarjalnost daje življenju smisel.	245	0,8	3,3	20,8	46,1	29,0	100,0	4,0	0,8
Q1m Ustvarjalnost prinaša zadovoljstvo in veselje.	245	0,0	1,2	9,8	35,5	53,5	100,0	4,4	0,7
Q1n Ustvarjalnost (me) notranje bogati.	246	0,0	2,4	8,1	42,7	46,7	100,0	4,3	0,7
Q1o Ustvarjalnost omogoča nove izkušnje.	246	0,0	0,8	2,8	46,7	49,6	100,0	4,5	0,6

Počutje na delovnem mestu/Odnos do dela	N	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	skupaj (%)	M	s.o.
Q2a Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen.	236	0,4	0,8	15,7	60,2	22,9	100,0	4,0	0,7
Q2b Svoje delo zares opravljam z veseljem.	235	0,4	0,9	13,6	52,8	32,3	100,0	4,2	0,7
Q2c Moje delo je zanimivo in dinamično.	233	0,4	1,7	12,4	51,5	33,9	100,0	4,2	0,7
Q2d Imam vsa potrebna sredstva in opremo, da lahko opravljam svoje delo.	235	3,0	15,7	51,5	22,1	7,7	100,0	3,2	0,9
Q2e Na delovnem mestu večinoma prevladuje sproščenost in dobri medsebojni odnosi.	235	0,9	11,5	35,7	40,9	11,1	100,0	3,5	0,9
Q2f Ustvarjalno reševanje problemov mi predstavlja izziv.	235	0,4	1,3	8,5	61,3	28,5	100,0	4,2	0,7
Q2g Pri opravljanju svojega dela sem dovolj svoboden(a).	235	0,4	7,2	33,6	45,1	13,6	100,0	3,6	0,8
Q2h Povratna informacija o mojem delu je zelo pomembna.	235	0,4	0,9	7,2	49,4	42,1	100,0	4,3	0,7
Q2i Birokratski, zakonski predpisi in protokoli ovirajo mojo ustvarjalnost.	235	0,4	3,4	35,3	38,3	22,6	100,0	3,8	0,8
Q2j Nadrejeni večkrat sploh ne prepoznajo ustvarjalnosti.	235	1,7	17,0	34,0	32,3	14,9	100,0	3,4	1,0
Q2k Delovna organizacija mi omogoča izpopolnjevanje znanja tudi s področja ustvarjalnosti.	235	7,7	22,6	44,7	21,3	3,8	100,0	2,9	0,9
Q2l Na področju ustvarjalnosti bi se želel(a) dodatno izobraževati.	235	1,3	4,3	17,9	49,8	26,8	100,0	4,0	0,9
Q2m Ustvarjalnost pri delu mi prinaša zadovoljstvo.	235	0,4	0,0	8,9	42,1	48,5	100,0	4,4	0,7

Ustvarjalnost v delovno-terapevtskem procesu	N	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	skupaj (%)	M	s.o.
Q3a Ustvarjalnost v delovni terapiji je pogoj za kakovostno delo.	227	0,0	2,6	19,8	48,5	29,1	100,0	4,0	0,8
Q3b Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa.	226	0,0	3,1	15,5	46,5	35,0	100,0	4,1	0,8
Q3c Ustvarjalnost omogoča boljše zaznavanje težav/ovir v DT.	227	0,4	3,1	23,8	47,1	25,6	100,0	3,9	0,8
Q3d Ustvarjalnost olajša premagovanje težav/ovir v DT procesu.	227	0,4	1,3	13,2	49,8	35,2	100,0	4,2	0,7
Q3e Ustvarjalnost pomaga k napredku in boljšim rezultatom v DT obravnavi.	227	0,4	0,9	9,3	52,4	37,0	100,0	4,2	0,7
Q3f Ustvarjalnost DT klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti.	226	0,4	0,0	11,9	46,9	40,7	100,0	4,3	0,7
Q3g Ustvarjalnost DT omogoča iskanje edinstvenih rešitev problemov posameznega klienta.	226	0,4	0,4	11,1	41,2	46,9	100,0	4,3	0,7
Q3h Pri delu DT je ustvarjalnost bolj pomembna kot rutina.	227	0,4	2,6	25,6	38,3	33,0	100,0	4,0	0,9
Q3i Za ustvarjalnost v DT je potrebno posebno znanje.	227	2,6	9,7	39,6	35,7	12,3	100,0	3,5	0,9
Q3j Za ustvarjalne dosežke smo DT dovolj nagrajeni.	227	9,7	41,4	38,3	7,5	3,1	100,0	2,5	0,9
Q3k Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj.	227	0,9	3,1	22,0	50,2	23,8	100,0	3,9	0,8
Q3l Ustvarjalen(a) sem zaradi lastnega interesa.	227	0,4	0,4	12,8	50,7	35,7	100,0	4,2	0,7
Q3m DT med študijem pridobi dovolj znanja o ustvarjalnosti.	227	11,5	31,7	43,2	12,3	1,3	100,0	2,6	0,9
Q3n V DT je ustvarjalnost bolj pomembna kot v drugih zdravstvenih poklicih.	226	0,9	5,3	19,5	44,2	30,1	100,0	4,0	0,9

Odnos do klienta/Vpliv klienta na ustvarjalnost	N	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	skupaj (%)	M	s.o.
Q4a Ustvarjalnost mi omogoča lažje vzpostavljanje zaupanja, vzajemnega odnosa s klientom.	219	0,5	5,0	22,4	47,9	24,2	100,0	3,9	0,8
Q4b Klient s svojimi značilnostmi in težavami sproži, spodbudi mojo ustvarjalnost.	219	0,5	2,3	12,8	50,2	34,2	100,0	4,2	0,8
Q4c Ustvarjalnost olajša uporabo na klienta usmerjenega pristopa.	218	0,5	0,5	12,4	56,4	30,3	100,0	4,2	0,7
Q4d Ustvarjalnost DT vpliva na večjo zavzetost klienta za sodelovanje v obravnavi.	218	0,5	2,3	17,0	50,0	30,3	100,0	4,1	0,8
Q4e Enkratnost klienta je najpomembnejši razlog moje ustvarjalnosti.	218	0,5	4,1	23,9	39,9	31,7	100,0	4,0	0,9
Q4f Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.	219	0,5	1,4	8,7	51,6	37,9	100,0	4,3	0,7
Q4g Ustvarjalnost povečuje zadovoljstvo klienta in DT v procesu DT.	219	0,5	1,8	14,2	49,3	34,2	100,0	4,2	0,8
Q4h Problemi klientov in njihovo reševanje mi predstavljajo izziv.	219	0,9	0,0	11,9	42,5	44,7	100,0	4,3	0,7
Q4i Pohvala klienta in/ali svojcev spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.	219	0,5	1,8	11,9	44,7	41,1	100,0	4,2	0,8
Q4j Nezaupanje klienta zavira mojo ustvarjalnost v DT procesu.	219	1,8	10,5	35,6	38,4	13,7	100,0	3,5	0,9
Q4k Zadovoljstvo klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.	219	0,5	1,8	8,7	49,3	39,7	100,0	4,3	0,7
Q4l Povratna informacija klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.	219	0,5	1,4	8,2	51,6	38,4	100,0	4,3	0,7

Dejavniki vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije (1)	N	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	skupaj (%)	M	s.o.
Q5a Zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom me spodbuja k še večji ustvarjalnosti.	210	0,5	1,0	4,8	45,2	48,6	100,0	4,4	0,7
Q5b Dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu spodbujajo mojo ustvarjalnost.	211	0,5	0,0	10,0	48,3	41,2	100,0	4,3	0,7
Q5c Preveč rutine zavira mojo ustvarjalnost.	211	0,5	3,3	26,5	43,6	26,1	100,0	3,9	0,8
Q5d Možnost osebnega razvoja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	211	0,5	0,0	10,0	56,9	32,7	100,0	4,2	0,7
Q5e Možnost napredovanja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	211	0,9	2,4	24,6	40,3	31,8	100,0	4,0	0,9
Q5f Pomanjkanje strokovnega znanja zavira mojo ustvarjalnost.	211	0,9	7,6	30,8	44,5	16,1	100,0	3,7	0,9
Q5g Če delam (več) rutinsko, je moje zadovoljstvo pri delu manjše.	211	0,5	3,8	23,7	48,8	23,2	100,0	3,9	0,8
Q5h Dinamično, zanimivo delo spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	211	0,5	0,0	4,3	54,0	41,2	100,0	4,4	0,6
Q5i Pomanjkanje časa zavira mojo ustvarjalnost.	211	1,4	3,3	20,4	42,2	32,7	100,0	4,0	0,9
Q5j Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost.	211	1,4	3,8	20,9	32,7	41,2	100,0	4,1	0,9
Q5k Pohvale sodelavcev spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	211	0,5	0,9	8,1	50,7	39,8	100,0	4,3	0,7
Q5l Preveliko število klientov v sočasni obravnavi zavira mojo ustvarjalnost.	209	2,4	2,9	22,0	37,8	34,9	100,0	4,0	1,0
Q5m Neposredni vodje spodbujajo mojo ustvarjalnost.	210	2,9	12,4	33,3	35,2	16,2	100,0	3,5	1,0
Q5n Pohvale nadrejenih spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	211	0,5	4,3	16,6	47,4	31,3	100,0	4,0	0,8
Q5o Svoboda in strokovna avtonomija pri delu spodbujata mojo ustvarjalnost.	209	0,5	0,0	5,3	51,7	42,6	100,0	4,4	0,6

Dejavniki vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije (2)	N	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	skupaj (%)	M	s.o.
Q6a Zavedanje lastne vrednosti spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	205	0,5	0,0	7,3	54,1	38,0	100,0	4,3	0,6
Q6b Nagrade (denarne, materialne) spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	204	1,0	8,8	37,7	31,9	20,6	100,0	3,6	0,9
Q6c Moje osebne lastnosti me spodbujajo pri ustvarjalnosti.	204	0,5	0,0	5,9	54,4	39,2	100,0	4,3	0,6
Q6d Perfekcionizem (težnja po popolnosti) zavira mojo ustvarjalnost.	205	3,4	16,6	49,3	20,5	10,2	100,0	3,2	0,9
Q6e Izkušnje in znanje spodbujajo mojo ustvarjalnost.	205	0,5	0,5	10,2	55,1	33,7	100,0	4,2	0,7
Q6f Jasnost pričakovanj s strani nadrejenih spodbuja mojo ustvarjalnost.	205	1,0	3,4	40,0	39,5	16,1	100,0	3,7	0,8
Q6g Pomanjkanje avtonomije pri delu zavira mojo ustvarjalnost.	205	1,5	5,9	27,3	44,9	20,5	100,0	3,8	0,9
Q6h Administrativna dela, dodatne naloge zavirajo mojo ustvarjalnost.	206	0,5	5,3	21,4	44,2	28,6	100,0	4,0	0,9
Q6i Preobremenjenost in stres zavirata mojo ustvarjalnost.	206	0,5	3,4	16,5	40,8	38,8	100,0	4,1	0,8
Q6j Bojazen, strah pred neuspehom zavirata mojo ustvarjalnost.	206	1,5	11,2	37,4	33,0	17,0	100,0	3,5	1,0
Q6k Osebne težave zavirajo mojo ustvarjalnost pri delu.	206	1,9	16,0	36,9	32,0	13,1	100,0	3,4	1,0
Q6l Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost.	207	1,4	5,8	18,4	47,8	26,6	100,0	3,9	0,9
Q6m Dobri delovni pogoji (oprema, sredstva, prostor …) spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	207	1,0	1,9	7,2	42,0	47,8	100,0	4,3	0,8
Q6n Pomanjkanje samozavesti zavira mojo ustvarjalnost.	207	3,4	12,6	29,0	35,7	19,3	100,0	3,6	1,0

PRILOGA J: Rezultati statistične analize – Normalnost porazdelitve: koeficienti asimetrije in sploščenosti

Tabela J.1: Ustvarjalnost – koeficienta asimetrije in sploščenosti

	Koeficient asimetrije	Koeficient sploščenosti
Q1a Ustvarjalnost pomeni narediti nekaj drugače, na drug, edinstven način.	-1,058	1,414
Q1b Ustvarjalnost je ena od mojih pomembnih vrednot.	-,710	,009
Q1c Ustvarjalnost se od posameznika do posameznika običajno razlikuje.	-,843	,507
Q1d Ustvarjalnost se lahko kaže v vsaki aktivnosti.	-,927	,438
Q1e Za ustvarjalnost je najpomembnejša motivacija.	-,297	-,414
Q1f Ustvarjalnost posameznika je v veliki meri odvisna od njegovega počutja.	-,328	-,401
Q1g Rutina običajno omejuje ustvarjalnost.	-,694	,405
Q1h Proste roke, popolna svoboda pri neki dejavnosti omogoča večjo ustvarjalnost.	-,971	,368
Q1i Ustvarjalnost posamezniku pomaga pri reševanju vsakodnevnih problemov.	-,444	-,460
Q1j Ustvarjalnost je tista, ki zares omogoča razvoj in napredek.	-,547	-,255
Q1k Ustvarjalnost lahko znatno olajša življenje.	-,394	-,587
Q1l Ustvarjalnost daje življenju smisel.	-,655	,420
Q1m Ustvarjalnost prinaša zadovoljstvo in veselje.	-1,001	,387
Q1n Ustvarjalnost (me) notranje bogati.	-1,000	,864
Q1o Ustvarjalnost omogoča nove izkušnje.	-,803	,921

Kot prikazuje tabela J.1, so vse spremenljivke sklopa »Ustvarjalnost« asimetrične v levo, saj imajo koeficienti asimetrije negativen predznak. Porazdelitve spremenljivk Q1a, Q1b, Q1c, Q1d, Q1g, Q1h, Q1l, Q1m, Q1n in Q1o so koničaste (predznak koeficienta sploščenosti je pozitiven), preostale pa so sploščene. Spremenljivke Q1b, Q1e, Q1f, Q1g, Q1i, Q1j, Q1k in Q1l se porazdeljujejo približno normalno. Odstopanja od približno normalne porazdelitve pri ostalih spremenljivkah se kažejo v vrednostih koeficienta asimetrije, ki pa vseeno od predpostavljenih vrednosti -0,8 in 0,8 ne odstopajo veliko.

Tabela J.2: Počutje na delovnem mestu/Odnos do dela – koeficienta asimetrije in sploščenosti

	Koeficient asimetrije	Koeficient sploščenosti
Q2a Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen.	-,550	1,327
Q2b Svoje delo zares opravljam z veseljem.	-,667	,993
Q2c Moje delo je zanimivo in dinamično.	-,795	1,141
Q2d Imam vsa potrebna sredstva in opremo, da lahko opravljam svoje delo.	,097	,194
Q2e Na delovnem mestu večinoma prevladuje sproščenost in dobri medsebojni odnosi.	-,210	-,292
Q2f Ustvarjalno reševanje problemov mi predstavlja izziv.	-,817	2,400
Q2g Pri opravljanju svojega dela sem dovolj svoboden(a).	-,232	-,188
Q2h Povratna informacija o mojem delu je zelo pomembna.	-,990	2,071
Q2i Birokratski, zakonski predpisi in protokoli ovirajo mojo ustvarjalnost.	-,104	-,545
Q2j Nadrejeni večkrat sploh ne prepoznajo ustvarjalnosti.	-,097	-,663
Q2k Delovna organizacija mi omogoča izpopolnjevanje znanja tudi s področja ustvarjalnosti.	-,096	-,194
Q2l Na področju ustvarjalnosti bi se želel(a) dodatno izobraževati.	-,840	,951
Q2m Ustvarjalnost pri delu mi prinaša zadovoljstvo.	-,983	1,493

V tabeli J.2 prikazujemo vrednosti koeficientov asimetrije in sploščenosti spremenljivk sklopa »Počutje na delovnem mestu / odnos do dela«. Ugotavljamo, da je spremenljivka Q2d asimetrična v desno, saj je vrednost koeficienta asimetrije pozitivna. Porazdelitve spremenljivk Q2e, Q2g, Q2i, Q2j in Q2k so sploščene (predznak koeficienta sploščenosti je negativen), preostale pa so koničaste. Vrednosti koeficientov asimetrije pri spremenljivkah Q2f, Q2h, Q2l in Q2m kažejo na odstopanja od približno normalne porazdelitve, vendar pa njihova vrednost od predpostavljenih vrednosti -0,8 in 0,8 ne odstopa veliko. Preostale spremenljivke se porazdeljujejo približno normalno.

Tabela J.3: Ustvarjalnost v delovnoterapevtskem procesu – koeficienta asimetrije in sploščenosti

	Koeficient asimetrije	Koeficient sploščenosti
Q3a Ustvarjalnost v delovni terapiji je pogoj za kakovostno delo.	-,418	-,319
Q3b Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa.	-,630	-,042
Q3c Ustvarjalnost omogoča boljše zaznavanje težav/ovir v DT.	-,449	,020
Q3d Ustvarjalnost olajša premagovanje težav/ovir v DT procesu.	-,765	,980
Q3e Ustvarjalnost pomaga k napredku in boljšim rezultatom v DT obravnavi.	-,856	1,725
Q3f Ustvarjalnost DT klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti.	-,751	,941
Q3g Ustvarjalnost DT omogoča iskanje edinstvenih rešitev problemov posameznega klienta.	-,964	1,163
Q3h Pri delu DT je ustvarjalnost bolj pomembna kot rutina.	-,442	-,411
Q3i Za ustvarjalnost v DT je potrebno posebno znanje.	-,273	,016
Q3j Za ustvarjalne dosežke smo DT dovolj nagrajeni.	,494	,478
Q3k Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj.	-,622	,652
Q3l Ustvarjalen(a) sem zaradi lastnega interesa.	-,697	,999
Q3m DT med študijem pridobi dovolj znanja o ustvarjalnosti.	,004	-,261
Q3n V DT je ustvarjalnost bolj pomembna kot v drugih zdravstvenih poklicih.	-,714	,272

Tabela J.3 prikazuje vrednosti koeficientov asimetrije in sploščenosti spremenljivk sklopa »Ustvarjalnost v delovnoterapevtskem procesu«. Ugotavljamo, da je spremenljivka Q3j asimetrična v desno, saj je vrednost koeficienta asimetrije pozitivna. Vrednost koeficienta asimetrije v primeru spremenljivke Q3m, ki je blizu 0, kaže na simetrično normalno porazdelitev. Porazdelitve spremenljivk Q3a, Q3b, Q3h in Q3m so sploščene (predznak koeficienta sploščenosti je negativen), preostale pa so koničaste. Vrednosti koeficientov asimetrije pri spremenljivkah Q3e in Q3g kažeta na odstopanja od približno normalne porazdelitve, vendar pa njuna vrednost od predpostavljenih vrednosti -0,8 in 0,8 ne odstopa veliko. Preostale spremenljivke se porazdeljujejo približno normalno.

Tabela J.4: Odnos do klienta/Vpliv klienta na ustvarjalnost – koeficienta asimetrije in sploščenosti

	Koeficient asimetrije	Koeficient sploščenosti
Q4a Ustvarjalnost mi omogoča lažje vzpostavljanje zaupanja, vzajemnega odnosa s klientom.	-,526	,069
Q4b Klient s svojimi značilnostmi in težavami sproži,spodbudi mojo ustvarjalnost.	-,834	1,077
Q4c Ustvarjalnost olajša uporabo na klienta usmerjenega pristopa.	-,647	1,415
Q4d Ustvarjalnost DT vpliva na večjo zavzetost klienta za sodelovanje v obravnavi.	-,665	,600
Q4e Enkratnost klienta je najpomembnejši razlog moje ustvarjalnosti.	-,507	-,284
Q4f Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.	-,950	1,880
Q4g Ustvarjalnost povečuje zadovoljstvo klienta in DT v procesu DT.	-,766	,874
Q4h Problemi klientov in njihovo reševanje mi predstavljajo izziv.	-1,087	2,012
Q4i Pohvala klienta in/ali svojcev spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.	-,936	1,097
Q4j Nezaupanje klienta zavira mojo ustvarjalnost v DT procesu.	-,279	-,168
Q4k Zadovoljstvo klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.	-1,018	1,805
Q4l Povratna informacija klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.	-,971	1,983

Kot prikazuje tabela J.4 za primer spremenljivk, ki tvorijo sklop »Odnos do klienta / vpliv klienta na ustvarjalnost«, so vse spremenljivke asimetrične v levo, saj imajo koeficienti asimetrije negativen predznak. Porazdelitvi spremenljivk Q4e in Q4j sta sploščeni (predznak koeficienta sploščenosti je negativen), preostale pa so koničaste. Spremenljivke Q4a, Q4c, Q4d, Q4e, Q4g in Q4j se porazdeljujejo približno normalno. Odstopanja od približno normalne porazdelitve pri ostalih spremenljivkah se kaže v vrednostih koeficienta asimetrije.

Tabela J.5: Dejavniki vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije I – koeficienta asimetrije in sploščenosti

	Koeficient asimetrije	Koeficient sploščenosti
Q5a Zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom me spodbuja k še večji ustvarjalnosti.	-1,266	3,099
Q5b Dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu spodbujajo mojo ustvarjalnost.	-,821	1,439
Q5c Preveč rutine zavira mojo ustvarjalnost.	-,383	-,205
Q5d Možnost osebnega razvoja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	-,662	1,790
Q5e Možnost napredovanja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	-,571	,109
Q5f Pomanjkanje strokovnega znanja zavira mojo ustvarjalnost.	-,368	-,054
Q5g Če delam (več) rutinsko, je moje zadovoljstvo pri delu manjše.	-,474	,136
Q5h Dinamično, zanimivo delo spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	-,886	3,082
Q5i Pomanjkanje časa zavira mojo ustvarjalnost.	-,801	,627
Q5j Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost.	-,850	,273
Q5k Pohvale sodelavcev spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	-,966	2,043
Q5l Preveliko število klientov v sočasni obravnavi zavira mojo ustvarjalnost.	-,881	,712
Q5m Neposredni vodje spodbujajo mojo ustvarjalnost.	-,307	-,343
Q5n Pohvale nadrejenih spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	-,739	,435
Q5o Svoboda in strokovna avtonomija pri delu spodbujata mojo ustvarjalnost.	-,921	2,727

V tabeli J.5 so prikazane vrednosti koeficientov asimetrije in sploščenosti za prvi del sklopa, ki zajema »Ddejavnike vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije«. Vse spremenljivke sklopa izkazujejo asimetrijo v levo, saj imajo vse vrednosti koeficientov asimetrije negativen predznak. Spremenljivke Q5c, Q5f in Q5m so sploščene (predznak koeficienta sploščenosti je negativen), preostale pa so koničaste. Za spremenljivke Q5c, Q5d, Q5e, Q5f, Q5g, Q5m in Q5n ugotavljamo, da je njihova porazdelitev približno normalna. Pri preostalih spremenljivkah pa ugotavljamo, da se vrednosti koeficientov asimetrije in sploščenosti od predpostavljenih vrednosti -0,8 in 0,8 ter -3 in 3 ne odklanjajo veliko, razen v primeru vrednosti koeficienta asimetrije spremenljivke Q5a.

Tabela J.6: Dejavniki vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije II – koeficienta asimetrije in sploščenosti

	Koeficient asimetrije	Koeficient sploščenosti
Q6a Zavedanje lastne vrednosti spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	-,805	2,252
Q6b Nagrade (denarne, materialne) spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	-,109	-,569
Q6c Moje osebne lastnosti me spodbujajo pri ustvarjalnosti.	-,847	2,662
Q6d Perfekcionizem (težnja po popolnosti) zavira mojo ustvarjalnost.	,137	-,028
Q6e Izkušnje in znanje spodbujajo mojo ustvarjalnost.	-,760	1,762
Q6f Jasnost pričakovanj s strani nadrejenih spodbuja mojo ustvarjalnost.	-,108	,015
Q6g Pomanjkanje avtonomije pri delu zavira mojo ustvarjalnost.	-,537	,234
Q6h Administrativna dela, dodatne naloge zavirajo mojo ustvarjalnost.	-,576	-,053
Q6i Preobremenjenost in stres zavirata mojo ustvarjalnost.	-,809	,335
Q6j Bojazen, strah pred neuspehom zavirata mojo ustvarjalnost.	-,136	-,453
Q6k Osebne težave zavirajo mojo ustvarjalnost pri delu.	-,088	-,512
Q6l Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost.	-,816	,651
Q6m Dobri delovni pogoji (oprema, sredstva, prostor,…) spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	-1,423	2,940
Q6n Pomanjkanje samozavesti zavira mojo ustvarjalnost.	-,406	-,403

Tabela J.6 prikazuje vrednosti koeficientov asimetrije in sploščenosti za drugi del sklopa, ki zajema dejavnike vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije. Vse spremenljivke sklopa izkazujejo asimetrijo v levo, saj imajo vse vrednosti koeficientov asimetrije negativen predznak. Spremenljivke Q6b, Q6d, Q6h, Q6j, Q6k in Q6n so sploščene (predznak koeficienta sploščenosti je negativen), preostale pa so koničaste. Za spremenljivke Q6b, Q6d, Q6e, Q6f, Q6g, Q6h, Q6j, Q6k in Q6n ugotavljamo, da je njihova porazdelitev približno normalna. Pri preostalih spremenljivkah pa ugotavljamo, da se vrednosti koeficientov asimetrije od predpostavljenih vrednosti -0,8 in 0,8 ne odklanjajo veliko, razen v primeru vrednosti koeficienta asimetrije spremenljivke Q6m.

PRILOGA K: Rezultati statistične analize – ugotovitve korelacijske analize

Ustvarjalnost

V sklopu »Ustvarjalnost« obstaja statistično značilna ($p < 0,05$) močna ($r \geq 0,5$) pozitivna linearna povezanost med naslednjimi pari spremenljivk:

- »Ustvarjalnost (me) notranje bogati« in »Ustvarjalnost je ena od mojih pomembnih vrednot« ($r = 0,500$, $p = 0,000$),
- »Ustvarjalnost je tista, ki zares omogoča razvoj in napredek« in »Ustvarjalnost posamezniku pomaga pri reševanju vsakodnevnih problemov« ($r= 0,583$, $p = 0,000$),
- »Ustvarjalnost lahko znatno olajša življenje« in »Ustvarjalnost posamezniku pomaga pri reševanju vsakodnevnih problemov« ($r = 0,643$, $p = 0,000$),
- »Ustvarjalnost lahko znatno olajša življenje« in »Ustvarjalnost je tista, ki zares omogoča razvoj in napredek« ($r = 0,594$, $p = 0,000$),
- »Ustvarjalnost daje življenju smisel« in »Ustvarjalnost lahko znatno olajša življenje« ($r = 0,572$, $p = 0,000$),
- »Ustvarjalnost prinaša zadovoljstvo in veselje« in »Ustvarjalnost daje življenju smisel« ($r = 0,653$, $p = 0,000$),
- »Ustvarjalnost (me) notranje bogati« in »Ustvarjalnost daje življenju smisel« ($r = 0,612$, $p = 0,000$),»Ustvarjalnost (me) notranje bogati« in »Ustvarjalnost prinaša zadovoljstvo in veselje« ($r = 0,682$, $p = 0,000$),
- »Ustvarjalnost omogoča nove izkušnje« in »Ustvarjalnost daje življenju smisel« ($r = 0,532$, $p = 0,000$),
- »Ustvarjalnost omogoča nove izkušnje« in »Ustvarjalnost prinaša zadovoljstvo in veselje« ($r = 0,524$, $p = 0,000$),
- »Ustvarjalnost omogoča nove izkušnje« in »Ustvarjalnost (me) notranje bogati« ($r = 0,680$, $p = 0,000$).

Počutje na delovnem mestu/Odnos do dela

V sklopu »Počutje na delovnem mestu/Odnos do dela« obstaja statistično značilna ($p < 0,05$) močna ($r \geq 0,5$) pozitivna linearna povezanost med naslednjimi pari spremenljivk:

- »Svoje delo zares opravljam z veseljem« in »Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen« ($r = 0,657$, $p = 0,000$),
- »Moje delo je zanimivo in dinamično« in »Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen« ($r = 0,594$, $p = 0,000$),

- »Moje delo je zanimivo in dinamično« in »Svoje delo zares opravljam z veseljem« (r = 0,690, p = 0,000),
- »Pri opravljanju svojega dela sem dovolj svoboden(a)« in »Na delovnem mestu večinoma prevladuje sproščenost in dobri medsebojni odnosi« (r = 0,544, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost pri delu mi prinaša zadovoljstvo« in »Na področju ustvarjalnosti bi se želel(a) dodatno izobraževati« (r = 0,504, p = 0,000).

Ustvarjalnost v delovnoterapevtskem procesu

V sklopu »Ustvarjalnost v delovnoterapevtskem procesu« obstaja statistično značilna ($p < 0,05$) močna ($r \geq 0,5$) pozitivna linearna povezanost med naslednjimi pari spremenljivk:

- »Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa« in »Ustvarjalnost v delovni terapiji je pogoj za kakovostno delo« (r = 0,732, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost omogoča boljše zaznavanje težav/ovir v DT« in »Ustvarjalnost v delovni terapiji je pogoj za kakovostno delo« (r = 0,584, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost omogoča boljše zaznavanje težav/ovir v DT« in »Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa« (r = 0,641, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost olajša premagovanje težav/ovir v DT procesu« in »Ustvarjalnost v delovni terapiji je pogoj za kakovostno delo« (r = 0,530, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost olajša premagovanje težav/ovir v DT procesu« in »Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa« (r = 0,604, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost olajša premagovanje težav/ovir v DT procesu« in »Ustvarjalnost omogoča boljše zaznavanje težav/ovir v DT« (r = 0,682, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost pomaga k napredku in boljšim rezultatom v DT obravnavi« in »Ustvarjalnost v delovni terapiji je pogoj za kakovostno delo« (r = 0,537, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost pomaga k napredku in boljšim rezultatom v DT obravnavi« in »Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa« (r = 0,651, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost pomaga k napredku in boljšim rezultatom v DT obravnavi« in »Ustvarjalnost omogoča boljše zaznavanje težav/ovir v DT« (r = 0,649, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost pomaga k napredku in boljšim rezultatom v DT obravnavi« in »Ustvarjalnost olajša premagovanje težav/ovir v DT procesu« (r = 0,717, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost DT klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti« in »Ustvarjalnost v delovni terapiji je pogoj za kakovostno delo« (r = 0,520, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost DT klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti« in »Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa« (r = 0,588, p = 0,000),

- »Ustvarjalnost DT klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti« in »Ustvarjalnost omogoča boljše zaznavanje težav/ovir v DT« (r = 0,617, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost DT klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti« in »Ustvarjalnost olajša premagovanje težav/ovir v DT procesu« (r = 0,608, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost DT klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti« in »Ustvarjalnost pomaga k napredku in boljšim rezultatom v DT obravnavi« (r = 0,672, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost DT omogoča iskanje edinstvenih rešitev problemov posameznega klienta« in »Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa« (r = 0,582, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost DT omogoča iskanje edinstvenih rešitev problemov posameznega klienta« in »Ustvarjalnost omogoča boljše zaznavanje težav/ovir v DT« (r = 0,538, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost DT omogoča iskanje edinstvenih rešitev problemov posameznega klienta« in »Ustvarjalnost olajša premagovanje težav/ovir v DT procesu« (r= 0,679, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost DT omogoča iskanje edinstvenih rešitev problemov posameznega klienta« in »Ustvarjalnost pomaga k napredku in boljšim rezultatom v DT obravnavi« (r = 0,648, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost DT omogoča iskanje edinstvenih rešitev problemov posameznega klienta« in »Ustvarjalnost DT klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti« (r = 0,693, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj« in »Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa« (r = 0,573, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj« in »Ustvarjalnost omogoča boljše zaznavanje težav/ovir v DT« (r = 0,505, p = 0,000).

Odnos do klienta/Vpliv klienta na ustvarjalnost

V sklopu »Odnos do klienta/Vpliv klienta na ustvarjalnost« obstaja statistično značilna ($p < 0,05$) močna ($r \geq 0,5$) pozitivna linearna povezanost med naslednjimi pari spremenljivk:

- »Klient s svojimi značilnostmi in težavami sproži, spodbudi mojo ustvarjalnost« in »Ustvarjalnost mi omogoča lažje vzpostavljanje zaupanja, vzajemnega odnosa s klientom« (r = 0,620, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost olajša uporabo na klienta usmerjenega pristopa« in »Ustvarjalnost mi omogoča lažje vzpostavljanje zaupanja, vzajemnega odnosa s klientom« (r = 0,615, p = 0,000),

- »Ustvarjalnost olajša uporabo na klienta usmerjenega pristopa« in »Klient s svojimi značilnostmi in težavami sproži, spodbudi mojo ustvarjalnost« (r = 0,654, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost DT vpliva na večjo zavzetost klienta za sodelovanje v obravnavi« in »Ustvarjalnost mi omogoča lažje vzpostavljanje zaupanja, vzajemnega odnosa s klientom« (r = 0,591, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost DT vpliva na večjo zavzetost klienta za sodelovanje v obravnavi« in »Klient s svojimi značilnostmi in težavami sproži, spodbudi mojo ustvarjalnost« (r = 0,517, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost DT vpliva na večjo zavzetost klienta za sodelovanje v obravnavi« in »Ustvarjalnost olajša uporabo na klienta usmerjenega pristopa« (r = 0,670, p = 0,000),
- »Enkratnost klienta je najpomembnejši razlog moje ustvarjalnosti« in »Ustvarjalnost mi omogoča lažje vzpostavljanje zaupanja, vzajemnega odnosa s klientom« (r = 0,520, p = 0,000),
- »Enkratnost klienta je najpomembnejši razlog moje ustvarjalnosti« in »Klient s svojimi značilnostmi in težavami sproži, spodbudi mojo ustvarjalnost« (r = 0,570, p = 0,000),
- »Enkratnost klienta je najpomembnejši razlog moje ustvarjalnosti« in »Ustvarjalnost olajša uporabo na klienta usmerjenega pristopa« (r = 0,539, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta« in »Ustvarjalnost mi omogoča lažje vzpostavljanje zaupanja, vzajemnega odnosa s klientom« (r = 0,621, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta« in »Klient s svojimi značilnostmi in težavami sproži, spodbudi mojo ustvarjalnost« (r=0,616, p=0,000),
- »Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta« in »Ustvarjalnost olajša uporabo na klienta usmerjenega pristopa« (r = 0,653, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta« in »Ustvarjalnost DT vpliva na večjo zavzetost klienta za sodelovanje v obravnavi« (r = 0,631, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta« in »Enkratnost klienta je najpomembnejši razlog moje ustvarjalnosti« (r = 0,602, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost povečuje zadovoljstvo klienta in DT v procesu DT« in »Ustvarjalnost mi omogoča lažje vzpostavljanje zaupanja, vzajemnega odnosa s klientom« (r = 0,599, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost povečuje zadovoljstvo klienta in DT v procesu DT« in »Ustvarjalnost olajša uporabo na klienta usmerjenega pristopa« (r = 0,561, p = 0,000),

- »Ustvarjalnost povečuje zadovoljstvo klienta in DT v procesu DT« in »Ustvarjalnost DT vpliva na večjo zavzetost klienta za sodelovanje v obravnavi« (r = 0,654, p = 0,000),
- »Ustvarjalnost povečuje zadovoljstvo klienta in DT v procesu DT« in »Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta« (r = 0,714, p = 0,000),
- »Zadovoljstvo klienta zavira mojo ustvarjalnost v DT procesu« in »Ustvarjalnost povečuje zadovoljstvo klienta in DT v procesu DT« (r = 0,516, p = 0,000),
- »Zadovoljstvo klienta zavira mojo ustvarjalnost v DT procesu« in »Pohvala klienta in/ali svojcev spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu« (r = 0,641, p = 0,000),
- »Zadovoljstvo klienta zavira mojo ustvarjalnost v DT procesu« in »Nezaupanje klienta zavira mojo ustvarjalnost v DT procesu« (r = 0,523, p = 0,000),
- »Povratna informacija klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu« in »Pohvala klienta in/ali svojcev spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu« (r = 0,562, p = 0,000),
- »Povratna informacija klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu« in »Zadovoljstvo klienta zavira mojo ustvarjalnost v DT procesu« (r = 0,697, p = 0,000).

Dejavniki vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije (I)

V sklopu »Dejavniki vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije (I)« obstaja statistično značilna ($p < 0,05$) močna ($r \geq 0,5$) pozitivna linearna povezanost med naslednjimi pari spremenljivk:

- »Dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu spodbujajo mojo ustvarjalnost« in »Zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom me spodbuja k še večji ustvarjalnosti« (r = 0,550, p = 0,000),
- »Možnost napredovanja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu« in »Možnost osebnega razvoja spodbuja mojo ustvarjalnosti pri delu« (r = 0,525, p = 0,000),
- »Če delam (več) rutinsko, je moje zadovoljstvo pri delu manjše« in »Preveč rutine zavira mojo ustvarjalnost« (r = 0,543, p = 0,000),
- »Dinamično, zanimivo delo spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu« in »Dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu spodbujajo mojo ustvarjalnost« (r = 0,520, p = 0,000),
- »Dinamično, zanimivo delo spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.« in »Možnost osebnega razvoja spodbuja mojo ustvarjalnosti pri delu« (r = 0,526, p = 0,000),
- »Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost« in »Pomanjkanje časa zavira mojo ustvarjalnost« (r = 0,590, p = 0,000),

- »Pohvale sodelavcev spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu« in »Dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu spodbujajo mojo ustvarjalnost« (r = 0,553, p = 0,000),
- »Pohvale sodelavcev spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu« in »Možnost napredovanja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu« (r = 0,511, p = 0,000),
- »Pohvale sodelavcev spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu« in »Dinamično, zanimivo delo spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu« (r = 0,570, p = 0,000),
- »Pohvale sodelavcev spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu« in »Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost« (r = 0,536, p = 0,000),
- »Preveliko število klientov v sočasni obravnavi zavira mojo ustvarjalnost« in »Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost« (r = 0,512, p = 0,000),
- »Pohvale nadrejenih spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu« in »Dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu spodbujajo mojo ustvarjalnost« (r = 0,510, p = 0,000),
- »Pohvale nadrejenih spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu« in »Pohvale sodelavcev spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu« (r = 0,645, p = 0,000)
- »Pohvale nadrejenih spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu« in »Neposredni vodje spodbujajo mojo ustvarjalnost« (r = 0,579, p = 0,000),
- »Svoboda in strokovna avtonomija pri delu spodbujata mojo ustvarjalnost« in »Pohvale sodelavcev spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu« (r = 0,505, p = 0,000),
- »Svoboda in strokovna avtonomija pri delu spodbujata mojo ustvarjalnost« in »Pohvale nadrejenih spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu« (r = 0,512, p = 0,000).

Dejavniki vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije (2)

V sklopu »Dejavniki vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije (2)« obstaja statistično značilna ($p < 0,05$) močna ($r \geq 0,5$) pozitivna linearna povezanost med naslednjimi pari spremenljivk:

- »Moje osebne lastnosti me spodbujajo pri ustvarjalnosti« in »Zavedanje lastne vrednosti spodbudi mojo ustvarjalnosti pri delu« (r = 0,510, p = 0,000),
- »Izkušnje in znanje spodbujajo mojo ustvarjalnost« in »Zavedanje lastne vrednosti spodbudi mojo ustvarjalnosti pri delu« (r = 0,521, p = 0,000),
- »Administrativna dela, dodatne naloge zavirajo mojo ustvarjalnost« in »Pomanjkanje avtonomije pri delu zavira mojo ustvarjalnost« (r = 0,502, p = 0,000),

- »Preobremenjenost in stres zavirata mojo ustvarjalnost« in »Pomanjkanje avtonomije pri delu zavira mojo ustvarjalnost« (r = 0,522, p = 0,000),
- »Preobremenjenost in stres zavirata mojo ustvarjalnost« in »Administrativna dela, dodatne naloge zavirajo mojo ustvarjalnost« (r = 0,651, p = 0,000),
- »Bojazen, strah pred neuspehom zavirata mojo ustvarjalnost« in »Preobremenjenost in stres zavirata mojo ustvarjalnost« (r = 0,507, p = 0,000),
- »Osebne težave zavirajo mojo ustvarjalnost pri delu« in »Bojazen, strah pred neuspehom zavirata mojo ustvarjalnost« (r = 0,657, p = 0,000),
- »Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost« in »Bojazen, strah pred neuspehom zavirata mojo ustvarjalnost« (r = 0,571, p = 0,000),
- »Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost« in »Osebne težave zavirajo mojo ustvarjalnost pri delu« (r = 0,507, p = 0,000),
- »Dobri delovni pogoji (oprema, sredstva, prostor …) spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu« in »Preobremenjenost in stres zavirata mojo ustvarjalnost« (r = 0,506, p = 0,000),
- »Pomanjkanje samozavesti zavira mojo ustvarjalnost« in »Bojazen, strah pred neuspehom zavirata mojo ustvarjalnost« (r = 0,638, p = 0,000),
- »Pomanjkanje samozavesti zavira mojo ustvarjalnost« in »Osebne težave zavirajo mojo ustvarjalnost pri delu« (r = 0,526, p = 0,000),
- »Pomanjkanje samozavesti zavira mojo ustvarjalnost« in »Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost« (r = 0,510, p = 0,000).

Korelacijske tabele

Ustvarjalnost		Q1a	Q1b	Q1c	Q1d	Q1e	Q1f	Q1g	Q1h	Q1i	Q1j	Q1k	Q1l	Q1m	Q1n	Q1o
Q1a Ustvarjalnost pomeni narediti nekaj drugače, na drug, edinstven način.	Pearson Correlation	1														
	Sig. (2-tailed)															
	N	247														
Q1b Ustvarjalnost je ena od mojih pomembnih vrednot.	Pearson Correlation	,369**	1													
	Sig. (2-tailed)	,000														
	N	246	246													
Q1c Ustvarjalnost se od posameznika do posameznika običajno razlikuje.	Pearson Correlation	,279**	,072	1												
	Sig. (2-tailed)	,000	,259													
	N	246	246	246												
Q1d Ustvarjalnost se lahko kaže v vsaki aktivnosti.	Pearson Correlation	,292**	,190**	,168**	1											
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,008												
	N	245	245	245	245											
Q1e Za ustvarjalnost je najpomembnejša motivacija.	Pearson Correlation	,197**	,155*	,117	,179**	1										
	Sig. (2-tailed)	,002	,015	,067	,005											
	N	247	246	246	245	247										
Q1f Ustvarjalnost posameznika je v veliki meri odvisna od njegovega počutja.	Pearson Correlation	,203**	,099	,192**	,170**	,431**	1									
	Sig. (2-tailed)	,001	,122	,003	,007	,000										
	N	247	246	246	245	247	247									
Q1g Rutina običajno omejuje ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,140*	,049	,157*	,102	,205**	,284**	1								
	Sig. (2-tailed)	,028	,445	,014	,113	,001	,000									
	N	247	246	246	245	247	247	247								
Q1h Proste roke, popolna svoboda pri neki dejavnosti omogoča večjo ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,221**	,124	,197**	,175**	,154*	,193**	,312**	1							
	Sig. (2-tailed)	,000	,053	,002	,006	,015	,002	,000								
	N	247	246	246	245	247	247	247	247							
Q1i Ustvarjalnost posamezniku pomaga pri reševanju vsakodnevnih problemov.	Pearson Correlation	,386**	,332**	,156*	,308**	,239**	,064	,126*	,202**	1						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,015	,000	,000	,317	,049	,001							

	N	246	245	245	244	246	246	246	246	246						
Q1j Ustvarjalnost je tista, ki zares omogoča razvoj in napredek.	Pearson Correlation	,342**	,286**	,168**	,182**	,260**	,053	,139*	,141*	,583**	1					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,004	,000	,404	,030	,027	,000						
	N	246	245	245	244	246	246	246	246	246	246					
Q1k Ustvarjalnost lahko znatno olajša življenje.	Pearson Correlation	,388**	,232**	,191**	,196**	,272**	,115	,102	,197**	,643**	,594**	1				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,002	,000	,072	,111	,002	,000	,000					
	N	246	245	245	244	246	246	246	246	246	246	246				
Q1l Ustvarjalnost daje življenju smisel.	Pearson Correlation	,428**	,409**	,201**	,268**	,328**	,202**	,124	,187**	,438**	,482**	,572**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,001	,053	,003	,000	,000	,000				
	N	245	244	244	243	245	245	245	245	245	245	245	245			
Q1m Ustvarjalnost prinaša zadovoljstvo in veselje.	Pearson Correlation	,258**	,439**	,192**	,189**	,300**	,112	,130*	,204**	,319**	,422**	,448**	,653**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,003	,000	,080	,042	,001	,000	,000	,000	,000			
	N	245	244	244	243	245	245	245	245	245	245	245	244	245		
Q1n Ustvarjalnost (me) notranje bogati.	Pearson Correlation	,285**	,500**	,232**	,096	,259**	,149*	,123	,154*	,365**	,419**	,426**	,612**	,682**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,135	,000	,020	,053	,016	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	246	245	245	244	246	246	246	246	246	246	246	245	245	246	
Q1o Ustvarjalnost omogoča nove izkušnje.	Pearson Correlation	,358**	,324**	,328**	,183**	,261**	,243**	,078	,089	,405**	,413**	,390**	,532**	,524**	,680**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,225	,166	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	246	245	245	244	246	246	246	246	246	246	246	245	245	246	246

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Počutje na delovnem mestu/Odnos do dela		Q2a	Q2b	Q2c	Q2d	Q2e	Q2f	Q2g	Q2h	Q2i	Q2j	Q2k	Q2l	Q2m
Q2a Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen(a).	Pearson Correlation	1												
	Sig. (2-tailed)													
	N	236												
Q2b Svoje delo zares opravljam z veseljem.	Pearson Correlation	,657**	1											
	Sig. (2-tailed)	,000												
	N	235	235											
Q2c Moje delo je zanimivo in dinamično.	Pearson Correlation	,594**	,690**	1										
	Sig. (2-tailed)	,000	,000											
	N	233	233	233										
Q2d Imam vsa potrebna sredstva in opremo, da lahko opravljam svoje delo.	Pearson Correlation	,324**	,245**	,306**	1									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000										
	N	235	235	233	235									
Q2e Na delovnem mestu večinoma prevladuje sproščenost in dobri medsebojni odnosi.	Pearson Correlation	,486**	,404**	,429**	,464**	1								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000									
	N	235	235	233	235	235								
Q2f Ustvarjalno reševanje problemov mi predstavlja izziv.	Pearson Correlation	,271**	,327**	,248**	,051	,336**	1							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,433	,000								
	N	235	235	233	235	235	235							
Q2g Pri opravljanju svojega dela sem dovolj svoboden(a).	Pearson Correlation	,411**	,315**	,383**	,401**	,544**	,320**	1						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000							
	N	235	235	233	235	235	235	235						
Q2h Povratna informacija o mojem delu je zelo pomembna.	Pearson Correlation	,312**	,344**	,295**	,199**	,257**	,274**	,326**	1					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000						
	N	235	235	233	235	235	235	235	235					
Q2i Birokratski, zakonski predpisi in protokoli ovirajo mojo ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,016	,048	-,026	-,036	,078	,237**	,034	,183**	1				
	Sig. (2-tailed)	,812	,467	,691	,583	,233	,000	,606	,005					
	N	235	235	233	235	235	235	235	235	235				
Q2j Nadrejeni večkrat sploh ne prepoznajo ustvarjalnosti.	Pearson Correlation	-,134*	-,111	-,124	-,313**	-,256**	,047	-,330**	-,046	,231**	1			
	Sig. (2-tailed)	,040	,089	,058	,000	,000	,477	,000	,484	,000				

	N	235	235	233	235	235	235	235	235	235	235			
Q2k Delovna organizacija mi omogoča izpopolnjevanje znanja tudi s področja ustvarjalnosti.	Pearson Correlation	,313**	,281**	,251**	,492**	,372**	,147*	,426**	,203**	-,066	-,219**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,025	,000	,002	,312	,001			
	N	235	235	233	235	235	235	235	235	235	235	235		
Q2l Na področju ustvarjalnosti bi se želel(a) dodatno izobraževati.	Pearson Correlation	,216**	,232**	,162*	,075	,143*	,229**	,013	,267**	,173**	,152*	,028	1	
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,013	,254	,028	,000	,843	,000	,008	,020	,671		
	N	235	235	233	235	235	235	235	235	235	235	235	235	
Q2m Ustvarjalnost pri delu mi prinaša zadovoljstvo.	Pearson Correlation	,296**	,314**	,284**	,084	,217**	,478**	,199**	,304**	,139*	,091	,132*	,504**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,202	,001	,000	,002	,000	,033	,165	,043	,000	
	N	235	235	233	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Ustvarjalnost v delovnoterapevtskem procesu		Q3a	Q3b	Q3c	Q3d	Q3e	Q3f	Q3g	Q3h	Q3i	Q3j	Q3k	Q3l	Q3m	Q3n
Q3a Ustvarjalnost v delovni terapiji je pogoj za kakovostno delo	Pearson Correlation	1													
	Sig. (2-tailed)														
	N	227													
Q3b Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa.	Pearson Correlation	,732**	1												
	Sig. (2-tailed)	,000													
	N	226	226												
Q3c Ustvarjalnost omogoča boljše zaznavanje težav/ovir v DT.	Pearson Correlation	,584**	,641**	1											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000												
	N	227	226	227											
Q3d Ustvarjalnost olajša premagovanje težav/ovir v DT procesu.	Pearson Correlation	,530**	,604**	,682**	1										
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000											
	N	227	226	227	227										
Q3e Ustvarjalnost pomaga k napredku in boljšim rezultatom v DT obravnavi.	Pearson Correlation	,537**	,651**	,649**	,717**	1									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000										
	N	227	226	227	227	227									
Q3f Ustvarjalnost DT klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti.	Pearson Correlation	,520**	,588**	,617**	,608**	,672**	1								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000									
	N	226	225	226	226	226	226								
Q3g Ustvarjalnost DT omogoča iskanje edinstvenih rešitev problemov posameznega klienta.	Pearson Correlation	,463**	,582**	,538**	,679**	,648**	,693**	1							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000								
	N	226	225	226	226	226	225	226							
Q3h Pri delu DT je ustvarjalnost bolj pomembna kot rutina.	Pearson Correlation	,401**	,434**	,377**	,354**	,332**	,419**	,448**	1						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000							
	N	227	226	227	227	227	226	226	227						
Q3i Za ustvarjalnost v DT je potrebno posebno znanje.	Pearson Correlation	,310**	,242**	,219**	,282**	,219**	,206**	,260**	,342**	1					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,001	,002	,000	,000						
	N	227	226	227	227	227	226	226	227	227					
Q3j Za ustvarjalne dosežke smo DT dovolj nagrajeni.	Pearson Correlation	,203**	,148*	,259**	,124	,140*	,144*	,046	,140*	,339**	1				
	Sig. (2-tailed)	,002	,026	,000	,062	,035	,031	,491	,035	,000					

	N	227	226	227	227	227	226	226	227	227	227				
Q3k Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj.	Pearson Correlation	,499**	,573**	,505**	,471**	,543**	,485**	,474**	,357**	,238**	,280**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000				
	N	227	226	227	227	227	226	226	227	227	227	227			
Q3l Ustvarjalen(a) sem zaradi lastnega interesa.	Pearson Correlation	,228**	,350**	,291**	,275**	,374**	,349**	,360**	,208**	,174**	,121	,380**	1		
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,009	,068	,000			
	N	227	226	227	227	227	226	226	227	227	227	227	227		
Q3m DT med študijem pridobi dovolj znanja o ustvarjalnosti.	Pearson Correlation	,171*	,253**	,231**	,250**	,245**	,146*	,212**	,149*	,166*	,440**	,242**	,123	1	
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000	,000	,000	,028	,001	,025	,012	,000	,000	,063		
	N	227	226	227	227	227	226	226	227	227	227	227	227	227	
Q3n V DT je ustvarjalnost bolj pomembna kot v drugih zdravstvenih poklicih.	Pearson Correlation	,267**	,305**	,183**	,312**	,300**	,276**	,198**	,321**	,161*	,040	,318**	,206**	,104	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,003	,000	,015	,545	,000	,002	,119	
	N	226	225	226	226	226	225	225	226	226	226	226	226	226	226

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Odnos do klienta/Vpliv klienta na ustvarjalnost		Q4a	Q4b	Q4c	Q4d	Q4e	Q4f	Q4g	Q4h	Q4i	Q4j	Q4k	Q4l
Q4a Ustvarjalnost mi omogoča lažje vzpostavljanje zaupanja, vzajemnega odnosa s klientom.	Pearson Correlation	1											
	Sig. (2-tailed)												
	N	219											
Q4b Klient s svojimi značilnostmi in težavami sproži,spodbudi mojo ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,620**	1										
	Sig. (2-tailed)	,000											
	N	219	219										
Q4c Ustvarjalnost olajša uporabo na klienta usmerjenega pristopa.	Pearson Correlation	,615**	,654**	1									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000										
	N	218	218	218									
Q4d Ustvarjalnost DT vpliva na večjo zavzetost klienta za sodelovanje v obravnavi.	Pearson Correlation	,591**	,517**	,670**	1								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000									
	N	218	218	217	218								
Q4e Enkratnost klienta je najpomembnejši razlog moje ustvarjalnosti.	Pearson Correlation	,520**	,570**	,539**	,464**	1							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000								
	N	218	218	217	217	218							
Q4f Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.	Pearson Correlation	,621**	,616**	,653**	,631**	,602**	1						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000							
	N	219	219	218	218	218	219						
Q4g Ustvarjalnost povečuje zadovoljstvo klienta in DT v procesu DT.	Pearson Correlation	,599**	,450**	,561**	,654**	,481**	,714**	1					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000						
	N	219	219	218	218	218	219	219					
Q4h Problemi klientov in njihovo reševanje mi predstavljajo izziv.	Pearson Correlation	,317**	,456**	,430**	,423**	,479**	,428**	,395**	1				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000					
	N	219	219	218	218	218	219	219	219				
Q4i Pohvala klienta in/ali svojcev spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.	Pearson Correlation	,386**	,320**	,414**	,472**	,336**	,437**	,441**	,384**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000				
	N	219	219	218	218	218	219	219	219	219			
Q4j Nezaupanje klienta zavira mojo ustvarjalnost v DT procesu.	Pearson Correlation	,213**	,094	,246**	,282**	,269**	,202**	,269**	,133*	,394**	1		
	Sig. (2-tailed)	,002	,163	,000	,000	,000	,003	,000	,050	,000			

	N	219	219	218	218	218	219	219	219	219	219		
Q4k Zadovoljstvo klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.	Pearson Correlation	,394**	,372**	,447**	,429**	,332**	,477**	,516**	,402**	,641**	,523**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	219	219	218	218	218	219	219	219	219	219	219	
Q4l Povratna informacija klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.	Pearson Correlation	,416**	,275**	,444**	,496**	,396**	,439**	,466**	,312**	,562**	,471**	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	219	219	218	218	218	219	219	219	219	219	219	219

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dejavniki vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije (I)		Q5a	Q5b	Q5c	Q5d	Q5e	Q5f	Q5g	Q5h	Q5i	Q5j	Q5k	Q5l	Q5m	Q5n	Q5o
Q5a Zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom me spodbuja k še večji ustvarjalnosti.	Pearson Correlation	1														
	Sig. (2-tailed)															
	N	210														
Q5b Dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu spodbujajo mojo ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,550**	1													
	Sig. (2-tailed)	,000														
	N	210	211													
Q5c Preveč rutine zavira mojo ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,313**	,395**	1												
	Sig. (2-tailed)	,000	,000													
	N	210	211	211												
Q5d Možnost osebnega razvoja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	Pearson Correlation	,335**	,454**	,444**	1											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000												
	N	210	211	211	211											
Q5e Možnost napredovanja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	Pearson Correlation	,282**	,461**	,342**	,525**	1										
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000											
	N	210	211	211	211	211										
Q5f Pomanjkanje strokovnega znanja zavira mojo ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,282**	,301**	,408**	,342**	,454**	1									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000										
	N	210	211	211	211	211	211									
Q5g Če delam (več) rutinsko, je moje zadovoljstvo pri delu manjše.	Pearson Correlation	,307**	,300**	,543**	,254**	,237**	,267**	1								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000									
	N	210	211	211	211	211	211	211								
Q5h Dinamično, zanimivo delo spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	Pearson Correlation	,403**	,520**	,405**	,526**	,445**	,283**	,434**	1							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000								
	N	210	211	211	211	211	211	211	211							
Q5i Pomanjkanje časa zavira mojo ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,243**	,438**	,347**	,306**	,420**	,332**	,213**	,410**	1						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000							
	N	210	211	211	211	211	211	211	211	211						
Q5j Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo	Pearson Correlation	,280**	,453**	,400**	,286**	,343**	,364**	,259**	,367**	,590**	1					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000						

mojo ustvarjalnost	N	210	211	211	211	211	211	211	211	211	211					
Q5k Pohvale sodelavcev spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	Pearson Correlation	,437**	,553**	,371**	,444**	,511**	,345**	,294**	,570**	,479**	,536**	1				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000					
	N	210	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211				
Q5l Preveliko število klientov v sočasni obravnavi zavira mojo ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,128	,287**	,405**	,319**	,415**	,331**	,287**	,250**	,477**	,512**	,373**	1			
	Sig. (2-tailed)	,066	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000				
	N	208	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209			
Q5m Neposredni vodje spodbujajo mojo ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,297**	,299**	,163*	,320**	,299**	,078	,107	,270**	,188**	,106	,347**	,196**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,018	,000	,000	,260	,122	,000	,006	,124	,000	,005			
	N	209	210	210	210	210	210	210	210	210	210	210	208	210		
Q5n Pohvale nadrejenih spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	Pearson Correlation	,358**	,510**	,259**	,411**	,463**	,265**	,204**	,416**	,416**	,424**	,645**	,335**	,579**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	210	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	209	210	211	
Q5o Svoboda in strokovna avtonomija pri delu spodbujata mojo ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,411**	,489**	,280**	,447**	,411**	,307**	,307**	,476**	,337**	,344**	,505**	,309**	,294**	,512**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	208	209	209	209	209	209	209	209	209	209	209	207	208	209	209

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dejavniki vpliva na ustvarjalnost v procesu delovne terapije (2)		Q6a	Q6b	Q6c	Q6d	Q6e	Q6f	Q6g	Q6h	Q6i	Q6j	Q6k	Q6l	Q6m	Q6n
Q6a Zavedanje lastne vrednosti spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	Pearson Correlation	1													
	Sig. (2-tailed)														
	N	205													
Q6b Nagrade (denarne, materialne) spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	Pearson Correlation	,385**	1												
	Sig. (2-tailed)	,000													
	N	204	204												
Q6c Moje osebne lastnosti me spodbujajo pri ustvarjalnosti.	Pearson Correlation	,510**	,286**	1											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000												
	N	204	203	204											
Q6d Perfekcionizem (težnja po popolnosti) zavira mojo ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,270**	,245**	,206**	1										
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003											
	N	205	204	204	205										
Q6e Izkušnje in znanje spodbujajo mojo ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,521**	,253**	,499**	,302**	1									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000										
	N	205	204	204	205	205									
Q6f Jasnost pričakovanj s strani nadrejenih spodbuja mojo ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,354**	,352**	,235**	,317**	,391**	1								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000									
	N	205	204	204	205	205	205								
Q6g Pomanjkanje avtonomije pri delu zavira mojo ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,340**	,250**	,427**	,398**	,355**	,416**	1							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000								
	N	205	204	204	205	205	205	205							
Q6h Administrativna dela, dodatne naloge zavirajo mojo ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,357**	,401**	,223**	,314**	,307**	,298**	,502**	1						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000							
	N	205	204	204	205	205	205	205	206						
Q6i Preobremenjenost in stres zavirata mojo ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,364**	,344**	,237**	,373**	,331**	,357**	,522**	,651**	1					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000						
	N	205	204	204	205	205	205	205	206	206					
Q6j Bojazen, strah pred neuspehom zavirata mojo ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,289**	,284**	,156*	,386**	,274**	,355**	,381**	,390**	,507**	1				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,025	,000	,000	,000	,000	,000	,000					

	N	205	204	204	205	205	205	205	206	206	206				
Q6k Osebne težave zavirajo mojo ustvarjalnost pri delu.	Pearson Correlation	,242**	,252**	,303**	,305**	,353**	,219**	,442**	,357**	,386**	,657**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000				
	N	205	204	204	205	205	205	205	206	206	206	206			
Q6l Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,209**	,258**	,253**	,334**	,316**	,263**	,449**	,456**	,426**	,571**	,507**	1		
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000			
	N	205	204	204	205	205	205	205	206	206	206	206	207		
Q6m Dobri delovni pogoji (oprema, sredstva, prostor …) spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	Pearson Correlation	,419**	,461**	,432**	,239**	,441**	,308**	,394**	,420**	,506**	,406**	,372**	,406**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	205	204	204	205	205	205	205	206	206	206	206	207	207	
Q6n Pomanjkanje samozavesti zavira mojo ustvarjalnost.	Pearson Correlation	,279**	,204**	,173*	,469**	,342**	,329**	,456**	,335**	,399**	,638**	,526**	,510**	,421**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,013	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	205	204	204	205	205	205	205	206	206	206	206	207	207	207

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

PRILOGA L: Rezultati statistične analize – faktorska analiza

- **Klient kot dejavnik ustvarjalnosti**

Tabela L.7: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Klient kot dejavnik ustvarjalnosti"

Mera	Vrednost	Testna vrednost
KMO	,825	>0,500
Bartlettov test	658,168	
df	21	
sig.	,000	<0,050
Determinanta	,046	>0,00001

Tabela L.8: Komunalitete spremenljivk sklopa "Klient kot dejavnik ustvarjalnosti"

	Začetne	Po ekstrakciji faktorjev
Q4b Klient s svojimi značilnostmi in težavami sproži, spodbudi mojo ustvarjalnost.	,474	,601
Q4e Enkratnost klienta je najpomembnejši razlog moje ustvarjalnosti.	,487	,588
Q4f Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.	,532	,621
Q4h Problemi klientov in njihovo reševanje mi predstavljajo izziv.	,336	,363
Q4i Pohvala klienta in/ali svojcev spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.	,467	,538
Q4k Zadovoljstvo klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.	,611	,791
Q4l Povratna informacija klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.	,544	,605

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

Tabela L.9: Nerotirane faktorske uteži za sklop "Klient kot dejavnik ustvarjalnosti"

	Faktor	
	1	2
Q4k Zadovoljstvo klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.	,777	-,433
Q4f Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.	,750	
Q4l Povratna informacija klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.	,690	-,360
Q4e Enkratnost klienta je najpomembnejši razlog moje ustvarjalnosti.	,679	,356
Q4i Pohvala klienta in/ali svojcev spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.	,675	
Q4b Klient s svojimi značilnostmi in težavami sproži, spodbudi mojo ustvarjalnost.	,662	,404
Q4h Problemi klientov in njihovo reševanje mi predstavljajo izziv.	,584	

- **Interes delovnih terapevtov kot dejavnik ustvarjalnosti**

Tabela L.10: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Interes DT kot dejavnik ustvarjalnosti"

Mera	Vrednost	Testna vrednost
KMO	,859	>0,500
Bartlettov test	741,976	
df	55	
sig.	,000	<0,050
Determinanta	,022	>0,00001

Tabela L.11: Komunalitete spremenljivk sklopa "Interes DT kot dejavnik ustvarjalnosti"

	Začetne	Po ekstrakciji faktorjev
Q1e Za ustvarjalnost je najpomembnejša motivacija.	,182	,112
Q1n Ustvarjalnost (me) notranje bogati.	,390	,368
Q2a Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen.	,493	,724
Q2b Svoje delo zares opravljam z veseljem.	,504	,629
Q2m Ustvarjalnost pri delu mi prinaša zadovoljstvo.	,459	,485
Q3k Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj.	,402	,458
Q3l Ustvarjalen(a) sem zaradi lastnega interesa.	,245	,260
Q5a Zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom me spodbuja k še večji ustvarjalnosti.	,322	,348
Q5d Možnost osebnega razvoja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	,484	,544
Q6a Zavedanje lastne vrednosti spodbuja mojo ustvarjalnost.	,499	,502
Q6c Moje osebne lastnosti me spodbujajo pri ustvarjalnosti.	,457	,479

Tabela L.12: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Interes DT kot dejavnik ustvarjalnosti" (brez spremenljivk Q1e in Q3l)

Mera	Vrednost	Testna vrednost
KMO	,850	>0,500
Bartlettov test	654,298	
df	36	
sig.	,000	<0,050
Determinanta	,035	>0,00001

Tabela L.13: Komunalitete spremenljivk sklopa "Interes DT kot dejavnik ustvarjalnosti" (brez spremenljivk Q1e in Q3l)

	Začetne	Po ekstrakciji faktorjev
Q1n Ustvarjalnost (me) notranje bogati.	,376	,356
Q2a Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen.	,492	,761
Q2b Svoje delo zares opravljam z veseljem.	,500	,602
Q2m Ustvarjalnost pri delu mi prinaša zadovoljstvo.	,458	,489
Q3k Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj.	,397	,457
Q5a Zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom me spodbuja k še večji ustvarjalnosti.	,304	,329
Q5d Možnost osebnega razvoja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	,484	,571
Q6a Zavedanje lastne vrednosti spodbuja mojo ustvarjalnost.	,464	,485
Q6c Moje osebne lastnosti me spodbujajo pri ustvarjalnosti.	,434	,513

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

Tabela L.14: Nerotirane faktorske uteži za sklop "Interes DT kot dejavnik ustvarjalnosti"

	Faktor	
	1	2
Q2m Ustvarjalnost pri delu mi prinaša zadovoljstvo.	0,695	
Q6c Moje osebne lastnosti me spodbujajo pri ustvarjalnosti.	0,686	
Q3k Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj.	0,672	
Q6a Zavedanje lastne vrednosti spodbuja mojo ustvarjalnost.	0,667	
Q5d Možnost osebnega razvoja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	0,660	-0,369
Q1n Ustvarjalnost (me) notranje bogati.	0,596	
Q2b Svoje delo zares opravljam z veseljem.	0,584	0,511
Q5a Zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom me spodbuja k še večji ustvarjalnosti.	0,571	
Q2a Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen.	0,565	0,665

- **Svoboda in strokovna avtonomija**

Tabela L.15: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Svoboda in strokovna avtonomija"

Mera	Vrednost	Testna vrednost
KMO	,632	>0,500
Bartlettov test	140,741	
df	10	
sig.	,000	<0,050
Determinanta	,489	>0,00001

Tabela L.16: Komunalitete spremenljivk sklopa "Svoboda in strokovna avtonomija"

	Začetne	Po ekstrakciji faktorjev
Q1h Kadar imam pri neki dejavnosti proste roke, popolno svobodo, sem bolj ustvarjalen(a).	,113	,119
Q2g Pri opravljanju svojega dela sem dovolj svoboden(a).	,093	,103
Q5o Svoboda in strokovna avtonomija pri delu spodbujata mojo ustvarjalnost.	,342	,879
Q6g Pomanjkanje avtonomije pri delu zavira mojo ustvarjalnost.	,355	,601
Q6l Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost.	,209	,338

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

Tabela L.17: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Svoboda in strokovna avtonomija" (brez spremenljivk Q1h in Q2g)

Mera	Vrednost	Testna vrednost
KMO	,615	>0,500
Bartlettov test	98,900	
df	3	
sig.	,000	<0,050
Determinanta	,610	>0,00001

Tabela L.18: Komunalitete spremenljivk sklopa "Svoboda in strokovna avtonomija" (brez spremenljivk Q1h in Q2g)

	Začetne	Po ekstrakciji faktorja
Q5o Svoboda in strokovna avtonomija pri delu spodbujata mojo ustvarjalnost.	,237	,300
Q6g Pomanjkanje avtonomije pri delu zavira mojo ustvarjalnost.	,339	,774
Q6l Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost.	,205	,258

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

- **Podporno delovno okolje**

Tabela L.19: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Podporno delovno okolje"

Mera	Vrednost	Testna vrednost
KMO	,826	>0,500
Bartlettov test	586,981	
df	55	
sig.	,000	<0,050
Determinanta	,050	>0,00001

Tabela L.20: Komunalitete spremenljivk sklopa "Podporno delovno okolje"

	Začetne	Po ekstrakciji faktorjev
Q2d Imam vsa potrebna sredstva in opremo, da lahko opravljam svoje delo.	,265	,350
Q2e Na delovnem mestu večinoma prevladuje sproščenost in dobri medsebojni odnosi.	,322	,406
Q2j_R Nadrejeni večkrat sploh ne prepoznajo ustvarjalnosti.	,211	,281
Q3j Za ustvarjalne dosežke smo delovni terapevti dovolj nagrajeni.	,155	,152
Q6m Dobri delovni pogoji (oprema, sredstva, prostor,…) spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	,360	,430
Q5b Dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu spodbujajo mojo ustvarjalnost.	,395	,441
Q5e Možnost napredovanja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	,356	,388
Q5i Pomanjkanje časa zavira mojo ustvarjalnost.	,458	,520
Q5j Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost	,452	,517
Q5m Neposredni vodje spodbujajo mojo ustvarjalnost.	,399	,559
Q6b Nagrade (denarne, materialne) spodbujajo mojo ustvarjalnost	,387	,430

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

Tabela L.21: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Podporno delovno okolje" (brez spremenljivk Q2j_R in Q3j)

Mera	Vrednost	Testna vrednost
KMO	,826	>0,500
Bartlettov test	513,189	
df	36	
sig.	,000	<0,050
Determinanta	,074	>0,00001

Tabela L.22: Komunalitete spremenljivk sklopa "Podporno delovno okolje" (brez spremenljivk Q2j_R in Q3j)

	Začetne	Po ekstrakciji faktorjev
Q2d Imam vsa potrebna sredstva in opremo, da lahko opravljam svoje delo.	,245	,342
Q2e Na delovnem mestu večinoma prevladuje sproščenost in dobri medsebojni odnosi.	,316	,475
Q6m Dobri delovni pogoji (oprema, sredstva, prostor,…) spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	,353	,423
Q5b Dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu spodbujajo mojo ustvarjalnost.	,391	,452
Q5e Možnost napredovanja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	,336	,377
Q5i Pomanjkanje časa zavira mojo ustvarjalnost.	,457	,549
Q5j Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost	,437	,510
Q5m Neposredni vodje spodbujajo mojo ustvarjalnost.	,354	,507
Q6b Nagrade (denarne, materialne) spodbujajo mojo ustvarjalnost	,383	,434

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

Tabela L.23: Nerotirane faktorske uteži za sklop "Podporno delovno okolje"

	Faktor	
	1	2
Q5i Pomanjkanje časa zavira mojo ustvarjalnost.	,674	-,307
Q5b Dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu spodbujajo mojo ustvarjalnost.	,672	
Q6b Nagrade (denarne, materialne) spodbujajo mojo ustvarjalnost	,658	
Q5j Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost	,618	-,357
5e Možnost napredovanja spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	,609	
Q6m Dobri delovni pogoji (oprema, sredstva, prostor,…) spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	,607	
Q5m Neposredni vodje spodbujajo mojo ustvarjalnost.	,507	,500
Q2e Na delovnem mestu večinoma prevladuje sproščenost in dobri medsebojni odnosi.	,379	,576
2d Imam vsa potrebna sredstva in opremo, da lahko opravljam svoje delo.		,511

- **Zadovoljstvo z delom**

Tabela L.24: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Zadovoljstvo z delom"

Mera	Vrednost	Testna vrednost
KMO	,703	>0,500
Bartlettov test	290,311	
df	10	
sig.	,000	<0,050
Determinanta	,245	>0,00001

Tabela L.25: Komunalitete spremenljivk sklopa "Zadovoljstvo z delom"

	Začetne	Po ekstrakciji faktorjev
Q4b Klient s svojimi značilnostmi in težavami sproži, spodbudi mojo ustvarjalnost.	,474	,601
Q4e Enkratnost klienta je najpomembnejši razlog moje ustvarjalnosti.	,487	,588
Q4f Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.	,532	,621
Q4h Problemi klientov in njihovo reševanje mi predstavljajo izziv.	,336	,363
Q4i Pohvala klienta in/ali svojcev spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.	,467	,538
Q4k Zadovoljstvo klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.	,611	,791
Q4l Povratna informacija klienta spodbuja mojo ustvarjalnost v DT procesu.	,544	,605

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

Tabela L.26: Nerotirane faktorske uteži za sklop "Zadovoljstvo z delom"

	Faktor	
	1	2
Q2b Svoje delo zares opravljam z veseljem.	,743	-,479
Q2a Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen.	,663	-,370
Q2m Ustvarjalnost pri delu mi prinaša zadovoljstvo.	,646	
Q4g Ustvarjalnost povečuje zadovoljstvo klienta in DT v procesu DT.	,609	,429
Q5a Zadovoljstvo z dobro opravljenim ustvarjalnim delom me spodbuja k še večji ustvarjalnosti.	,570	

- **Ustvarjalni v procesu**

Tabela L.27: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Ustvarjalni v procesu"

Mera	Vrednost	Testna vrednost
KMO	,903	>0,500
Bartlettov test	745,804	
df	55	
sig.	,000	<0,050
Determinanta	,021	>0,00001

Tabela L.28: Komunalitete spremenljivk sklopa "Ustvarjalni v procesu"

	Začetne	Po ekstrakciji faktorjev
Q1b Ustvarjalnost je ena od mojih pomembnih vrednot.	,239	,253
Q2f Ustvarjalno reševanje problemov mi predstavlja izziv.	,354	,357
Q3b Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa.	,544	,704
Q3f Ustvarjalnost DT klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti.	,471	,493
Q3h Pri delu delovnega terapevta je ustvarjalnost bolj pomembna kot rutina.	,255	,267
Q3k Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj.	,418	,466
Q3l Ustvarjalen(a) sem zaradi lastnega interesa.	,255	,244
Q4f Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.	,576	,630
Q4h Problemi klientov in njihovo reševanje mi predstavljajo izziv.	,316	,315
Q5h Dinamično, zanimivo delo spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	,428	,663
Q6e Izkušnje in znanje spodbujajo mojo ustvarjalnost.	,398	,399

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

Tabela L.29: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Ustvarjalni v procesu" (brez spremenljivk Q1b, Q3h, Q3l in Q4h)

Mera	Vrednost	Testna vrednost
KMO	,879	>0,500
Bartlettov test	525,115	
df	21	
sig.	,000	<0,050
Determinanta	,070	>0,00001

Tabela L.30: Komunalitete spremenljivk sklopa "Ustvarjalni v procesu" (brez spremenljivk Q1b, Q3h, Q3l in Q4h)

	Začetne	Po ekstrakciji faktorja
Q2f Ustvarjalno reševanje problemov mi predstavlja izziv.	,319	,355
Q3b Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa.	,504	,537
Q3f Ustvarjalnost DT klientu omogoča/olajša izvedbo posamezne aktivnosti.	,447	,490
Q3k Ustvarjalnost mi omogoča strokovno rast in razvoj.	,403	,443
Q4f Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.	,560	,675
Q5h Dinamično, zanimivo delo spodbuja mojo ustvarjalnost pri delu.	,387	,391
Q6e Izkušnje in znanje spodbujajo mojo ustvarjalnost.	,359	,361

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

- **Rutinsko delo**

Tabela L.31: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Rutinsko delo"

Mera	Vrednost	Testna vrednost
KMO	,703	>0,500
Bartlettov test	149,553	
df	6	
sig.	,000	<0,050
Determinanta	,482	>0,00001

Tabela L.32: Komunalitete spremenljivk sklopa "Rutinsko delo"

	Začetne	Po ekstrakciji faktorja
Q1g Rutina običajno omejuje ustvarjalnost.	,141	,183
Q3h Pri delu delovnega terapevta je ustvarjalnost bolj pomembna kot rutina.	,229	,314
Q5c Preveč rutine zavira mojo ustvarjalnost.	,385	,644
Q5g Če delam (več) rutinsko, je moje zadovoljstvo pri delu manjše.	,313	,411

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

Tabela L.33: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Rutinsko delo" (brez spremenljivk Q1g in Q3h)

Mera	Vrednost	Testna vrednost
KMO	,501	>0,500
Bartlettov test	72,989	
df	2	
sig.	,000	<0,050
Determinanta	,705	>0,00001

Tabela L.34: Komunalitete spremenljivk sklopa "Rutinsko delo" (brez spremenljivke Q1g in Q3h)

	Začetne	Po ekstrakciji faktorja
Q5c Preveč rutine zavira mojo ustvarjalnost.	,295	,543
Q5g Če delam (več) rutinsko, je moje zadovoljstvo pri delu manjše.	,295	,543

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

- **Pomanjkanje znanja**

Tabela L.35: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Pomanjkanje znanja"

Mera	Vrednost	Testna vrednost
KMO	,655	>0,500
Bartlettov test	96,602	
df	15	
sig.	,000	<0,050
Determinanta	,617	>0,00001

Tabela L.36: Komunalitete spremenljivk sklopa "Pomanjkanje znanja"

	Začetne	Po ekstrakciji faktorjev
Q2k_R Delovna organizacija mi omogoča izpopolnjevanje znanja tudi s področja ustvarjalnosti.	,062	,115
Q2l Na področju ustvarjalnosti bi se želel(a) dodatno izobraževati.	,111	,138
Q3i_R Za ustvarjalnost v DT je potrebno posebno znanje.	,172	,221
Q3m_R DT med študijem pridobi dovolj znanja o ustvarjalnosti.	,070	,137
Q5f Pomanjkanje strokovnega znanja zavira mojo ustvarjalnost.	,187	,827
Q6e Izkušnje in znanje spodbujajo mojo ustvarjalnost.	,198	,448

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

- **Neustrezen odnos nadrejenih**

Tabela L.37: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Neustrezen odnos nadrejenih"

Mera	Vrednost	Testna vrednost
KMO	,627	>0,500
Bartlettov test	373,887	
df	28	
sig.	,000	<0,050
Determinanta	,152	>0,00001

Tabela L.38: Komunalitete spremenljivk sklopa "Neustrezen odnos nadrejenih"

	Začetne	Po ekstrakciji faktorjev
Q2h_R Povratna informacija o mojem delu je zelo pomembna.	,299	,316
Q2j Nadrejeni večkrat sploh ne prepoznajo ustvarjalnosti.	,209	,330
Q3j_R Za ustvarjalne dosežke smo delovni terapevti dovolj nagrajeni.	,195	,357
Q5j Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost	,413	,587
Q5m_R Neposredni vodje spodbujajo mojo ustvarjalnost.	,498	,552
Q5n_R Pohvale nadrejenih spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	,533	,888
Q6f_R Jasnost pričakovanj s strani nadrejenih spodbuja mojo ustvarjalnost.	,282	,435
Q6l Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost.	,282	,340

Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

Tabela L.39: Nerotirane faktorske uteži za sklop "Neustrezen odnos nadrejenih"

	Faktor		
	1	2	3
Q5n_R Pohvale nadrejenih spodbujajo mojo ustvarjalnost pri delu.	,840		-,420
Q5m_R Neposredni vodje spodbujajo mojo ustvarjalnost.	,636	,383	
Q5j Podcenjujoč odnos, kritiziranje in ignoriranje s strani nadrejenih zavirajo mojo ustvarjalnost	-,550	,533	
Q2h_R Povratna informacija o mojem delu je zelo pomembna.	,538		
Q6f_R Jasnost pričakovanj s strani nadrejenih spodbuja mojo ustvarjalnost.	,530		,382
Q2j Nadrejeni večkrat sploh ne prepoznajo ustvarjalnosti.		,553	
Q6l Prevelik nadzor, usmerjanje zavirata ustvarjalnost.	-,309	,459	
Q3j_R Za ustvarjalne dosežke smo delovni terapevti dovolj nagrajeni.	,332		,423

- **Ustvarjalnost v vseh fazah delovnoterapevtskega procesa**

Tabela L.40: Mere ustreznosti podatkov za sklop "Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa"

Mera	Vrednost	Testna vrednost
KMO	,849	>0,500
Bartlettov test	569,420	
df	10	
sig.	,000	<0,050
Determinanta	,069	>0,00001

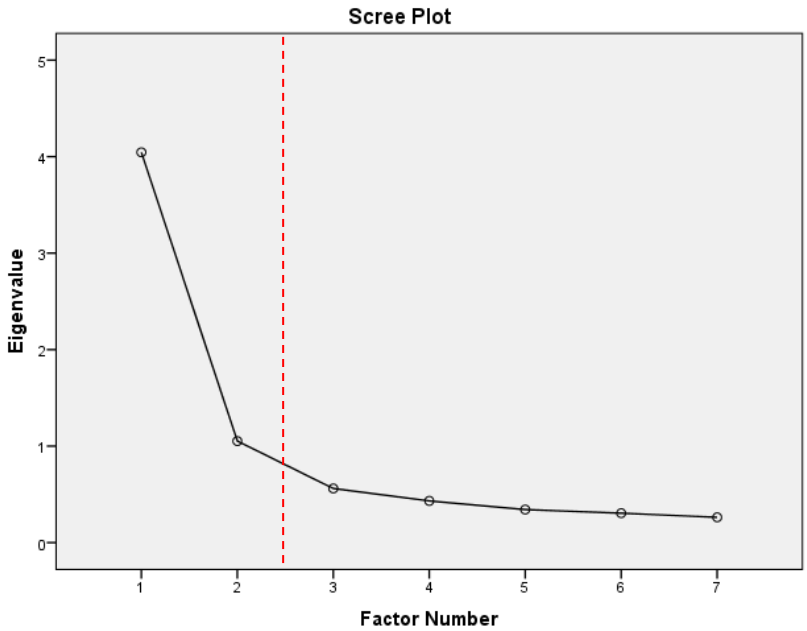
Tabela L.41: Komunalitete spremenljivk sklopa "Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa"

	Začetne	Po ekstrakciji faktorjev
Q3b Ustvarjalnost je pomembna v vseh fazah DT procesa.	,516	,584
Q3d Ustvarjalnost olajša premagovanje težav/ovir v DT procesu.	,580	,618
Q3e Ustvarjalnost pomaga k napredku in boljšim rezultatom v DT obravnavi.	,638	,706
Q4c Ustvarjalnost olajša uporabo na klienta usmerjenega pristopa.	,466	,482
Q4f Ustvarjalnost mi olajša prilagajanje DT obravnave potrebam klienta.	,568	,634

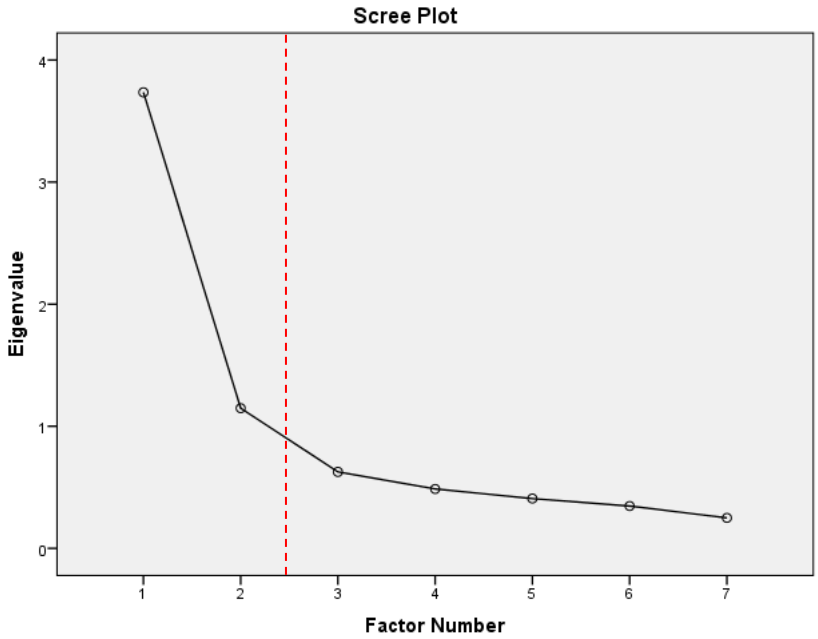
Metoda ekstrakcije: Metoda glavnih osi (Principal Axis Factoring)

PRILOGA M: Rezultati statistične analize – diagrami drobirja

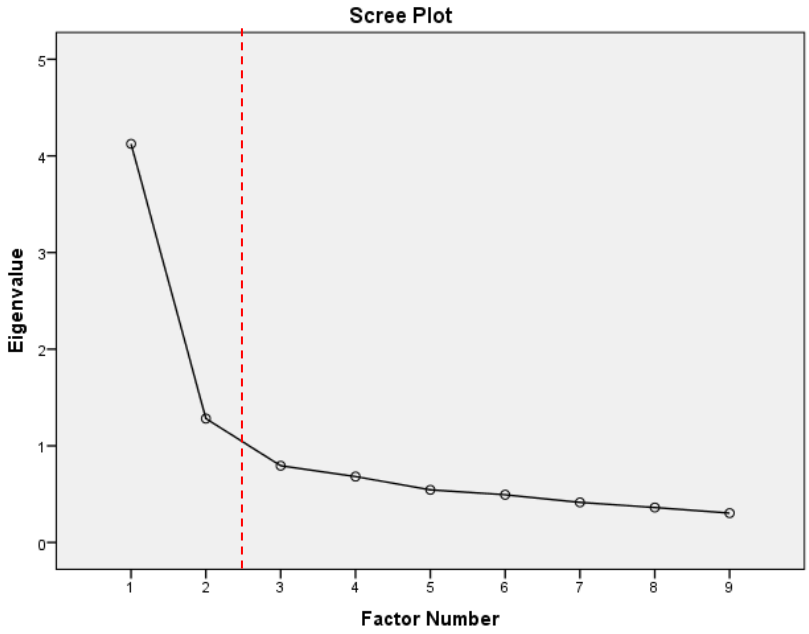
Slika M.1: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Ustvarjalnost"



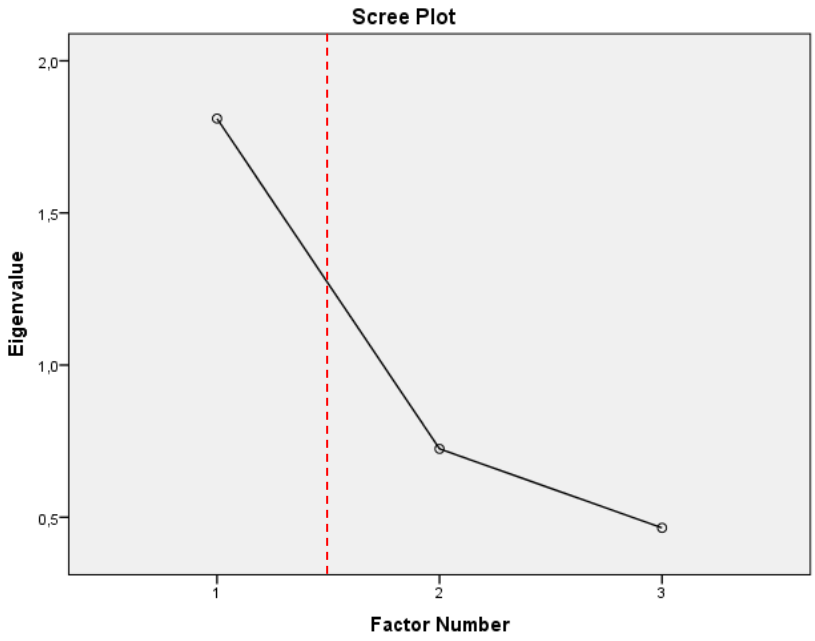
Slika M. 2: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Klient kot dejavnik ustvarjalnosti"



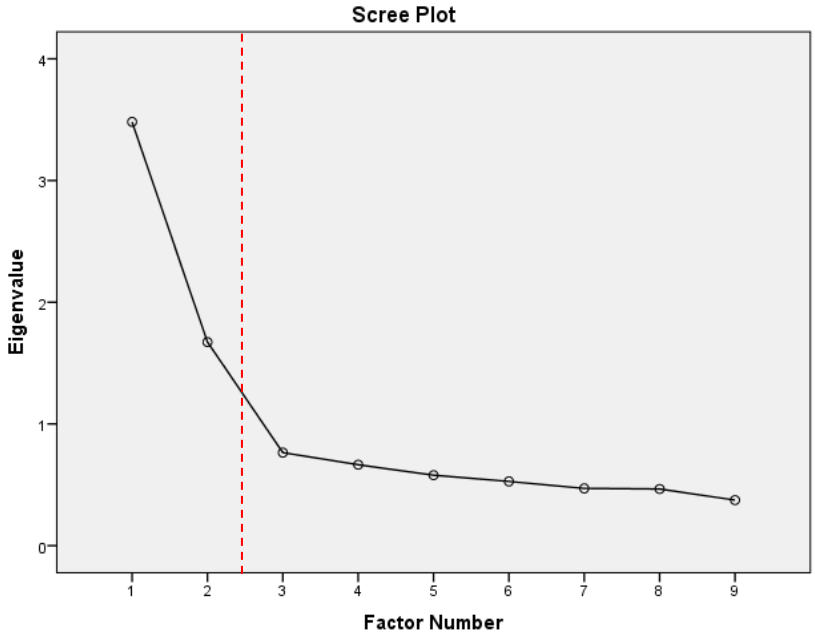
Slika M. 3: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Interes DT kot dejavnik ustvarjalnosti"



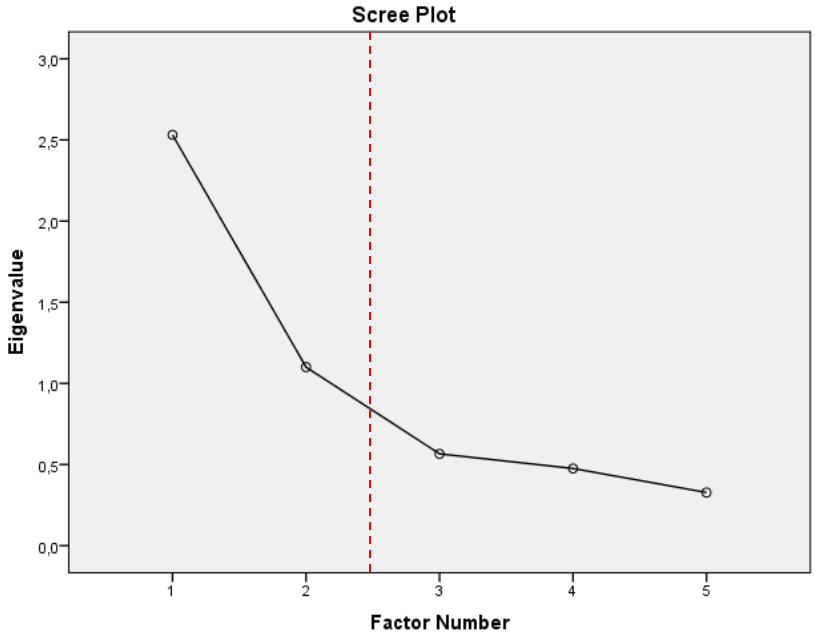
Slika M. 4: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Svoboda in strokovna avtonomija"



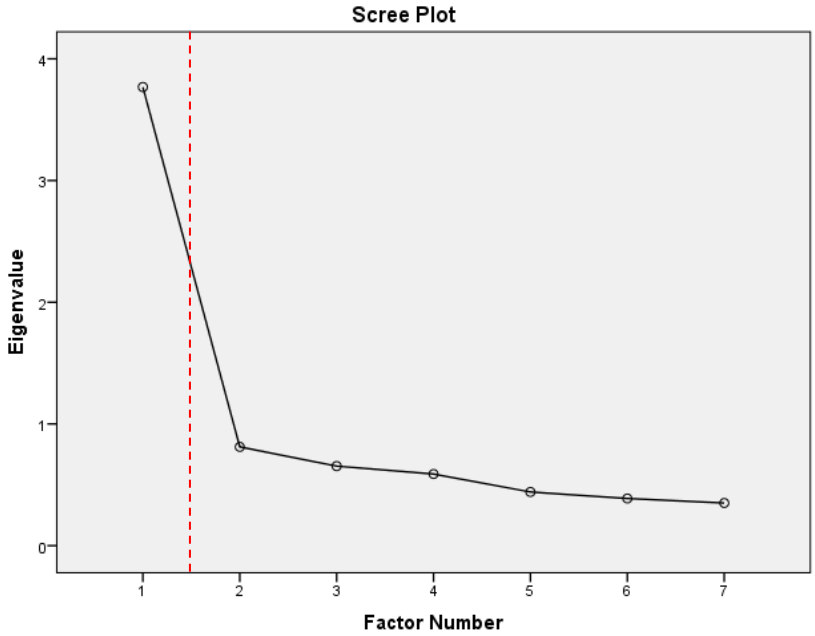
Slika M.5: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Podporno delovno okolje"



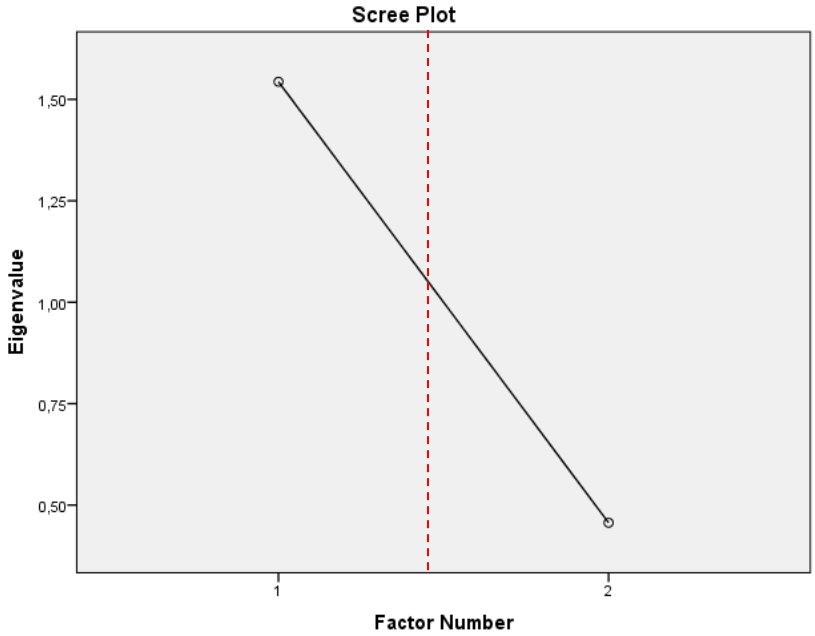
Slika M.6: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Zadovoljstvo z delom"



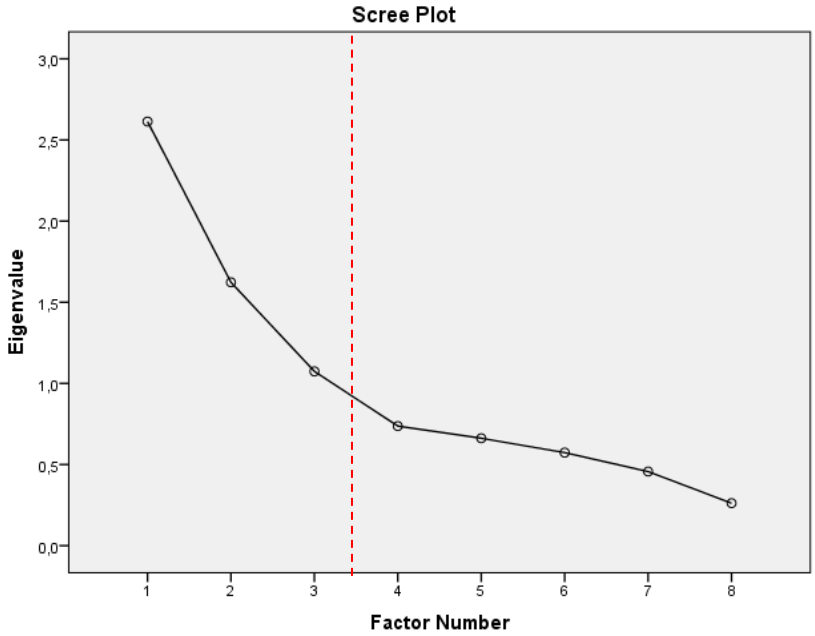
Slika M.7: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Ustvarjalni v procesu"



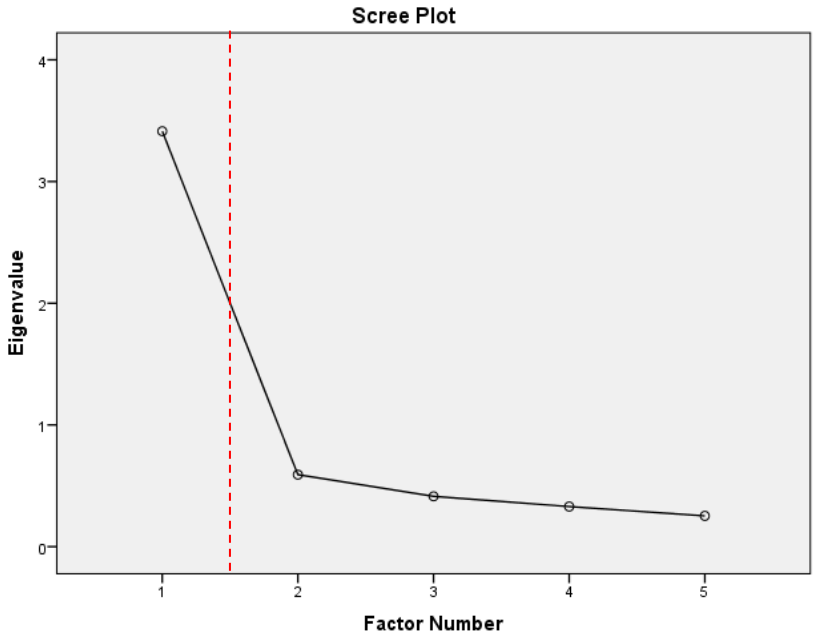
Slika M.8: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Rutinsko delo"



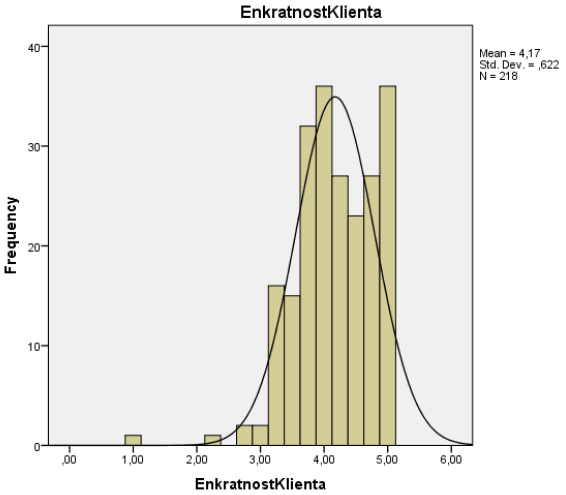
Slika M.9: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Neustrezen odnos nadrejenih"

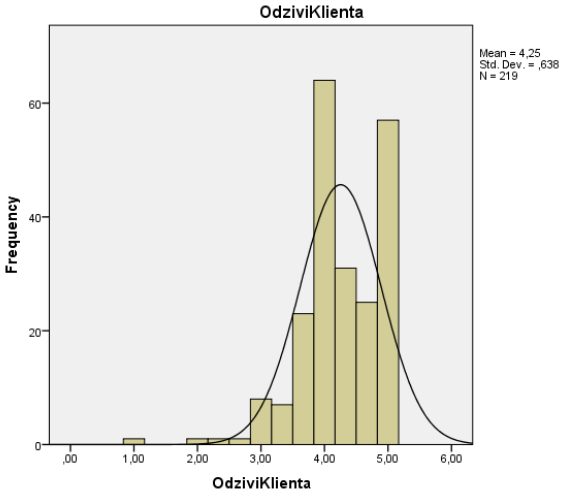


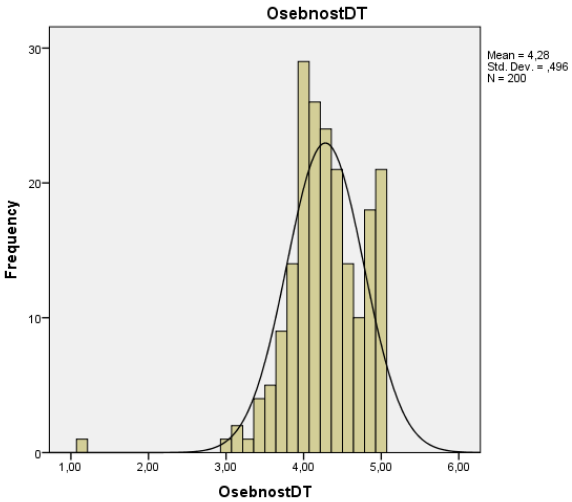
Slika M.10: Diagram drobirja faktorske rešitve za sklop "Ustvarjalnost v vseh fazah DT procesa"

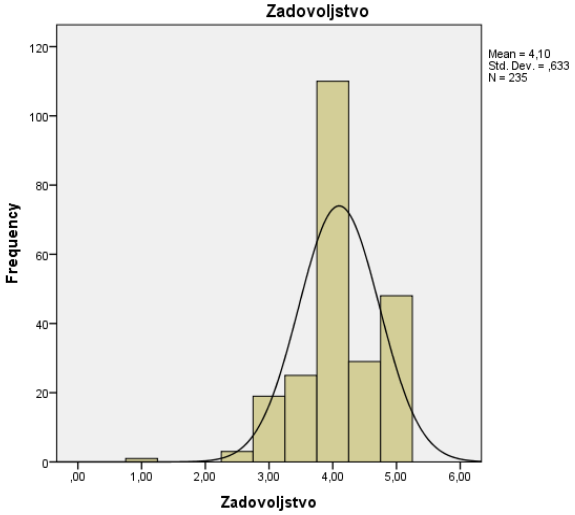


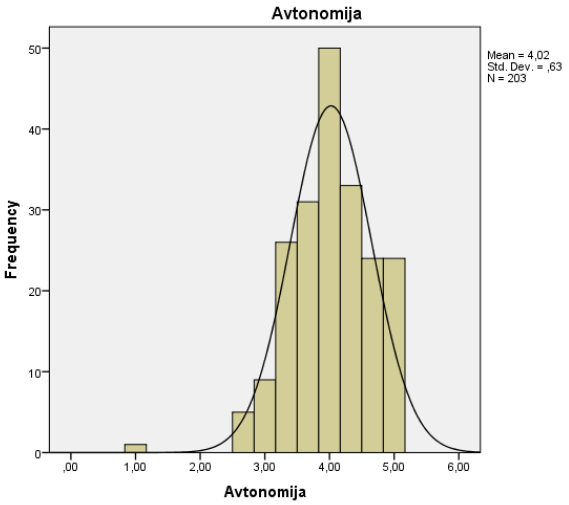
PRILOGA N: Rezultati statistične analize – porazdelitve izračunanih spremenljivk

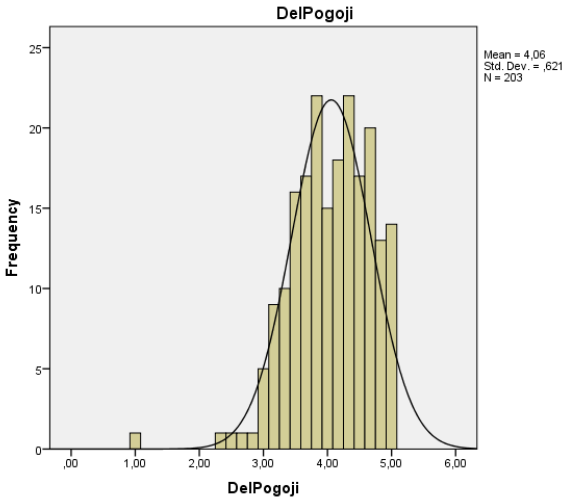


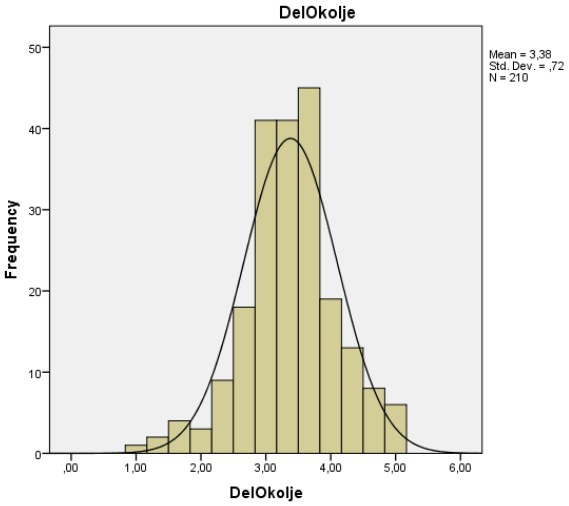


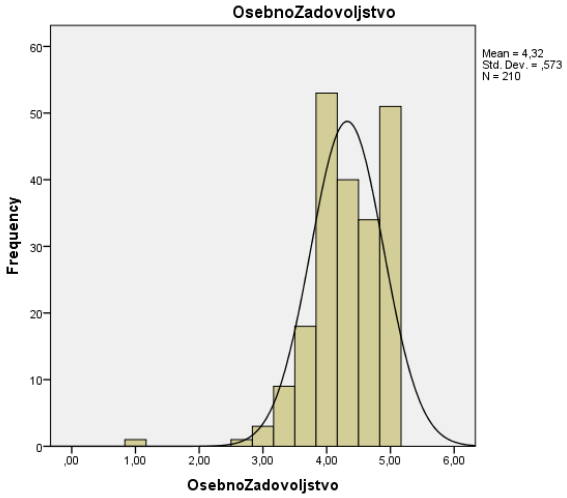


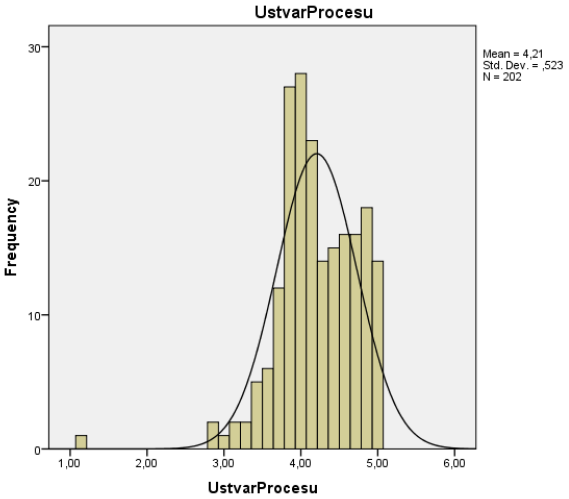


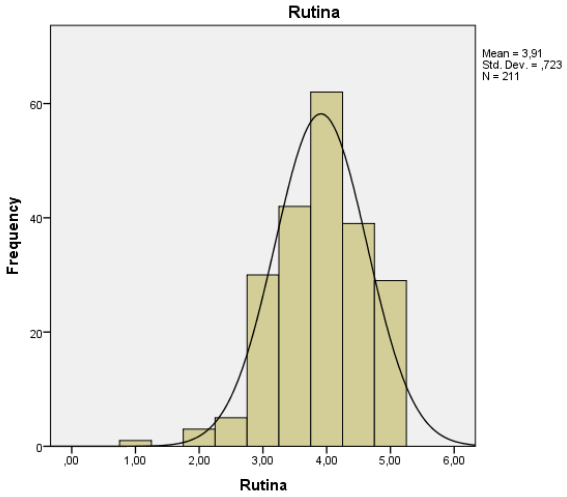

Avtonomija
Mean = 4,02
Std. Dev. = ,63
N = 203
Frequency
Avtonomija

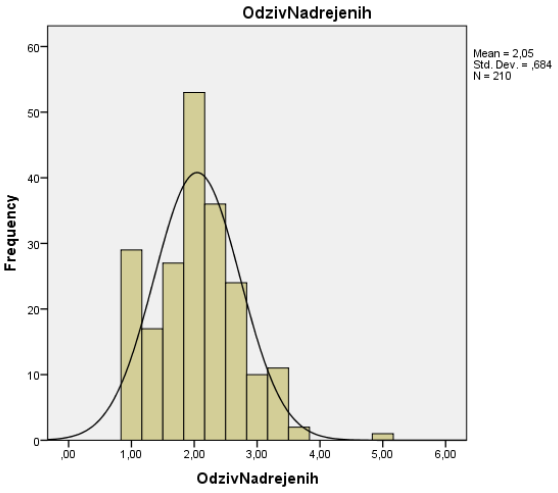

DelPogoji
Mean = 4,06
Std. Dev. = ,621
N = 203
Frequency
DelPogoji

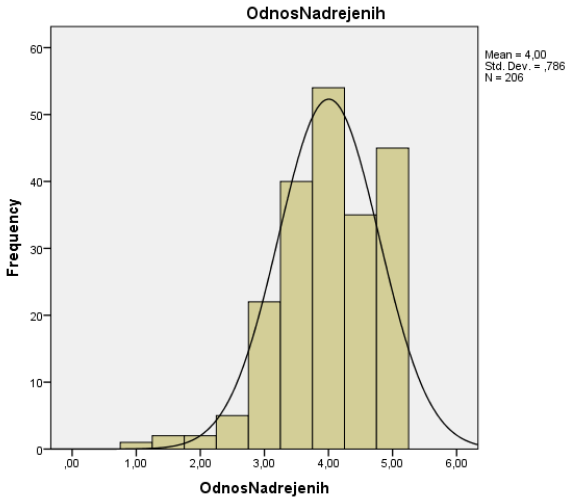

DelOkolje
Mean = 3,38
Std. Dev. = ,72
N = 210
Frequency
DelOkolje

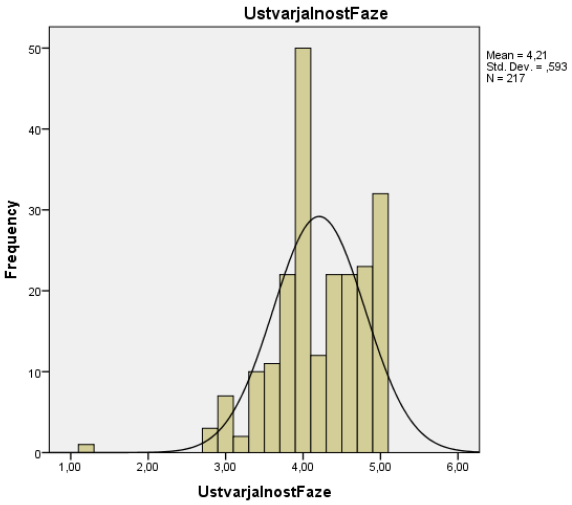

OsebnoZadovoljstvo
Mean = 4,32
Std. Dev. = ,573
N = 210
Frequency
OsebnoZadovoljstvo


UstvarProcesu
Mean = 4,21
Std. Dev. = ,523
N = 202
Frequency
UstvarProcesu


Rutina
Mean = 3,91
Std. Dev. = ,723
N = 211
Frequency
Rutina


OdzivNadrejenih
Mean = 2,05
Std. Dev. = ,684
N = 210
Frequency
OdzivNadrejenih


OdnosNadrejenih
Mean = 4,00
Std. Dev. = ,786
N = 206
Frequency
OdnosNadrejenih


UstvarjalnostFaze
Mean = 4,21
Std. Dev. = ,593
N = 217
Frequency
UstvarjalnostFaze