

Vigd till stress?

- En kvantitativ studie om arbetsrelaterad stress bland diakoner i Svenska Kyrkan

Ordained to stress?

- A quantitative study on work-related stress among deacons in Church of Sweden

Fredrik Andersson & Amanda Nanngård

Examensarbete i socialt arbete och socialpedagogik 15 Hp

Socialpedagogiska programmet, 2023

Institutionen för individ och samhälle

Vårterminen 2023

Examinator: Linnéa Åberg

Titel: Vigd till stress? - En kvantitativ studie om arbetsrelaterad stress bland diakoner i Svenska Kyrkan

Engelsk titel: Ordained to stress? - A quantitative study on work-related stress among deacons in Church of Sweden

Sidantal: 35

Författare: Fredrik Andersson & Amanda Nanngård

Handledare: Matti Wirehag

Examinator: Linnéa Åberg

Datum: Juni 2023

Sammanfattning

Studiens syfte är att undersöka hur arbetsrelaterad stress påverkar diakoner i Svenska Kyrkan, samt vilken inverkan diakoners arbetsmiljö har på arbetsrelaterad stress. Studien har utgått från en kvantitativ ansats och datainsamling gjordes i form av en webbenkät som skickades ut till vigda diakoner som arbetar i två stift inom Svenska Kyrkan, varav 65 diakoner deltog i studien. Enkäten bestod av ett antal bakgrundsfrågor och sedan frågor tagna från det validerade frågeformuläret *Work stress questionnaire*. Empirin analyserades sedan utifrån de fyra kategorier som återfinns i *Work stress questionnaire*. Specifika frågor analyserades även utifrån arbetskrav och resurser som återfinns i teorin Job Demands- Resources Model och de sju antaganden från Human Relations Theory of Management, samt utifrån den tidigare forskning som finns om ämnet. Studiens resultat visade att det finns flera faktorer i diakoners arbete och arbetsmiljö som kan vara bakomliggande faktorer till arbetsrelaterad stress. Stor arbetsbelastning, otydliga mål, höga krav och förväntningar samt tidspress är några av de största bakomliggande faktorerna till arbetsrelaterad stress som diakoner ställs inför i sitt arbete. Studien visar även på att det behövs framtida forskning kring ämnet för att förstå och minska de faktorer i diakoners arbete och arbetsmiljö som leder till arbetsrelaterad stress.

Nyckelord: Arbetsrelaterad stress, diakon, kvantitativ ansats, JD-R, Human Relations Theory of Management, Work stress questionnaire.

Innehållsförteckning

Syfte och frågeställningar	2
Bakgrund.....	2
Tidigare forskning.....	3
Socialt arbete och den psykosociala arbetsmiljöns påverkan på arbetsrelaterad stress	3
Diakoner och Svenska Kyrkan som arbetsplats.....	5
Teoretiska utgångspunkter	6
Job Demands-Resources Model.....	7
Human Relations Theory of Management.....	9
Metod	11
Val av ansats och metod	11
Urval	11
Genomförande.....	11
Bearbetning och analys	12
Validitet och reliabilitet	13
Etiska överväganden och principer.....	13
Resultat	14
Bakgrundsinformation	14
Work stress questionnaire	15
Arbetskrav, resurser och Human Relations Theory of Management.....	18
Analys	20
Diskussion.....	21
Metoddiskussion	22
Referenser	24
Bilagor.....	27
Bilaga 1: Enkät.....	27
Bilaga 2: Informationsbrev	35

I följande studie undersöks hur den arbetsrelaterade stressen påverkar diakoner i Svenska Kyrkan. Att undersöka hur denna yrkesgrupp påverkas av sin arbetsmiljö är viktigt för det sociala arbetet som verksamhetsområde då diakonerna är en stor yrkesgrupp inom det sociala arbetet. Diakonin är ett av de första exemplen på ett organiserat socialt arbete i Sverige och norra Europa, då kyrkan innan välfärdsstaten på olika sätt arbetade med hemlöshet, fattigdom, utsatta och missbruk (Gärde, 2014). Kyrkan har länge varit en aktiv röst inom sjukvård och inom det sociala arbetet, bland annat genom att utbilda sjuksköterskor och socialarbetare och i Sverige har det även byggts upp diakoniinstitutioner som utbildar diakoner (Gärde, 2014). Inom Svenska Kyrkan finns idag ett stort diakonalt arbete som är organiserat på alla nivåer, nationell, stift och församlingsnivå, med en professionell yrkeskår som arbetar med olika inriktningar. I nuläget finns det cirka 1100 vigda diakoner i Svenska Kyrkan i de 13 olika stiftet samt diakoniinstitutioner (Gärde, 2014), vilket gör den diakonala arbetsgruppen till ett stort bidrag i det sociala arbetet.

Enligt Försäkringskassans rapport 2020:8 sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser (2020) är diakoner och präster de två yrkesgrupper i Sverige som löper störst risk att på grund av stressrelaterad ohälsa och utmattningssyndrom bli långtidssjukskrivna. När det även gäller risk för reaktion vid svår stress ligger yrkesgruppen diakoner på tredje plats (2020:8). En ytterligare aspekt är att kyrkans akademikerförbund 2021 gjorde en omfattande arbetsmiljöenkät som visar på stora arbetsmiljörisker för diakoner, dels att var fjärde diakon ofta upplever sig stressade i sitt arbete, dels att sjukskrivningarna på grund av stress har ökat. Sjukskrivningarna bland diakoner har ökat med tio procentenheter, de senaste fem åren enligt Kyrkans akademikerförbunds rapport (2021) och var fjärde diakon har i nuläget varit sjukskriven på grund av stress i arbetet i mer än två veckor, vilket är en oroande ökning. En ökning av arbetsrelaterad stress kan påverka individer negativt. Arbetsrelaterad stress ökar bland annat risken för att bli ineffektiv i sitt arbete och privatliv, ge dålig sömn, utmattning, ångest, eller att man inte har ork att vårda sina privata relationer (Beer, m.fl., 2021). Samtidigt visar forskning att anställda i Svenska Kyrkan upplever högre krav, ökad arbetsbelastning och större förväntningar på sitt arbete än andra yrkesgrupper i Sverige (Hansson, 2006). Enligt föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) är det arbetsgivarens ansvar att deras arbetstagare inte har en ohälsosam arbetsbelastning, alltså att resurserna ska anpassas efter arbetskraven, att organiseringen ska vara tydlig, att medarbetarna vet vem dem kan vända sig till för att få stöd och att arbetstiderna inte får leda till ohälsa.

Att undersöka den arbetsrelaterade stressen bland diakoner, är även något en av oss studenter har en personlig koppling till då de efter denna utbildning ska vidareutbilda sig till diakon. Redan innan denna utbildning fick dem under ett föredrag om diakoni höra att en diakon har ca tre år som verksam diakon från vigning till sjukskrivning för stress, och det är någonting som dem har funderat på under hela utbildningen, att då i vår uppsats få undersöka vilka faktorer som ligger bakom den arbetsrelaterade stressen för diakoner var någonting som var ett självklart ämnesområde.

Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka arbetsrelaterad stress bland diakoner i två olika stift inom Svenska Kyrkan samt hur den psykosociala arbetsmiljön påverkar diakoner i deras arbete. Våra frågeställningar är följande;

- I vilken utsträckning känner diakoner i Svenska Kyrkan av arbetsrelaterad stress?
- Vilka är de bakomliggande faktorerna till att arbetsrelaterad stress uppstår bland diakoner i Svenska Kyrkan?

Bakgrund

I följande avsnitt kommer sådant som bidrar till förståelse för studien att redovisas. Enligt Lag om Svenska Kyrkan (SFS 1998:1591) §4 är församlingens grundläggande uppgift att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission. Att utöva diakoni är alltså en av de fyra grundläggande uppgifterna som Svenska Kyrkan ska genomföra och diakonen har en särskild roll i sin arbetsroll att leda detta arbete (Biskopsmötet, 2015). Inom Svenska Kyrkan pratar man om att man blir vigd till sin roll som diakon, Svenska Kyrkan har tre olika vigningstjänster, biskop, präst och diakon (Biskopsmötet, 2014). Att man blir vigd till tjänst innebär att man är färdig med sin utbildning och är klar att börja sin tjänst inom Svenska Kyrkan, detta är ett livslångt uppdrag, man är diakon fram tills man dör, oavsett om man avslutar sitt arbete i församling (Biskopsmötet, 2015).

Diakonen har fyra grundläggande uppgifter, vilka ger diakonens uppdrag en egen identitet, dessa är *Röstbärare*, *Ledare*, *Själavårdare* och *Undervisare* (Biskopsmötet, 2014). Med *Röstbärare* menas att diakonen skall sträva efter att alla människor skall få sina grundläggande rättigheter, till exempel genom att bistå med hjälp i kontakt med myndigheter, föra samhällsdebatt, och utrusta människor och ge dem kraft att själva kunna förändra sin situation (Biskopsmötet, 2014). Med *Ledare* menas att diakonen skall leda församlingens diakonala arbete, till exempel genom att skapa nätverk och mötesplatser där människor får chans att möta varandra, och även genom att göra människors utsatthet tydlig i församlingen. *Själavårdare* innefattar samtal med människor, både problemlösande, krishantering och andlig vägledning. Diakonen har tystnadsplikt när det kommer till enskild själavård men till skillnad från prästers absoluta tystnadsplikt har diakoner fyra undantag, dessa är om diakonen behöver uttala sig under ed, om det finns uppgifts/informations eller anmälningskyldighet, när man fått tillåtelse av konfidenten samt när det finns misstanke om att barn far illa (Biskopsmötet, 2014). Inom *Undervisare* ingår uppgiften att ge undervisning i den kristna tron utifrån ett diakonalt perspektiv, att se människors potential till växt och potential, att stimulera nyfikenhet och de inneboende processerna till ett förändringsperspektiv (Biskopsmötet, 2014). Kort sagt kan man säga att diakonin är Svenska Kyrkans sociala arbete, att man genom respekt, delaktighet och ömsesidig solidaritet möter människor i utsatthet (Biskopsmötet, 2015).

De flesta diakoner arbetar i församlingar, Svenska Kyrkans församlingar finns över hela Sverige och är indelade i olika stift. I Sverige finns det tretton stift och varje stift leds av en biskop (Svenska Kyrkan).

Tidigare forskning

I detta avsnitt presenteras tidigare forskning som berör kunskapsläget inom problemområdet, vilket är viktigt för att få en förståelse för om diakoners psykosociala arbetsmiljö skapar arbetsrelaterad stress. Redogörelsen för den tidigare forskningen presenteras i två kategorier under följande rubrikerna: *Socialt arbete och den psykosociala arbetsmiljöns påverkan på arbetsrelaterad stress* samt *Diakoner och Svenska kyrkan som arbetsplats*. I den första kategorin *Socialt arbete och den psykosociala arbetsmiljöns påverkan på arbetsrelaterad stress* redovisas det aktuella kunskapsläget om hur psykosocial arbetsmiljö inom socialt arbete påverkar arbetsrelaterad stress ur perspektivet socialt arbete över lag. I denna redogörelse används internationell forskning från USA samt forskning från Europa och Sverige. I den andra kategorin *Diakoner och Svenska kyrkan som arbetsplats* redovisas den forskning som finns specificerad till diakoner och Svenska kyrkan som arbetsplats för att få en djupare förståelse för diakoners situation. Forskningen i denna kategori är nationell och fokuserar på Svenska Kyrkan som arbetsplats, eftersom det finns en brist på forskning om diakoner och deras arbetsplats är urvalet av dessa artiklar äldre än artiklarna i den första redogörelsen men vi anser artiklarna som relevanta trots sin ålder för vidare förståelse av forskningsämnet.

Socialt arbete och den psykosociala arbetsmiljöns påverkan på arbetsrelaterad stress

Tidsbrist, Krav och Resurser

Ett stort problem inom socialt arbete är tidsbrist. Socialarbetare vittnar om att tidsbrist och stor arbetsbelastning är några av de största problemen i deras arbete. Ett vanligt sätt för socialarbetare att lösa dessa problem blir därav att arbeta mer intensivt, hoppa över sin lunch, arbeta övertid, arbeta hemma och arbeta vid sjukdom för att hinna med sina arbetsuppgifter. Denna brist på tid skapar därmed ett tvång för socialarbetare att göra osunda val för deras hälsa, både fysiskt och psykiskt för att hinna med sina arbetsuppgifter. Tidsbristen är således stressande och påverkar socialarbetares hälsa negativt (Olsson & Sundh, 2019) Anledningen till den tidsbrist som socialarbetare upplever är de krav och resurser som finns i arbetet. Socialarbetare har generellt sett stora krav på sig i sitt arbete och vittnar om att de har en tung arbetsbelastning med lite resurser och dålig handledning och vägledning till hjälp, vilket skapar stress och osäkerhet i arbetet (Mack, 2022; Olsson & Sundh, 2019). Således är det viktigt att överordnade kan erbjuda korrekta resurser, vägledning och hjälp till socialarbetare för att minska den arbetsrelaterade stressen. En ökad tillsyn och förståelse för de krav och resurser som finns och behövs är därav avgörande för socialarbetares välbefinnande och hälsa (Mack, 2022).

Återhämtning och Balans mellan arbete och privatliv

Återhämtning är en central del i förebyggande av arbetsrelaterad stress. Det är viktigt att socialarbetare får möjlighet till återhämtning och stöd i sitt arbete för att minska risken för stress och ohälsa. Brist på återhämtning påverkar även balansen mellan arbete och privatliv. Socialarbetare berättar att de har svårt att finna en balans mellan arbetet och sitt privatliv samt

att arbetet ofta tas med hem, vilket påverkar deras privatliv negativt. Att ha en stark balans mellan arbete och privatliv är en avgörande faktor för välmående, och brist på detta skapar ohälsa och arbetsrelaterad stress. Det behöver finnas sunda gränser, autonomi och ledighet för att socialarbetaren ska kunna återhämta sig ordentligt och ha ett liv utanför arbetet (Mack, 2022).

Påverkan av arbetsrelaterad stress

Det finns ett flertal sätt arbetsrelaterad stress kan påverka en individ negativt. Dessa kan delas in i fyra olika kategorier: Fysiskt, Kognitivt, Emotionellt och Socialt (Beer, m.fl., 2021). Fysisk påverkan av arbetsrelaterad stress är till exempel dålig sömn och viktökning, dålig sömn påverkar individen både på arbetet och i privatlivet. När en person sover dåligt kan denne inte prestera som önskat på arbetet och hamnar lätt efter vilket blir stressande. Dålig sömn påverkar även privatlivet då personen inte har ork att umgås med familj och vänner eftersom personen är för trött vilket blir stressande och kan skapa en negativ hemmiljö. Socialarbetare beskriver även att viktökning var en fysisk påverkan av arbetsrelaterad stress som beror på att de “äter sina känslor”. Att äta mer som ett svar på de negativa känslor och stress som arbetet skapar blev således ett sätt att hantera stressen, vilket i sin tur ledde till en oönskad viktökning (Beer, m.fl., 2021). Kognitiv påverkan av arbetsrelaterad stress är till exempel ineffektivitet och en känsla av att förlora sig själv. Personen blir ineffektiv och känner att den inte klarar av och orkar med sitt arbete, vilket blir ännu mer stressande och skapar en större negativ effekt. En känsla av att förlora sig själv och sin identitet påverkar även en person negativt. I sådana fall kan personen uppleva att arbetet tar för mycket tid och gör att personen känner att denne inte längre är något mer än sitt arbete (Beer, m.fl., 2021). Emotionell påverkan kan till exempel vara ändringar i humör, utmattning, ångest och depression. Arbetsrelaterad stress kan således skapa psykisk ohälsa och ändringar i en persons humör vilket påverkar personen negativt i flertalet aspekter om inte alla aspekter av livet (Beer, m.fl., 2021). Social påverkan kan till exempel vara att personen drar sig tillbaka i sociala sammanhang då personen känner att den inte orkar vara delaktig i det sociala samspelet. Vidare kan det även påverka en persons relationer negativt då personen inte känner att den har ork till att vårda de relationer den har. Slutligen kan det även påverka personen på det sätt att den får svårt att lämna arbetet när den är hemma. Personen kan känna sig mer stressad av att vara hemma och ha svårt att slappna av i hemmet på grund av stressen arbetet ger (Beer, m.fl., 2021).

Sammanfattning av socialt arbete och den psykosociala arbetsmiljöns påverkan på arbetsrelaterad stress

Sammanfattningsvis framkommer det av den tidigare forskningen att tidsbrist, höga förväntningar och krav samt brist på resurser är några av de största problemen socialarbetare ställs inför i sitt arbete. För att lösa/ hantera dessa problem tvingas socialarbetare göra osunda val för deras psykiska och fysiska hälsa såsom att strunta i sin lunch eller ta med sig arbetet hem vilket leder till arbetsrelaterad stress (Mack, 2022; Olsson & Sundh, 2019). Fortsättningsvis framkommer det även att socialarbetare upplever problematik med återhämtning och balans mellan arbete och privatliv. Socialarbetare vittnar om att de känner att

det inte får tillräckligt med tid för att återhämta sig ordentligt vilket är en central del i förebyggandet av arbetsrelaterad stress. Socialarbetare vittnar även om problematik med att finna sunda gränser och balans mellan arbete och privatliv vilket är stressande och leder till ohälsa (Mack, 2022). Slutligen framkommer även att det finns flera sätt som arbetsrelaterad stress kan påverka en individ negativt, såsom dålig sömn, brist på ork att umgås med familj och vänner, viktökning, ineffektivitet, känsla av att förlora sig själv, utmattning, ångest, depression samt att känna sig stressad i sitt hem (Beer, m.fl., 2021).

Diakoner och Svenska Kyrkan som arbetsplats

Det har skett en markant ökning av ohälsa, utmattning, depression, sjukdom och stress bland diakoner och andra medarbetare inom Svenska kyrkan. Det finns ett antal utmaningar som tros vara grunden till denna ökning av ohälsa och arbetsrelaterad stress hos anställda inom Svenska kyrkan (Hansson & Anderzén, 2009; Hansson, 2006). Dessa utmaningar kommer att presenteras under följande rubriker: *Ökad arbetsbelastning, höga krav, konflikter och förväntningar* samt *Organisatoriska utmaningar*.

Ökad arbetsbelastning, höga krav, konflikter och förväntningar

Anställda inom Svenska kyrkan upplever en ökad arbetsbelastning, högre krav och större förväntningar i sitt arbete idag än vad de gjorde förr. Denna ökning finns dels i arbetsuppgifterna de utför, dels i förväntningar av ledning, chefer och allmänheten (Hansson, 2006). Denna ökning av arbetsbelastning och krav i samband med tidigare nämnda tidsbrist, skapar stress hos medarbetarna och försämrar deras psykosociala arbetsmiljö. (Hansson, 2006). Fortsättningsvis beskrivs konflikter även som problematiska inom Svenska kyrkan, synen på kyrkan som arbetsplats är både internt och utomstående problematisk sett till arbetet med att lösa konflikter på arbetsplatsen. Det finns en generell bild av att kyrkan som arbetsplats är annorlunda eftersom den "verkar under Gud" (Hansson, 2006). Konflikter tros således inte existera på samma sätt i den kyrkliga arbetsplatsen som på andra yrkens arbetsplatser (Hansson, 2006). Eftersom konflikter inte passar in i den bild som finns på kyrkan som arbetsplats beskriver medarbetare att konflikter ofta förblir olösta, man väljer i stället att bortse från dem och förväntar sig att de ska lösas av sig själva utan någon konfrontation. Detta för att upprätthålla den bild man vill att kyrkan ska ge, som samhället i stor del även har (Hansson & Anderzén, 2009; Hansson, 2006).

Organisatoriska utmaningar

Många problem inom församlingar benämns vara till grund av otydlig styrning och ledning. Medarbetare inom Svenska kyrkan vittnar om att det ofta råder förvirring om vem som är ansvarig för vad, samt den dubbla ansvarslinjen som finns mellan kyrkorådet och prästerna som skapar otydlighet. Kyrkorådet är tänkt som huvudsakligt styrande vilket skapar en förvirring kring prästernas roll. Detta otydliga ledningsansvar och otillräcklig vägledning från kyrkofullmäktige gör att många medarbetare inte kan sköta sina arbetsuppgifter på ett

tillfredsställande sätt. Otydligheten kring ledning och styrning leder därav till rollkonflikter, vilket skapar en stressig arbetsmiljö (Hansson, 2006). Vidare är en annan stor utmaning bristen på måltydlighet, sedan Svenska kyrkan år 2000 skildes från staten och fick en roll som medlemskyrka har den reglerats av kyrkoordning som fungerar mer som riktlinjer än som lagstiftning. Arbetsgivare förväntas således skapa egna mål och vägledning för både sin lokala verksamhet och arbetsmiljö i församlingen. Denna ökning av autonomi avsett ledning inom organisationen har blivit en utmaning för skapandet av ömsesidiga mål. Denna brist på mål tydlighet bidrar till negativa effekter på medarbetarnas välbefinnande och hälsa då det skapar osäkerhet om vad som förväntas av medarbetarna, vilket i sin tur leder till stress och osäkerhet i arbetet (Hansson & Anderzén, 2009).

Sammanfattning av diakoner och Svenska Kyrkan som arbetsplats

Sammanfattningsvis framkommer av den tidigare forskningen att det har skett en ökning av ohälsa, utmattning, depression, sjukdom och stress bland diakoner och andra medarbetare i Svenska Kyrkan. Diakoner och andra medarbetare i Svenska Kyrkan vittnar om ökad arbetsbelastning, högre krav och större förväntningar i sitt arbete, denna ökning av arbetsbelastning och krav i samband med tidsbrist beskrivs försämra den psykosociala arbetsmiljön (Hansson, 2006). Fortsättningsvis framkommer det att konflikter och allmänhetens syn på Svenska Kyrkan som arbetsplats bidrar till en försämrad psykosocial arbetsmiljö. Arbetet med att lösa konflikter på arbetsplatsen blir problematiskt då synen på Svenska Kyrkan som arbetsplats både internt och offentligt är att Svenska Kyrkan skulle vara en annorlunda arbetsplats där konflikter inte förekommer eftersom den "verkar under Gud", denna bild av Svenska Kyrkan vill upprätthållas och gör således att konflikter blir olösta (Hansson & Anderzén, 2009; Hansson, 2006). Fortsättningsvis framkommer att det finns organisatoriska utmaningar i Svenska Kyrkan där diakoner och andra medarbetare vittnar om att många problem inom församlingar benämns vara till grund av otydlig styrning och ledning. Det vittnas om en förvirring om vem som är ansvarig för vad och den dubbla ansvarslinjen som finns mellan kyrkorådet och prästerna. Detta problem med otydlig ledning och styrning samt otillräcklig vägledning i arbetet leder till rollkonflikter, vilket försämrar arbetsmiljön (Hansson, 2006). Slutligen är en annan stor utmaning i arbetet brist på måltydlighet, på grund av den ökade autonomin sedan Svenska Kyrkan år 2000 skildes från staten har det blivit en utmaning att skapa ömsesidiga mål. Bristen på måltydlighet till följd av detta bidrar till negativa effekter på medarbetarnas välbefinnande och hälsa eftersom det skapar osäkerhet om vad som förväntas av medarbetarna, vilket leder till stress och osäkerhet i arbetet (Hansson & Anderzén, 2009).

Teoretiska utgångspunkter

För att undersöka hur diakoners psykosociala arbetsmiljö skapar arbetsrelaterad stress hos diakoner utgår studiens teoretiska ramverk från The Job Demands-Resources Model och Human Relations Theory of Management. Job demands-Resources Model bidrar till att skapa en förståelse för om arbetskrav och resurser påverkar diakoners psykosociala arbetsmiljö och

skapar arbetsrelaterad stress. Human Relations Theory of Management bidrar till att skapa en förståelse för hur ledningens arbetssätt och sociala interaktioner påverkar medarbetarnas motivation på arbetsplatsen. Vilket skapar en bild av hur viktig den organisatoriska ledningen är för arbetsplatsens psykosociala arbetsmiljö.

Job Demands-Resources Model

Job Demands-Resources Model (JD-R) är ett teoretiskt ramverk som fokuserar på medarbetares hälsa på arbetsplatsen och är utvecklad av Arnold Bakker och Evangelia Demerouti (Demerouti m.fl., 2001). Modellen kan klassificeras under arbetshälsopsykologi och är skapad för att vara övergripande och således kunna användas inom alla olika yrkesområden, den är utvecklad för att förstå och motverka arbetsrelaterad stress och fokuserar på att synliggöra arbetsplatsers stressfaktorer så chefer och organisationer kan förstå och utveckla sitt förebyggande arbete mot arbetsrelaterad stress. Modellen utgår från att varje yrke har yrkesspecifika faktorer som är stressframkallande och således kan kopplas till arbetsrelaterad stress. Dessa faktorer klassificeras sedan i två kategorier *arbetskrav* och *resurser*. Dessa två kategorier kopplas sedan till *två processer* med antingen positiva utfall som är motiverande eller negativa utfall som är stressande och hälsoförsämrande. Modellen redogör även för *arbetskrav och resursers interaktioner*, som avser de samspel som finns mellan *arbetskrav och resurser* samt hur de olika kategorierna påverkar varandra (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti m.fl., 2001).

Nedan definieras och förklaras *arbetskrav och resurser* samt *två processer och interaktioner*.

Arbetskrav och Resurser

Arbetskrav syftar till fysiska, psykiska, sociala och organisatoriska aspekter av arbetet som kräver fysiska eller psykiska ansträngningar, vilket resulterar i fysiologiska och/ eller psykologiska påfrestningar. Exempel på arbetskrav är: oregelbundna arbetstider, tidspress och känslomässigt krävande interaktioner med klienter. Även om dessa arbetskrav inte nödvändigtvis är negativa, kan de bli negativa arbetsstressorer (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2011; Demerouti m.fl., 2001).

Resurser syftar till fysiska, psykiska, sociala och organisatoriska aspekter av arbetet som antingen/ eller är: funktionella för att kunna uppnå de arbetsuppgifter som finns, minskar arbetskraven och de tillhörande fysiologiska och psykologiska påfrestningar samt stimulerar till personlig tillväxt, lärande och utveckling. Resurser på arbetsplatsen kan till exempel vara karriärmöjligheter, lön och arbetstrygghet, men även de mellanmänniska relationerna räknas in här, såsom kollegor och stöd från handledare/chef. Således är resurser inte endast nödvändiga för att hantera arbetskrav, utan är även viktiga för den professionellas utveckling i sitt arbete (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2011; Demerouti m.fl., 2001).

Två processer och interaktioner

De arbetskrav och resurser som beskrivits ovan är enligt modellen relaterade till både positiva och negativa utfall genom två underliggande psykologiska processer. Den process som leder till positivt utfall är en motiverande process. I denna process har individen tillgång till resurser som kommer öka individens motivation och således leda till positivt utfall, såsom arbetsengagemang och goda prestationer. Den andra processen är hälso-nedsättande och leder till negativt utfall. I denna process klarar individen inte av arbetskraven. Dessa höga arbetskrav utan stöttande resurser leder till negativa utfall, såsom utmattning och dålig hälsa (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2011; Demerouti m.fl., 2001). När det kommer till interaktioner så finns det enligt modellen ett samspel mellan arbetskrav och resurser som är viktigt för utvecklingen av motivation, samt för att synliggöra hälsoförsämrande arbetskrav. Modellen föreslår att vid ett samspel mellan arbetskrav och resurser kan tillräckliga resurser dämpa effekten av hälsoförsämrande arbetskrav. Resurser anses även kunna användas som ett hjälpmedel för att förutsäga delar av arbetet som leder till arbetsrelaterad stress. Således är samspelet mellan arbetskrav och resurser en viktig del i förståelsen för de stress- och riskfaktorer som finns i en organisation och arbetet med att motverka dessa faktorer. Modellens slutsats om arbetskrav och resursers interaktioner är att resurser i synnerhet påverkar motivation och arbetsengagemang när arbetskraven är höga. Således föreslår modellen att upplevd stress kan förstås som en brist på resurser (Bakker & Demerouti, 2007).

Sammanfattning av Job Demands-Resources Model

Sammanfattningsvis utgår Job Demands-Resources Model (Demerouti m.fl., 2001) ifrån att varje yrke har specifika riskfaktorer som är stressframkallande. Dessa faktorer klassificeras i två kategorier: arbetskrav och resurser. Arbetskrav syftar till aspekter av arbetet som kräver psykiska och fysiska ansträngningar som till exempel tidspress och känslomässigt krävande interaktioner med klienter. Resurser syftar till aspekter av arbetet som är funktionella för att uppnå de arbetsuppgifter som finns, till exempel tid och arbetskraft. Enligt modellen är dessa arbetskrav och resurser relaterade till positiva och negativa utfall genom två underliggande psykologiska processer. En process med positivt utfall är motiverande och i denna process har individen resurser som ökar individens motivation vilket således skapar ett positivt utfall, som till exempel goda prestationer och arbetsengagemang. Ett negativt utfall är hälsoförsämrande och i denna process har individen otillräckliga resurser vilket leder till misslyckande i arbetet, som sedan långsiktigt utvecklas till stress, utmattning och dålig hälsa. Slutligen påstår modellen att samspelet mellan arbetskrav och resurser, även kallat interaktioner, är viktigt för utvecklingen av motivation i arbetet. Resurser föreslås kunna dämpa effekten av hälsoförsämrande arbetskrav, vilket gör att arbetskrav och resurser kan ses som ett hjälpmedel för att förutsäga arbetsrelaterad stress (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2011; Demerouti m.fl., 2001).

Kritik mot Job Demands-Resources Model

En förekommande kritik mot Job Demands-Resources Model är att det finns otydligheter kring den begreppsmässiga skillnaden och separationen mellan kategorierna *arbetskrav* och *resurser*, samt teorins underliggande värderingar i begreppen (Schaufeli & Taris, 2014). Kritiken menar att även om skillnaden mellan begreppen verkar enkel att förstå vid första anblick, finns det svårigheter med begreppens definitioner i en del kontexter. Till exempel i en situation där en anställd upplever en brist på resurser vilket ökar arbetsbelastningen. Då bör individens upplevda brist på resurser klassificeras under kategorin resurser. Men enligt teorin är ökad arbetsbelastning ett kännetecken för arbetskrav, vilket gör att bristen på resurser i detta fall skulle kunna klassificeras under båda kategorierna (Schaufeli & Taris, 2014). Det är således problematiskt att modellen vanligen ser till arbetskrav och resurser som separata faktorer. En anledning till detta enligt kritiken kan vara de underliggande värderingar som begreppen har, generellt sett värderas arbetskrav negativt och resurser positivt vilket ökar denna problematik (Schaufeli & Taris, 2014). Slutligen menar kritiken att begreppen bör omdefinieras, en omdefiniering av begreppen menar kritiken kunna minska de värderingar som finns kopplade till begreppen, samt minska problemet med förvirring kring vilken kategori ett problem bör klassificeras i (Schaufeli & Taris, 2014).

Human Relations Theory of Management

Human Relations Theory of Management är en organisationspsykologisk teori utvecklad av Elton Mayo i början av nittonhundratalet. Teorin utgår från att anställdas produktivitet och motivation kan ökas genom positiva sociala band på arbetsplatsen samt genom att de anställda känner sig sedda och erkända som en unik individ (Bruce, 2006; Emmanuel, 2021; Omodan m.fl., 2020). Teorin har 7 grundläggande antaganden som presenteras nedan:

- Det första antagandet är att organisationen är en social enhet och arbetarna fungerar som en enhet som motiverar varandra på arbetsplatsen, således finns det ett behov av att erkänna gruppens attityd (Emmanuel, 2021).
- Det andra antagandet är att arbetare också kan motiveras när de uppmärksammas och är involverade i aktiviteter som ger dem frihet på arbetsplatsen i stället för ett för strikt handledande där deras åsikter och begränsas (Emmanuel, 2021).
- Det tredje antagandet är att samarbete mellan arbetare bör främjas av ledningen. Eftersom ett arbetslag med harmoni och utan konflikter skapar högre produktivitet och motivation bland arbetarna (Emmanuel, 2021).
- Det fjärde antagandet är att bra arbetsvillkor motiverar arbetarna att göra sitt bästa i organisationen och således bör ledningen lägga ett stort intresse i att skapa tillfredsställande krav och arbetsmiljö för arbetarna (Emmanuel, 2021).
- Det femte antagandet är att bra kommunikation är viktigt och bör vara en prioritet. Då en tydlig kommunikation och återkoppling skapar en bättre organisatorisk ledning (Emmanuel, 2021).

- Det sjätte antagandet är att arbetare inte uppskattar att ha en ledare som är strikt och begränsar arbetarna. En ledare motiverar sina arbetare bättre om denne är vänlig, skapar frihet för arbetarna och inte är för strikt (Emmanuel, 2021).
- Det sjunde och sista antagandet menar att arbetarnas moral är nyckeln till högre produktivitet. Ledningen bör således fokusera på att skapa en bra arbetsmiljö för att motivera sina anställda, vilket i sin tur leder till en högre produktivitet (Emmanuel, 2021).

Sammanfattning av Human Relations Theory of Management

Sammanfattningsvis utgår teorin från att produktion och motivation ökar bland medarbetare i organisationer där ledningen arbetar för att göra att medarbetarna känner sig sedda och uppskattade (Bruce, 2006; Omodan m.fl., 2020). Teorins huvudantagande är att behov såsom tillhörighet, erkännande och inkludering avgör arbetarnas moral. Fortsättningsvis är sociala förhållanden i arbetsmiljön såsom grupployalitet avgörande för individen och gruppens beteende på arbetsplatsen. Medarbetare motiveras enligt teorin av sociala och psykiska behov i kombination med ekonomisk motivation, således är aspekter av arbetet som kommunikation, makt, och inflytande viktiga och bör uppmuntras och utvecklas i organisationer för att skapa en motiverande och välfungerande arbetsplats (Bruce, 2006; Omodan m.fl., 2020).

Kritik mot Human Relations Theory of Management

Det finns ett antal olika kritiker mot Human Relations Theory of Management, nedan redogörs för 4 av dessa:

- Den första av dessa kritiker påstår att Human Relations rörelsen har ett manipulativt tillvägagångssätt och att ideologin är grundad på manipulativa idéer. Kritiken påstår att rörelsen grundades eftersom chefer och organisationer insåg att de inte längre kunde behandla sina anställda på det sätt de gjort tidigare. Cheferna/organisationernas föregående metod som gick ut på de anställda hade en rädsla för att bli av med jobbet fungerade inte längre. Således behövdes en ny metod skapas så kontrollen kunde kvarstå. Trots att det visades ett större intresse för de anställdas välfärd, menar kritiken att metoden egentligen skapades med intentionen att manipulera de anställda till fortsatt underkastelse (Emmanuel, 2021).
- Den andra av dessa kritiker påstår att teorin tenderar att överdriva sitt fokus på de psykologiska och emotionella aspekterna av människor såsom känslor och attityder. Kritiken anser att huvudfokus i stället bör ligga på den strukturella aspekten av organisationen och dess problem (Emmanuel, 2021).
- Den tredje kritiken påstår att variabler som organisationens storlek, typen av organisation och intensiteten i organisationens arbete samt hur dessa variabler påverkar organisationen ignoreras i teorin (Emmanuel, 2021).
- Den fjärde kritiken påstår att det är problematiskt att teorin fokuserar på vikten av arbete i grupp och gruppdynamik. I flertalet organisationer arbetar anställda ensamma vilket är en möjlig aspekt av arbetet som det inte fokuseras på i teorin (Emmanuel, 2021).

Metod

I följande avsnitt presenteras val av ansats, undersökningsmetod, tillvägagångssätt, urvalsprocess, bearbetning och analys, validitet, och vilka etiska principer som har tillämpats och följts inom undersökningsprocessen.

Val av ansats och metod

Vi har valt att använda oss av en kvantitativ ansats för att undersöka diakoners arbetsrelaterade stress. Den kvantitativa ansatsen valdes då den fungerar väl för att göra generaliseringar utifrån mindre grupper (Eliasson, 2022). Den kvantitativa ansatsen är även en bra metod för att studera relationen mellan olika begrepp och skattningar, det är alltså en bra metod när man vill mäta faktorer som stress och arbetstillfredsställelse (Bryman, 2018), vilket är precis det vi vill göra i vår studie.

I linje med vår kvantitativa ansats har vi valt att använda oss av en webbenkät som insamlingsmetod, detta därför att vi ville kunna nå ut till så många personer som möjligt, och att kunna göra studien tillgänglig för en stor grupp (Bryman, 2018). En fördel med en webbenkät är även att de tillfrågade själva kan välja när dem vill svara på enkäten då den finns tillgänglig för dem när det passar dem (Eliasson, 2022), dock så gav vi respondenterna en svarstid på max tre veckor, för att kunna hålla tidsramen för uppsatsen. Att använda enkäter är en bra metod då man vill granska olika variabler, alltså att jämföra och utesluta skillnader och likheter (Bryman, 2018), vilket fungerar väl då studiens syfte är att undersöka diakoners arbetsrelaterade stress utifrån olika variabler, så som kön och ålder och så vidare.

Urval

Urvalet för vår studie var vigda diakoner som jobbar inom Svenska Kyrkan. En av studiens författare hade sedan tidigare kontakter med två olika stift inom Svenska Kyrkan och använde sig av dessa kontakter för att hitta respondenter till enkäten. Urvalet blev därför ett så kallat subjektivt urval (Eliasson, 2022) då personerna inte valdes ut slumpmässigt utan handplockades för studien, personerna som enkäten skickades ut till var slumpmässiga men inte vilka stift som valdes. För att kunna säga något om populationen som helhet behöver man göra ett representativt urval, för att göra det behöver man att urvalet man gör utgör en miniatyr av populationen (Bryman, 2018), Svenska Kyrkan består av tretton stift och vi har gjort vår studie i två av dessa, alla stift inom Svenska Kyrkan är uppbyggda på olika sätt men dem har alla större och mindre städer (Svenska Kyrkan), och olika socioekonomiska områden, att därför endast skicka ut till två stift ansågs ge oss en bra representativitet inom organisationen som stort. I stift 1 skickades enkäten ut till 63 personer, och i stift 2 skickades enkäten ut till 68 personer.

Genomförande

Vi använde oss av enkätverktyget Google Form för att göra vår enkät. Enkäten bestod av 26 frågor som var indelade i fem olika avsnitt. Det första avsnittet bestod av fem bakgrundsfrågor

som ringade in urvalet, där fanns frågor om respondenternas kön, ålder, om de är vigda diakoner, hur länge de har arbetat som diakon samt i vilket pastorat de arbetar inom. Pastorat samlades in för att om tid fanns att undersöka om det fanns något samband mellan pastoratets ekonomiska förutsättningar och den arbetsrelaterade stressen. I resterande avsnitt använde vi oss av det validerade frågeformuläret "Work Stress Questionnaire" (Holmgren, 2008) frågeformuläret är utvecklat med avsikt att identifiera människor som löper risk för sjukskrivning och ohälsa. Formuläret innehåller 21 frågor om upplevd stress på grund av konflikter, otydlig organisation, engagemang och individuella krav, inflytande över arbete samt konflikt mellan arbete och fri tid.

Den digitala enkäten vi använde oss av skickades ut till alla diakoner i två stift, till vår hjälp så tog vi kontakt med två stiftsdiakoner i dessa stift, dem fick själva ge förslag på hur dem bäst kunde hjälpa oss, stift 1 valde att ge oss mailadresser till alla diakoner medan stift 2 valde att själv skicka ut vårt informationsbrev (se bilaga 2) med länken till enkäten. Att enkäten skickades ut på två olika sätt är även något som kan analyseras när det kommer till svarsfrekvens, om det till exempel ger en högre svarsfrekvens om ens arbetsgivare är synligt involverad i studien så som med stift 2. För att öka svarsfrekvensen hade möjligen en pappersenkät varit en möjlighet (Bryman,2018), då vissa personer svarade på vårt mejl att de inte öppnar länkar från personer de inte känner, men detta hade varit tidskrävande. Det var även bara respondenterna som vi själva mejlade som fick ett påminnelsemejl, då vi inte skickade ut enkäten själva i stift 2.

Litteratursökning

För att hitta artiklar för studien användes i första hand vår högskolas biblioteks egen sökmotor (bibliotek.hv.se) samt Google Scholar (scholar.google.com). Sökord som användes var; diakon, arbetsrelaterad stress, psykosocial arbetsmiljö, socialt arbete, svenska kyrkan, samt work-related stress, diakonia, social work*, church of Sweden.

Bearbetning och analys

Work stress questionnaire frågorna var grupperade i fyra olika svars kategorier, första svars kategorin bestod av fyra frågor som handlade om inflytande över arbete, dessa besvarades på en fyrgradig ordinalskala med skalstegen "nej aldrig", "nej sällan", "ja ganska ofta" och "ja alltid" (Holmgren, 2008). Den andra svars kategorin innehöll sju frågor som handlade om otydlig organisation och konflikter, dessa besvarades med nej, delvis eller ja (Holmgren, 2008). Den tredje svars kategorin innehöll sju frågor som handlade om höga egna krav och engagemang, som även dessa besvarades med nej, delvis och ja. Den sista svars kategorin innehöll tre frågor som handlade om konflikt mellan arbete och fritid som besvarades på en fyrgradig ordinalskala med skalstegen "nej aldrig", "nej sällan", "ja ganska ofta" och "ja alltid" (Holmgren, 2008). I svars kategori två och tre hade även varje fråga följdfrågan "upplever du det som stressande" om man svarade ja eller delvis på frågan innan, som även dessa besvarades på en fyrgradig ordinalskala med skalstegen "mycket stressande", "stressande", "mindre stressande", "inte stressande" (Holmgren, 2008).

För att sammanställa frågeformuläret i sin helhet kodas varje svar om till den siffra som står framför svarsalternativet i formuläret, varje svarskategori räknas om med medianen för varje svar där och getts ett värde mellan 1 och 4 där 1 är ett lågt värde och 4 är ett högt värde. Efter insamlingen av frågeformulärets siffror så fördes materialet in i dataprogrammet SPSS, detta för att vi skulle kunna göra en mer omfattande jämförelse. Genom SPSS granskas och undersöks antalet deltagare i förhållande till olika variabler samt hur variablerna påverkas av varandra. Efter att alla frågor fördes in och analyserades i SPSS så valdes vissa särskilda frågor ut som rörde arbetskrav och resurser, detta för att ligga i linje med våra teoretiska utgångspunkter, Job Demands - Resource teorin och Human Relations Theory of Management. Dessa frågor analyserades specifikt i dataprogrammet SPSS för att på ett tydligare sätt visa på vilket sätt resurser och arbetskrav påverkar diakoner i Svenska Kyrkan. I SPSS försökte vi att genomföra en rad olika tester, såsom korrelationsanalyser, regressionsanalyser och andra statistiska tester, men på grund av en felaktig bearbetning av resultatet använde vi oss främst av deskriptiva data med medelvärden och standardavvikelse samt olika cirkeldiagram för att visa vårt resultat. Mer om detta tas vidare upp i metoddiskussionen.

Validitet och reliabilitet

Enkätens reliabilitet är beroende på hur frågorna är konstruerade, och att de ställs på ett sätt så att alla respondenter uppfattar frågorna på samma sätt. Om frågorna är för vagt konstruerade eller formulerade på ett otydligt sätt kan detta medföra slumpmässiga svar, vilket påverkar studiens tillförlitlighet (Bryman, 2018). Med validitet menas att frågorna man har ställt i sin enkät verkligen mäter det som man vill mäta, alltså att den är giltig (Eliasson, 2022). Vi har använt oss av ett validerat verktyg som heter Work Stress questionnaire, validiteten hos WSQ har testats upprepade gånger (Holmgren, Hensing, & Dahlin-Ivanoff, 2009, Frantz & Holmgren, 2019), och vi använder oss av instrumentet så som det är avsett, det vill säga för att undersöka upplevd stress på arbetsplatsen. Mot den bakgrunden kan vi konstatera att resultatvaliditeten, alltså att vi mäter det vi påstår oss att mäta, och att begreppsvaliditeten, alltså överensstämmelsen mellan operationella indikationer och teoretisk definition är tillräckligt god för att ge vår studie en bra validitet och reliabilitet.

För att validiteten ska öka vill man ha en svarsfrekvens som är tillräckligt hög, då ett stort bortfall kan minska möjligheterna för att kunna generalisera studiens resultat (Bryman, 2018). Utöver bortfall vill man även att det urvalet man gjort är representativt för populationen, eftersom man annars riskerar att analysera ”fel” grupp. I enkäten medverkade 84,6% kvinnor och 13,8% män (samt en som svarat annat på 1,5%), denna statistik överensstämmer med SCB:s senaste publicerade yrkesstatistik från 2018 som visar att könsfördelningen bland diakoner är 89% kvinnor och 11% män (SCB, 2020).

Etiska överväganden och principer

Diakoner möter alla olika sorters människor, som befinner sig i olika stadier i livet (Gärde, 2014), för att diakonerna ska kunna bemöta dessa personer behöver diakonerna själva må bra, med tanke på detta är det viktigt att belysa vilka faktorer inom diakonernas arbete som

påverkar den arbetsrelaterade stressen. Många andra faktorer i en diakons liv, så som alla andra yrken kan påverka stress i ens vardag, men för att våra respondenter inte ska känna sig allt för blottade har vi valt att endast fokusera på stress relaterad till arbetsplatsen och arbetssituationen. Vi har även valt att använda oss av en kvantitativ ansats med enkäter, då det kan kännas utlämnande med exempelvis intervjuer (Bryman, 2018). Under studiens utförande har de forskningsetiska principerna (Vetenskapsrådet 2017) beaktats via vårt informationsbrev (bilaga 2), detta skickades ut till alla diakoner via mejl tillsammans med enkäten. I informationsbrevet framgick studiens syfte och frågeställningar, samt att deltagandet var frivilligt och att dem var anonyma, uppgifterna som samlades in används även endast för vår studie, och kommer efteråt att förstöras, och detta uppfyller därmed informationskravet (Vetenskapsrådet 2017). Ett annat huvudkrav i de etiska principerna är konfidentialitetskravet, vilket betyder att alla uppgifter som lämnas av deltagare ska skyddas från obehöriga, vilket vi även skrev ut i vårt informationsbrev (Vetenskapsrådet 2017).

Vi som skribenter har en skyldighet att berätta för våra deltagare om de etiska principer som vi följer inom studien. I informationsbrevet uppmärksammas att en besvarad enkät anses som samtycke, enligt samtyckeskravet ska man erhålla individuellt samtycke från alla personer som deltar i studien (Vetenskapsrådet 2017). Nyttjandekravet (Vetenskapsrådet 2017) är ännu en annan etisk princip som vi har följt i vår studie, vilket menar att informationen som vi samlar in endast används till vår studie och inte kommer användas till något annat syfte än det som framgick i vårt informationsbrev. En av författarna hade som nämnts innan kontakt med stiftet som valdes i denna studie, men detta bör ej ha påverkat resultatet. I stift 1 fick vi tillgång till mailadresser till alla diakoner i stiftet och med hjälp av dessa kunde vi skicka ut vårt informationsbrev och i stift 2 skickades informationsbrevet och enkäten ut av vår kontakt i det stiftet. Vi som författare känner inte alla våra respondenter personligen, och vi kan också inte ta reda på vilka diakoner i dessa två stift som har svarat på enkäten, då vi inte har samlat in någon sådan information.

Resultat

Bakgrundsinformation

Totalt svarade 65 vigda diakoner på enkäten vilket ger oss en svarsfrekvens på 49,6%.

- Av dessa 65 diakoner var 55 kvinnor (84,6%) och 9 män (13,8%) samt en respondent som inte ville svara (1,5%).
- Dem flesta respondenterna, 34 stycken (52,3%) var i åldersspannet 51–65, 20 respondenter var mellan 36–50 (30,8%), 8 respondenter var över 65 (12,3%) och 3 personer var 25–35 (4,6%).
- 28 respondenter (43,1%) har arbetat som diakon i över 20 år. 13 respondenter (20%) har arbetat i 11–20 år. 10 respondenter (15,4%) har arbetat i 5–10 år och 14 respondenter (21,5%) har arbetat i under 5 år.

- Stiftsfördelningen var 31 respondenter (47,7%) från stift 1, 33 respondenter (50,8%) från stift 2 samt 1 respondent (1,5%) som inte svarade vilket visar att arbetsgivarens inflytande av studien gav en obetydlig ökning av respondenter i stift 2.

Work stress questionnaire

Respondenterna har utöver ovan nämnda bakgrundsfrågor besvarat frågorna från Work Stress Questionnaire (Holmgren, 2008).

Resultatet presenteras nedan i fyra underkategorier som återfinns i "Work stress questionnaire" (Holmgren 2008), dessa är "inflytande över arbetet", "upplevd stress vid otydlig organisation och konflikter", "upplevd stress vid höga egna krav och engagemang" samt "konflikt mellan arbete och fri tid".

I kategorin "inflytande över arbetet" har respondenterna svarat på fyra frågor som rör om dem bestämmer över sin arbetstakt, om man får påverka beslut som rör verksamheten, om ens chef tar hänsyn till deras åsikter, samt om man hinner utföra sina arbetsuppgifter. 8 respondenter (12,3%) svarar att dem har ett högt inflytande. 54 respondenter (83,1%) svarar att dem har ett ganska högt inflytande. 3 respondenter (4,6%) svarar att dem har ett lågt inflytande över sitt arbete.

Inflytande över arbetet

	N	%
Högt inflytande	8	12,3%
Ganska högt inflytande	54	83,1%
Lågt inflytande	3	4,6%

I kategorin "upplevd stress vid otydlig organisation och konflikter" har respondenterna svarat på sju frågor som alla har följdfrågor. Frågorna handlar bland annat om ens arbetsbelastning, om målen för verksamheten är tydliga, om man känner till alla sina arbetsuppgifter, om det förekommer konflikter på ens arbetsplats och om man själv är del i en konflikt. 39 respondenter (60%) svarar att det inte är aktuellt/inte stressande. 14 respondenter (21,5%) svarar att dem tycker att det är mindre stressande. 11 respondenter (16,9%) svarar att dem tycker det är stressande och 1 respondent (1,5) svarar att dem tycker det är mycket stressande.

Upplevd stress vid otydlig organisation och konflikter

	N	%
Inte aktuellt/inte stressande	39	60,0%
Mindre stressande	14	21,5%
Stressande	11	16,9%
Mycket stressande	1	1,5%

I kategorin "upplevd stress vid höga egna krav och engagemang" har respondenterna svarat på 7 frågor som alla har följdfrågor. Frågorna handlar bland annat om man ställer höga krav på sig själv i arbetet, om man blir engagerad i arbetet, om man tänker på arbetet efter arbetsdagens slut, om man tar på sig extra ansvar och om man har svårt att säga nej även fast man har fullt upp. 18 respondenter (27,7%) svarar att det inte är aktuellt/inte

Upplevd stress vid höga egna krav och engagemang

	N	%
Inte aktuellt/inte stressande	18	27,7%
Mindre stressande	34	52,3%
Stressande	13	20,0%

stressande. 34 respondenter (52,3%) svarar att det är mindre stressande. 13 respondenter (20%) svarar att det är stressande.

I kategorin konflikt mellan arbete och fri tid har respondenterna svarat på 3 frågor som handlar om att man på grund av sitt arbete har svårt att få tid till sina närmaste, till sina vänner, och tid att utöva sina fritidsintressen. 2 respondenter (3,1%) svarar att det är ingen konflikt. 44 respondenter (67,7%) svarar att det sällan är konflikt. 18 respondenter (27,7%) svarar att det ganska ofta är konflikt och 1 respondent (1,5%) svarar att det alltid är konflikt.

Konflikt mellan arbete och fri tid

	N	%
Ingen konflikt	2	3,1%
Sällan konflikt	44	67,7%
Ganska ofta konflikt	18	27,7%
Alltid konflikt	1	1,5%

Nedanför visas våra bakgrundsvariabler och de fyra svars-kategorierna från Work Stress Questionnaire.

Tabell 1: Bakgrundsvariabel kön, med medelvärde från enkätformulär och standardavvikelse.

Kön		Inflytande över arbetet	Upplevd stress vid otydlig organisation och konflikter	Upplevd stress vid höga egna krav och engagemang	Konflikt mellan arbete och fri tid
Kvinna	Mean	1,92	1,65	1,98	2,29
	Std. Deviation	,392	,868	,707	,576
Man	Mean	1,78	1,44	1,44	2,22
	Std. Deviation	,441	,527	,527	,441
Annat	Mean	2,00	1,00	2,00	2,00
	Std. Deviation
Total	Mean	1,90	1,61	1,90	2,28
	Std. Deviation	,396	,822	,700	,552

I tabell 1 kan man se bakgrundsvariabeln kön tillsammans med de 4 svars kategorierna från Work Stress Questionnaire (Holmgren, 2008). De angivna värdena är medelvärde för kategorierna samt standardavvikelse, något som man kan se i resultatet är att kvinnor har ett något högre värden än män, och kategorin konflikt mellan arbete och fritid har det högsta värdet med ett medelvärde på 2.29 och en standardavvikelse på .576 för kvinnor.

Tabell 2: Bakgrundsvariabel ålder, med medelvärde från enkätformulär och standardavvikelse.

Ålder		Inflytande över arbetet	Upplevd stress vid otydlig organisation och konflikter	Upplevd stress vid höga egna krav och engagemang	Konflikt mellan arbete och fri tid
25-35	Mean	2,00	1,33	1,67	2,33
	Std. Deviation	,000	,577	,577	,577
36-50	Mean	1,85	1,35	1,65	2,25
	Std. Deviation	,366	,587	,489	,639
51-65	Mean	1,97	1,77	2,13	2,23
	Std. Deviation	,414	,935	,776	,504
Över 65	Mean	1,75	1,75	1,75	2,50
	Std. Deviation	,463	,886	,707	,535
Total	Mean	1,90	1,61	1,90	2,28
	Std. Deviation	,396	,822	,700	,552

I tabell 2 kan man se bakgrundsvariabeln ålder tillsammans med de fyra svars kategorierna från Work Stress Questionnaire (Holmgren, 2008). De angivna värdena är medelvärde för kategorierna samt standardavvikelse. I kategorin upplevd stress vid höga egna krav och engagemang kan man se att dem i ålder 51 – 65 har ett något högre värde än de andra åldrarna, men kategorin konflikt mellan arbete och fri tid har ett högre värde än de andra kategorierna när man ser till alla åldersgrupper.

Tabell 3: Bakgrundsvariabel år arbetat som diakon med medelvärde från enkätformulär och standardavvikelse.

Hur länge har du arbetat som diakon?		Inflytande över arbetet	Upplevd stress vid otydlig organisation och konflikter	Upplevd stress vid höga egna krav och engagemang	Konflikt mellan arbete och fri tid
Under 5 år	Mean	1,85	1,38	1,85	2,46
	Std. Deviation	,376	,650	,689	,660
5-10 år	Mean	2,00	1,89	1,89	2,44
	Std. Deviation	,000	,782	,601	,527
11-20 år	Mean	1,85	1,54	2,00	2,08
	Std. Deviation	,376	,776	,707	,494
Över 20 år	Mean	1,92	1,65	1,88	2,23
	Std. Deviation	,484	,936	,766	,514
Total	Mean	1,90	1,61	1,90	2,28
	Std. Deviation	,396	,822	,700	,552

I tabell 3 kan man se bakgrundsvariabeln hur länge man har arbetat som diakon tillsammans med de fyra svars kategorierna från Work Stress Questionnaire (Holmgren, 2008). De angivna värdena är medelvärde samt standardavvikelse. De diakoner som har arbetat under 5 år, har ett lägre värde när det kommer till upplevd stress vid otydlig organisation och konflikter, medan

dem som arbetat längre har ett något högre värde i den kategorin, annars är alla värden relativt jämna. Kategorin som får högst värden i denna bakgrundsvariabel är även här konflikt mellan arbete och fri tid.

Tabell 4: Varje kategori från enkät formuläret med medelvärde och standardavvikelse.

	N	Mean	Std. Deviation
Inflytande över arbetet	61	1,90	,396
Upplevd stress vid otydlig organisation och konflikter	61	1,61	,822
Upplevd stress vid höga egna krav och engagemang	61	1,90	,700
Konflikt mellan arbete och fri tid	61	2,28	,552
Valid N (listwise)	61		

I tabell 4 kan man se alla de svarskategorierna från Work Stress Questionnaire (Holmgren, 2008) med angivet medelvärde och standardavvikelse totalt för alla bakgrundsvariabler. Kategorin konflikt mellan arbete och fri tid är den kategorin som har högst värden, och som även har haft högst värden för alla bakgrundsvariabler, totalt har den ett medelvärde på 2.28 med en standardavvikelse på .552, kategorin som har högst värden efter den är upplevd stress vid höga egna krav och engagemang som har ett medelvärde på 1.90 med en standardavvikelse på .700.

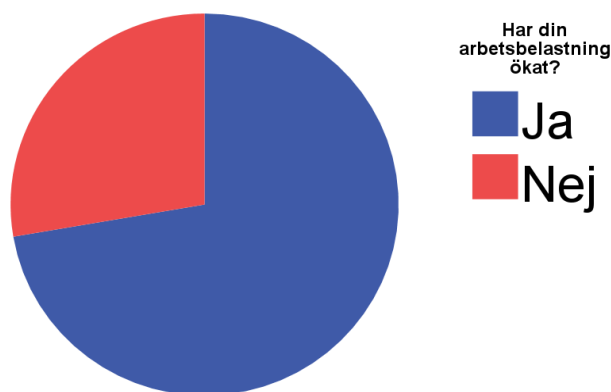
Arbetskrav, resurser och Human Relations Theory of Management.

För att visa på de arbetskrav diakoner ställs framför har vi valt att belysa några frågor från vår enkät som berör dessa frågor och presentera dessa resultat enskilt.

De första av dessa frågor lyder: *Har din arbetsbelastning ökat?* och *Är målen på din arbetsplats tydliga?*

På frågan *Har din arbetsbelastning ökat?*, svarade majoriteten av respondenterna (72,3%) *ja* på denna fråga vilket visar att en ökning av arbetsbelastning finns. Vidare svarar 51,1% av respondenterna att denna ökade arbetsbelastning upplevs som stressande/ mycket stressande.

Figur 1: Cirkeldiagram över "Har din arbetsbelastning ökat?"



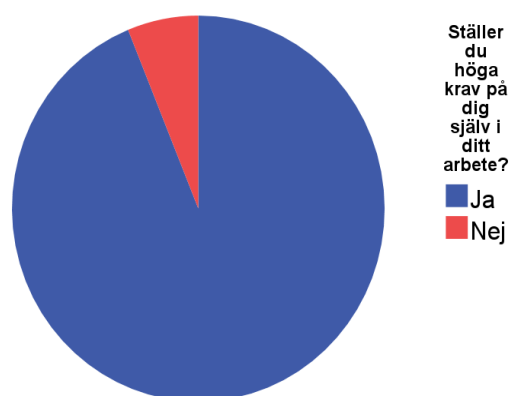
På frågan *Är målen tydliga?* svarade respondenterna *nej* vilket visar att

på *din arbetsplats* majoriteten av (60%) *delvis* eller en majoritet av

diakonerna inte upplever att det finns tillräckligt tydliga mål på deras arbetsplats. 40% av respondenterna svarade även att de upplevde bristen på tydliga mål som stressande/ mycket stressande.

Nästa frågor lyder: *Ställer du själv höga krav på dig i ditt arbete?*, *Har du svårt att säga nej till arbetsuppgifter trots att du har fullt upp att göra?* och *Arbetar du utöver din ordinarie arbetstid för att utföra dina arbetsuppgifter?* En majoritet 93,8% av respondenterna svarade *ja* på frågan *Ställer du själv höga krav på dig i ditt arbete?* och 31,1% av respondenterna svarade även att de upplever detta som stressande/ mycket stressande.

Figur 2: Cirkeldiagram över "Ställer du höga krav på dig själv i ditt arbete?"

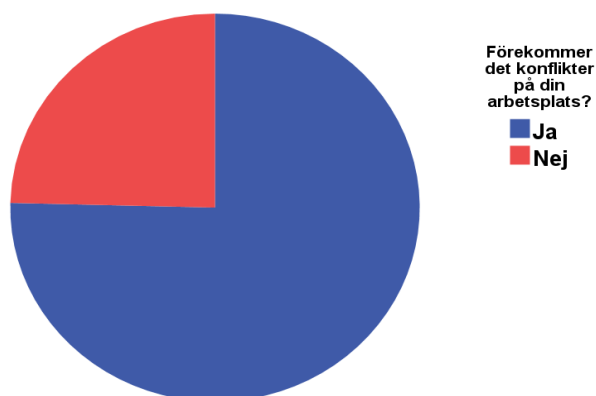


På frågan: *Har du svårt att säga nej till arbetsuppgifter trots att du redan har fullt upp?*, svarade 81,6 % *ibland* eller *ja* och av dessa svarade även 43,4 % att de upplevde detta som stressande/ mycket stressande.

På frågan *Arbetar du utöver din ordinarie arbetstid för att utföra dina arbetsuppgifter?* svarade 75,4% *ja* eller *ibland* och 47,2% upplevde detta som stressande/ mycket stressande.

Slutligen på frågan: *Förekommer det konflikter på din arbetsplats* svarade 75,4% *ja* och av dessa svarade även 49% att de upplevde detta som stressande/mycket stressande.

Figur 3: Cirkeldiagram över "Förekommer det konflikter på din arbetsplats"



Analys

I tabell 1, 2 och 3 kan man se våra bakgrundsvariabler med angivet medelvärde och standardavvikelse för varje kategori hämtat från Work Stress Questionnaire (Holmgren, 2008). De högsta värden vi fick in var för personer över 65 och konflikt mellan arbete och fri tid, som var ett medelvärde på 2,50 med en standardavvikelse på .535, men detta värde är endast en minimal ökning jämfört med de andra kategorierna, standardavvikelsen kan göra att värdet hamnar mellan 1.96 och 3.03, vilket gör att kategorin hamnar mellan sällan och ganska ofta konflikt, men visar ändå på att diakoner över 65 sällan till ganska ofta har konflikt mellan arbete och fritid.

När man ser till medelvärde och standardavvikelse för varje kategori i tabell 4 kan man se att konflikt mellan arbete och fritid är den kategori som har högst värde, med ett medelvärde på 2.28 med en standardavvikelse på .552, vilket ger oss ett värde mellan 1,72 och 2,83, dessa värden är fortsatt endast mellan sällan och ganska ofta konflikt vilket visar på att diakoner ofta inte har konflikt. Värdena vi har samlat in gällande Work Stress Questionnaire (Holmgren, 2008) och värdena gällande arbetskrav och resurser visar på två väldigt olika resultat, detta är något som tas upp närmare i diskussionen.

72,3% av våra respondenter svarar att deras arbetsbelastning har ökat och detta överensstämmer med vår tidigare forskning där diakoner vittnar om ökad arbetsbelastning, och socialarbetare vittnar om en stor arbetsbelastning (Hansson, 2006; Olsson & Sundh, 2019). 60% av våra respondenter svarar delvis eller nej på frågan om målen på deras arbetsplats är tydliga. Brist på tydliga mål på diakoners arbetsplats återfinns även i den tidigare forskningen som ett organisatoriskt problem. Hansson & Anderzén (2009) menar att brist på måltydlighet skapar osäkerhet om de förväntningar som finns på individen och dennes prestationer, vilket leder till stress och osäkerhet i arbetet. Brist på måltydlighet bidrar således till negativa effekter på individens välbefinnande och hälsa (Hansson & Anderzén, 2009). Dessa svar kan även relateras till vår teori då ökad arbetsbelastning kan ses som ett arbetskrav och brist på mål tydlighet kan kategoriseras under resurser (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2011; Demerouti m.fl., 2001). Brist på måltydlighet sänker även arbetsmoralen vilket skapar en sämre produktivitet (Emmanuel, 2021). Om arbetarna inte vet vad som förväntas av dem och inte ser något tydligt mål med sitt arbete sänker det deras arbetsmoral och skapar en sämre arbetsmiljö.

93,8% av våra respondenter svarar att de ställer höga krav på sig själva i sitt arbete. Att diakoner upplever höga krav och större förväntningar på sig i sitt arbete idag, återfinns i vår tidigare forskning. Hansson (2006) menar att diakoner upplever högre krav i sina arbetsuppgifter, samt högre krav och förväntningar av chefer, ledning och allmänheten (Hansson, 2006). Att man ställer krav på sig själv är inte i sig något dåligt, men när det blir för mycket så är det en dålig arbetsmiljö, att man har tillfredsställande krav på sig själv men också från ledningen är något som ledningen bör intressera sig för för att skapa en motiverande arbetsplats och skapa en bättre arbetsmiljö för dem anställda. 75,4% av våra respondenter svarar att det förekommer konflikter på deras arbetsplats. Att konflikter är något som kan ses som problematiska är något som vi kan se i vår tidigare forskning, att det finns en generell bild av att konflikter inte existerar på den kyrkliga arbetsplatsen (Hansson, 2006). För att upprätthålla bilden av en konfliktfri

arbetsplats beskriver medarbetare att konflikter förblir olösta (Hansson,2006). Samtidigt kan man från vår teori se att samarbete bör främjas av ledningen, då om arbetslaget verkar i harmoni och utan konflikter så ger det en högre produktivitet och högre motivation bland arbetarna (Emmanuel, 2021).

Vidare så gör dessa höga arbetskrav och en brist på resurser att diakoner och socialarbetare behöver ta på sig mer arbete än de egentligen hinner med, vilket gör att arbetet tas med hem och påverkar privatlivet negativt (Mack, 2022; Olsson & Sundh, 2019) vilket vi kan stödja med denna studie där 81,6% av respondenterna har svårt att säga nej till arbetsuppgifter och 75,4% ofta eller ibland arbetar över ordinarie arbetstid. Att man arbetar utöver ordinarie arbetstid och har svårt att säga nej till arbetsuppgifter även fast man har fullt upp är någonting som går emot Human Relations Theory of Managements första antagande. För att organisationen ska vara produktiv och motiverande för de anställda behöver hela organisationen fungera som en social enhet, där alla motiveras varandra (Emmanuel, 2021) och på det sättet delar arbetsbördan. Denna problematik mellan arbetskrav och resurser, samt interaktioner mellan dessa återfinns även i vår teori. Enligt Bakker & Demerouti (2007) är resurser de aspekter av arbetet som är funktionella för att uppnå de arbetsuppgifter som finns och minska arbetskrav. Vid brist på resurser blir arbetet jobbigare för individen och risken för att misslyckas med arbetet ökar, vilket i sin tur leder till stress, utmattning och ohälsa (Bakker & Demerouti, 2007). Bristande arbetskrav och resurser går även emot det fjärde antagandet i Human Relations Theory of Management som menar att bra och tydliga arbetsvillkor motiverar arbetarna att göra sitt bästa i organisationen (Emmanuel, 2021). Brist på resurser leder till dåliga arbetsvillkor vilket försämrar arbetsmiljön.

Diskussion

I förhållande till frågeställningarna och syftet i studien visar resultatet ett otydligt resultat då när man ser till Work Stress Questionnaire (Holmgren, 2008) frågorna och till frågorna gällande arbetskrav och resurser. När man ser till de värden vi har samlat in genom Work Stress Questionnaire så visar de insamlade värdena på en låg nivå av arbetsrelaterad stress till skillnad från vår tidigare forskning som visar på att arbetssituationen för diakoner är stressfull (Hansson, 2006), medan de utvalda frågorna angående arbetskrav och resurser visar att diakoner känner hög stress gällande arbetsbelastning, otydliga mål och så vidare. Värdena från Work Stress Questionnaire är därför svåra att veta hur vi ska tolka då det skiljer så mycket från vår tidigare forskning, eftersom Work Stress Questionnaire (Holmgren, 2008) är uträknade på medianen så kan respondenter svara högt på vissa frågor men detta syns inte i slutresultatet om dem svarat lågt på andra frågor.

Studiens resultat visar på att arbetsbelastning, otydliga mål, hög kravsättning på sig själv, övertid och att man har svårt att säga nej till arbetsuppgifter trots att man har fullt upp är bakomliggande faktorer till att man som diakon kan utveckla arbetsrelaterad stress vilket även är någonting som beskrivs i vår tidigare forskning (Hansson,2006, Hansson & Anderzén, 2009). I vår tidigare forskning har vi tagit upp de organisatoriska utmaningar som diakoner ställs framför i sitt arbete, där otydlig styrning, konflikter på arbetsplatsen samt hög arbetsbelastning är några av dem. När man ser till de värden som vi har samlat in i vår empiri

är konflikten mellan arbete och fri tid den kategori som har de högsta värden där alla bakgrundsvariabler har ett medelvärde över 2,0. Konflikter mellan arbete och fritid kan vara till exempel att man drar sig tillbaka från sociala sammanhang eller inte har ork att vårda sina privata relationer (Beer, m.fl., 2021). Att konflikt mellan arbete och fri tid är den kategori som får högst värden är inte någonting som vi som författare är överraskade av, under utbildningens verksamhetsförlagda utbildning där en av författarna gjorde sin praktik inom Svenska Kyrkan märkte dem själv hur mycket diakonerna arbetar utöver sin arbetstid. Någon ringer till diakonen och vill ha hjälp och de åker dit direkt, var någonting som de uppmärksammade flera gånger. Att även fast man har fri tid, blir konflikterna stora när någon ber om hjälp. En annan aspekt när det kommer till konflikter är att över tre fjärdedelar av våra respondenter (75,4%) svarar att det förekommer konflikter på deras arbetsplats, något som vi författare tror kan härleda från att många inom personalstyrkan inom Svenska Kyrkan har olika syn när det kommer till arbetet. Det kan till exempel vara så att man har arbetat inom kyrkan i många år, och är vana vid att arbeta på ett visst sätt, och sedan kommer det in någon ny, med nya idéer och förslag till förbättringar, och detta kan skapa konflikter. Även när det kommer till kyrkoråd och församlingsråd som är en beslutande faktor i hur Svenska Kyrkan arbetar, att det är många personer med olika idéer och det är då väldigt svårt att få alla att komma överens.

Den diakonala yrkesgruppen är en stor del av det sociala arbetet, de träffar dagligen personer i utsatthet, hemlöshet och ensamhet (Gärde, 2014), att därför undersöka hur diakonerna klarar av sin arbetssituation är viktigt för forskningen, denna studie är endast en början på att belysa hur diakonernas arbetssituation påverkar dessa individer. Tidigare forskning visar också att diakoner och präster i Svenska Kyrkan ses som annorlunda än andra yrkesgrupper, då de "verkar under gud", och att dem är vigda till sitt arbete, och att utomstående då har en syn på kyrkan som att det är en konfliktfri arbetsplats, där alla kommer överens med varandra (Hansson & Anderzén, 2009; Hansson, 2006). Att med denna studie visa på diakoners arbetsrelaterade stress, är viktigt för det sociala arbetet för att belysa Svenska kyrkans psykosociala arbetsmiljö för allmänheten.

Föregående studie begränsades till två stift inom Svenska Kyrkan, men på grund av tidsbrist fanns det inte möjlighet att undersöka om till exempel diakoner i stadsmiljö kontra landsbygd hade högre eller lägre arbetsrelaterad stress jämfört med varandra eller om församlingar och pastorats ekonomiska förutsättningar hade någon betydelse för den psykosociala arbetsmiljön. Ett förslag till framtida forskning är att göra en helhets undersökning av alla stift inom Svenska Kyrkan för att se om det finns några skillnader, då det hade varit intressant att undersöka vilka skillnader som finns mellan de olika stiftet.

Metoddiskussion

Den kvantitativa ansatsen har enligt oss bidragit till att vi har kunnat uppnå vårt syfte och till att våra frågeställningar har besvarats. Med hjälp av vår webbenkät kunde vi nå ut till många respondenter och svara på i vilken utsträckning diakoner märker av arbetsrelaterad stress och vilka som är de bidragande faktorerna till att arbetsrelaterad stress uppkommer inom Svenska kyrkan. Efter insamlandet av datan följde vi de instruktioner som fanns från det validerade verktyget som vi använde, och mycket tid gick åt att koda svaren utefter dessa instruktioner.

Någonting som vi inte uppmärksammade först efter detta arbete, var att denna kodning gav oss en felaktig bearbetning av vårt resultat. Om vi hade gjort om samma studie igen hade vi bearbetat svaren utefter medelvärde i stället för medianen, detta då vi inte behöver vara rädda för några extremvärden. Att beräkna det på medelvärdet hade gett oss en mer tydlig bearbetning av enkätsvaren, och hade gett oss värden som vi kunde använda oss av i mer tydliga statistiska analyser.

Work stress questionnaire (Holmgren, 2008) ska analyseras med hjälp av medianen, detta gör att om det är en kategori med frågor som har sju frågor, och respondenterna svarar lågt på fyra frågor så syns det inte i resultatet om dem svarat högt på de andra tre frågorna. Om vi i stället hade analyserat resultatet med hjälp av medelvärdet hade både de låga och höga värdena syns, och vi hade fått ett mer verkligt värde som vi kunde analysera i SPSS. Som värdena såg ut nu, med det beräknat på median, visade dem på ett lågt värde av arbetsrelaterad stress, och i korrelationsanalyser, regressioner och andra tester fick vi inte ut någonting som vi kunde använda oss av. Samtidigt så kunde vi se hur våra respondenter hade svarat på enskilda frågor och på det sättet se att värdena beräknade på medianen inte stämde överens.

Referenser

- Arbetsmiljöverket (2016) Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
<https://doi.org/10.1108/026839407107331>
- Beer, O., Phillips, R., & Quinn, C. (2021). Exploring stress, coping and health outcomes among social workers. *European Journal of Social Work*, 24(2), 317-330.
<https://doi.org/10.1080/13691457.2020.1751591>
- Biskopsmötet. (2014) *Kallad till diakon och präst i Svenska Kyrkan*. Uppsala: Svenska Kyrkan.
[https://www.svenskakyrkan.se/filer/Kallad%20till%20diakoni%20och%20pr%C3%A4st%20i%20Svenska%20kyrkan%20\(%202014\).pdf](https://www.svenskakyrkan.se/filer/Kallad%20till%20diakoni%20och%20pr%C3%A4st%20i%20Svenska%20kyrkan%20(%202014).pdf)
- Biskopsmötet. (2015) *Ett biskopsbrev om diakoni*. Uppsala: Svenska Kyrkan.
https://www.svenskakyrkan.se/filer/SK15363_biskopsbrev_Diakoni_2015%20OBS%20Slutversion%20inkl%20noter.pdf
- Bruce, K. (2006). Henry S. Dennison, Elton Mayo, and Human Relations historiography. *Management & Organizational History*, 1(2), 177-199.
<https://doi.org/10.1177/1744935906064095>
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber AB.
- Demerouti, E., & Bakker, A.B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Eliasson, A. (2022). *Kvantitativ metod från början*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Emmanuel, O. (2021). The Application of Elton Mayo's Human Relations Theory and Douglas McGregor's Theory X and Y to Achieve Organization Objectives. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 11(4), 1-7.
<https://www.hilarispublisher.com/open-access/the-application-of-elton-mayols-human-relations-theory-and-douglas-mcgregorrs-quos-theory-x-and-y-to-achieve-organization-objectives-73477.html>

- Frantz, A., & Holmgren, K. (2019). The Work Stress Questionnaire (WSQ) – reliability and face validity among male workers. *BMC Public Health*.
- Försäkringskassan (2020) *Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser* (2020:8).
<https://www.forsakringskassan.se/download/18.7fc616c01814e179a9f329/1656660446139/sjukfranvaro-i-psykiatriska-diagnoser-socialforsakringsrapport-2020-8.pdf>
- Gärde, J. (2014). *Religion och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Hansson, A-S., & Anderzén, I. (2009). Goal clarity as an instrument for improved organizational wellbeing in the Church of Sweden. *Work*, 33(1), 53-58.
<https://doi.org/10.3233/WOR-2009-0843>
- Hansson, A-S. (2006). The psychosocial work environment in the Church of Sweden: An explorative study. *Nonprofit Management and Leadership*, 16(3), 329-343.
<https://doi.org/10.1002/nml.110>
- Holmgren, K. (2008). *Work Stress Questionnaire (WSQ)*. Hämtat från Göteborgs universitet: <https://www.gu.se/forskning/utveckling-av-work-stress-questionnaire-wsq>
- Holmgren, K., Hensing, G., & Dahlin-Ivanoff, S. (2009). Development of a questionnaire assessing work-related stress in women – identifying individuals who risk being put on sick leave. *Disability and Rehabilitation*, 284-292.
- Kyrkans akademikerförbund (2021) *Fler diakoner sjukskrivna på grund av stress*.
<https://kyrka.se/nyheter/flu-diakoner-sjukskrivna-pa-grund-av-stress/> (Hämtad 2023-04-14)
- Mack, B.M. (2022). Addressing social workers' stress, burnout and resiliency: A qualitative study with supervisors. *Social Work Research*, 46(1), 17-28.
<https://doi.org/10.1093/swr/svab032>
- Omodan, B., Tsotetsi, C., & Dube, B. (2020). Analysis of human relations theory of management: A quest to re-enact people's management towards peace in university system. *SA Journal of Human Resources Management*, 18(0), 1-10.
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1184>
- Olsson, E., & Sundh, M. (2019). Perception of time in relation to work and private life among Swedish social workers - the temporal clash between the organisation and the individual. *European Journal of Social Work*, 22(4), 690-701.
<https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1423549>

- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. I G. F. Bauer & O. Hämmig (Red.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach*, 43–68. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- SFS 1998:1591. *Lagen om Svenska kyrkan*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19981591-om-svenska-kyrkan_sfs-1998-1591
- Statistiska centralbyrån (SCB) (2020). Yrkesregistret med yrkesstatistik 2018. https://www.scb.se/contentassets/b49d7efc2653457f8179f18461d2bf38/am0208_2018a01_sm_am33sm2001.pdf
- Svenska kyrkan (2022) *Så styrs Svenska kyrkan*. <https://www.svenskakyrkan.se/organisation> (Hämtad 2023-06-02)
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1529480532631/God-forskningssed_VR_2017.pdf

Bilagor

Bilaga 1: Enkät

Hur gammal är du?

Under 25

25–35

36–50

51–65

Över 65

Kön?

Man

Kvinna

Annat

Är du vigd diakon inom Svenska Kyrkan?

Ja

Nej

Hur länge har du arbetat som diakon?

Under 5 år

5–10 år

11–20 år

Över 20 år

Vilket pastorat/stift arbetar du inom?

Fri svarsruta

Work stress questionnaire (Holmgren 2008)

1. Hinner du utföra dina arbetsuppgifter?

- 1 Ja, alltid
- 2 Ja, ganska ofta
- 3 Nej, sällan
- 4 Nej, aldrig

2. Har du möjlighet att påverka de beslut som berör verksamheten på din arbetsplats?

- 1 Ja, alltid
- 2 Ja, ganska ofta
- 3 Nej, sällan
- 4 Nej, aldrig

3. Tar din närmaste chef hänsyn till dina åsikter?

- 1 Ja, alltid
- 2 Ja, ganska ofta
- 3 Nej, sällan
- 4 Nej, aldrig

4. Bestämmer du över din arbetstakt?

- 1 Ja, alltid
- 2 Ja, ganska ofta
- 3 Nej, sällan
- 4 Nej, aldrig

5. a. Har din arbetsbelastning ökat?

Ja

1 Nej – om nej: gå till fråga 6a

5.b. Om ja: Upplever du det som stressande?

- 1 Inte stressande
- 2 Mindre stressande
- 3 Stressande
- 4 Mycket stressande

6. a. Är målen för verksamheten på din arbetsplats tydliga?

1 Ja – om ja: gå till fråga 7a

Delvis

Nej

6.b. Om delvis eller nej: Upplever du det som stressande?

- 1 Inte stressande
- 2 Mindre stressande
- 3 Stressande
- 4 Mycket stressande

7. a. Vet du vilka arbetsuppgifter som ingår i ditt arbete?

1 Ja – om ja: gå till fråga 8a

Delvis

Nej

7.b. Om delvis eller nej: Upplever du det som stressande?

- 1 Inte stressande
- 2 Mindre stressande
- 3 Stressande
- 4 Mycket stressande

8. a. Vet du vem eller vilka som tar beslut som berör verksamheten på din arbetsplats?

1 Ja – om ja: gå till fråga 9a

Delvis

Nej

8.b. Om delvis eller nej: Upplever du det som stressande?

- 1 Inte stressande
- 2 Mindre stressande
- 3 Stressande
- 4 Mycket stressande

9. a. Förekommer det konflikter på din arbetsplats?

Ja

- 1 Nej – om nej: gå till fråga 12a

9.b. Om ja: Upplever du det som stressande?

- 1 Inte stressande
- 2 Mindre stressande
- 3 Stressande
- 4 Mycket stressande

10. a. Är du inblandad i någon eller några konflikter på din arbetsplats?

Ja

- 1 Nej – om nej: gå till fråga 11a

10.b. Om ja: Upplever du det som stressande?

- 1 Inte stressande
- 2 Mindre stressande
- 3 Stressande
- 4 Mycket stressande

11. a. Har din närmaste chef gjort något för att lösa konflikterna?

- 1 Ja – om ja: gå till fråga 12a

Delvis

Nej

11.b. Om delvis eller nej: Upplever du det som stressande?

1 Inte stressande

2 Mindre stressande

3 Stressande

4 Mycket stressande

12. a. Ställer du höga krav på dig själv i ditt arbete?

Ja

1 Nej – om nej: gå till fråga 13a

12.b. Om ja: Upplever du det som stressande?

1 Inte stressande

2 Mindre stressande

3 Stressande

4 Mycket stressande

13. a. Blir du ofta engagerad i ditt arbete?

Ja

1 Nej – om nej: gå till fråga 14a

13.b. Om ja: Upplever du det som stressande?

1 Inte stressande

2 Mindre stressande

3 Stressande

4 Mycket stressande

14. a. Tänker du på arbetet efter arbetsdagens slut?

Ja

Ibland

1 Nej – om nej: gå till fråga 15a

14.b. Om ja eller ibland: Upplever du det som stressande?

1 Inte stressande

2 Mindre stressande

3 Stressande

4 Mycket stressande

15. a. Har du svårt att säga nej till arbetsuppgifter trots att du redan har fullt upp att göra?

Ja

Ibland

1 Nej – om nej: gå till fråga 16a

15.b. Om ja eller ibland: Upplever du det som stressande?

1 Inte stressande

2 Mindre stressande

3 Stressande

4 Mycket stressande

16. a. Tar du mer ansvar för arbetet än du borde göra?

Ja

1 Nej – om nej: gå till fråga 17a

16.b. Om ja: Upplever du det som stressande?

1 Inte stressande

2 Mindre stressande

3 Stressande

4 Mycket stressande

17. a. Arbetar du utöver din ordinarie arbetstid för att utföra dina arbetsuppgifter?

Ja

Ibland

1 Nej – om nej: gå till fråga 18a

17.b. Om ja eller ibland: Upplever du det som stressande?

1 Inte stressande

2 Mindre stressande

3 Stressande

4 Mycket stressande

18. a. Har du svårt att sova på grund av att du tänker på arbetet?

Ja

Ibland

1 Nej – om nej: gå till fråga 19

18.b. Om ja eller ibland: Upplever du det som stressande?

1 Inte stressande

2 Mindre stressande

3 Stressande

4 Mycket stressande

19. Har du på grund av arbetet svårt att få tid till att umgås med dina närmaste?

4 Ja, alltid

3 Ja, ganska ofta

2 Nej, sällan

1 Nej, aldrig

20. Har du på grund av arbetet svårt att få tid till att umgås med dina vänner?

4 Ja, alltid

3 Ja, ganska ofta

2 Nej, sällan

1 Nej, aldrig

21. Har du på grund av arbetet svårt att få tid till att utöva dina fritidsintressen?

4 Ja, alltid

3 Ja, ganska ofta

2 Nej, sällan

1 Nej, aldrig

Bilaga 2: Informationsbrev

Hej!

Vårt namn är Fredrik Andersson och Amanda Nanngård. Vi läser just nu vår sista termin på socialpedagogiska programmet vid Högskolan Väst. Vi genomför just nu vår kandidatuppsats där vi vill undersöka arbetsrelaterad stress bland diakoner i Svenska Kyrkan.

Vi ser att vår studie kan komma till nytta då resultaten kan visa på arbetsrelaterade faktorer som leder till en sämre psykisk hälsa bland diakoner, och hur det påverkar diakoners sätt att arbeta. Detta kan även stärka arbetsplatsens uppfattning om diakoners välmående och att hälsofrämjande insatser behövs. När examensarbetet är genomfört och godkänt kommer studien att publiceras på DIVA och göras tillgängligt för allmänheten.

Studien kommer att genomföras genom en webbenkät. Enkäten består av 26 frågor med undantag för följdfrågor och tar max 15 minuter att genomföra. Webbenkäten kommer att vara tillgänglig fram tills den 21 April 2023.

Ditt deltagande i studien är helt frivilligt men när du besvarat enkäten så ses det som samtycke till att delta i studien. Du kommer vara helt anonym när du besvarar enkäten, men i frågan om pastorat du arbetar i kommer informationen att kodas om i slutuppsatsen, så ingen information kommer att kunna härledas tillbaka till dig. De uppgifter som du lämnar in kommer att behandlas med största möjliga konfidentialitet och bevaras med säkerhet så att inga obehöriga kommer kunna ha tillgång till enkätsvaren. Materialet kommer endast att användas i denna studie och förstöras när studien är genomförd. Vi skulle verkligen uppskatta om du tar dig tid att besvara webbenkäten.

LÄNK TILL ENKÄTEN; XxXx

Ansvariga för studien
Fredrik Andersson
Amanda Nanngård

Handledare
Matti Wirehag universitetslektor i socialt arbete