



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Diakoners personlighet i relation till deras upplevelse av kreativt arbetsklimat

Kristina Svensson

Magisteruppsats ht 2008

Handledare: Farida Rasulzada

Abstract

Studiens primära syfte är att undersöka diakoners uppfattning av huruvida organisatorisk kreativitet är förbunden med Svenska kyrkan som organisation. Studiens andra syfte är att undersöka diakoners upplevelse av kreativt arbetsklimat. Studiens tredje syfte är att undersöka diakoners öppenhet och empati samt de båda personlighetsvariablernas relation till hur man som diakon upplever kreativt arbetsklimat inom Svenska kyrkan. Studiens avslutande syfte är att undersöka huruvida öppenhet och empati predicerar diakoners upplevelse av kreativt arbetsklimat. 71 diakoner från Lunds stift besvarade en enkät. Svarefrekvensen var 79 %. Diakoners uppfattning om Svenska kyrkan fastställdes genom en jämförelse mellan arbetsklimatdimensionernas medelvärden i studien och Ekvalls (1990) CCQ-värden för kreativa respektive stagnerade organisationer. Upplevelse av arbetsklimat mättes med CCQ (Ekvall, 1990). Empati mättes med IRI (Davis, 1996). Öppenhet mättes med den korta versionen av femfaktormodellen (Bäckström, 2007). Studien visade att diakoner upplevde Svenska kyrkan som en kreativ organisation med ett kreativt arbetsklimat. Vidare uppvisade öppenhet och empati moderata värden. Öppenhet och empatisk förmåga predicerade deras upplevelser av kreativt arbetsklimat till en mycket liten grad. Undersökningen visar på behov av ytterligare studier kring diakoners arbetssituation inom Svenska kyrkan.

Nyckelord: Organisationskultur, organisatorisk kreativitet, arbetsklimat, öppenhet, empati, diakon

Innehållsförteckning

Inledning.....	5
<i>Organisationen Svenska kyrkan</i>	6
Svenska kyrkans organisatoriska mål samt innebörden i kyrkliga uppdrag	6
Pastoralt program	7
Organisationskulturens karakteristika inom Svenska kyrkan	7
Arbetsklimatet inom Svenska kyrkan, framtidsinriktning och målarbete	7
Självförståelse	8
Församlingsdiakoni	9
<i>Diakoner och deras värld</i>	9
Diakoners vigningsuppdrag, arbetsuppgifter, mål och visioner.....	9
Förväntningar	10
Olika arbetskontexter	12
Diakonens individuella sändningsuppdrag.....	12
Diakoners arbetssituation	13
<i>Organisatoriska förutsättningar för arbetstagares utveckling i sin professionella roll</i> ..	14
Kreativitet i organisatorisk kontext	14
Andra organisatoriska karakteristika.....	14
Individens inverkan på arbetsklimatet i organisationen.....	15
Individen i organisationen.....	15
Arbetsgruppens identitet	16
Den enskilde individen i arbetsgruppen.....	16
Sociala och formella roller	17
<i>Svenska kyrkans organisatoriska betydelse för diakoners utveckling i sin professionella roll</i>	17
Utveckling och förändring inom Svenska kyrkan.....	17
I tjänst åt varandra	18
Krav på de anställda	18
Kallelsen och uppgiften både gränssättande och gränslös	19
<i>Individuella egenskaper i relation till organisatoriska förutsättningar för individers utveckling i sin professionella roll</i>	19
Individens medverkan i sin egen utveckling av sin professionella roll	19
Skillnaden mellan social och personlig identitet.....	20
<i>Allmänt om personlighetsforskning</i>	21
<i>Personlighet och arbetsliv</i>	21
Förhållandet mellan personlighet och arbetsrelaterad insats.....	21
Öppenhet som ett redskap och hjälpmedel för individers interaktion med omvärlden	22

Empati som ett redskap och hjälpmedel för individers interaktion med omvärlden....	22
Individers tillfredsställelse med sitt sociala nätverk i sin helhet.....	22
<i>Personliga egenskaper som ett hjälpmedel för diakoner i sin psykosociala arbetsituation</i>	23
<i>Studiens syfte</i>	23
<i>Studiens hypoteser</i>	25
Metod.....	26
<i>Deltagare</i>	26
<i>Instrument</i>	26
<i>Procedur</i>	28
<i>Databearbetning</i>	29
Resultat.....	30
<i>Korrelationsanalys</i>	32
<i>Regressioner</i>	33
Diskussion.....	34
<i>Sammanfattning av studiens resultat i relation till dess hypoteser</i>	34
<i>Diskussion av studiens hypoteser</i>	34
Diskussion av hypotes 1.....	34
Diskussion av hypotes 2.....	36
Diskussion av hypotes 3.....	39
Diskussion av hypotes 4.....	42
<i>Metoddiskussion</i>	43
Referenser.....	44
Appendix	

Inledning

Arbetsklimatet är väsentligt och påverkar till stor del hur vi presterar, mår och fungerar på vårt arbete, hur vi kommunicerar med varandra och hur vi fattar beslut (Ekvall, 1990). För diakoners del genomsyrar arbetsklimatet deras arbete såväl som deras interaktioner med kolleger och andra medarbetare. Generellt sett är det av största betydelse enligt Hjort (2004) att kyrkligt anställda över lag måste vara väl förankrade i Svenska kyrkans tro och liv samtidigt som det specifikt bland diakoner finns ett behov av att i sitt arbete känna ett ”stöd i ryggen” (sidan 101) både från ledning och från övriga anställda. En annan väsentlig faktor vilken genomsyrar både diakoners arbete och deras interaktioner med såväl kolleger/medarbetare som med omvärld är deras personlighet. Enligt Hjort (2004) har individuella egenskaper en avgörande betydelse för de diakoner som finner sitt arbete inom en lokal församling. Som exempel på relevanta personlighetskaraktistika nämner hon förmåga att som diakon vara trygg och empatisk som person, att kunna samtala med och stödja och vägleda människor och inte rädas att finnas i svåra situationer, ha mycket tålamod och vara flexibel. Enligt Hansson (2001) är det emellertid inte en självklarhet att behovet av att känna stöd i ryggen i praktiken tillfredsställs. Han menar att det bland församlingsanställda å ena sidan finns en kulturellt baserad utåtriktad öppenhet som inte tillåter några gränser mot församlingsborna och därför enligt hans uppfattning närmast uppfattas som gränslös. För dem är man till och för dem skall man finnas till när man behövs. Å andra sidan framstår de interna gränserna inom den lokala församlingen enligt honom som diametralt motsatta de yttre vilket får till följd att det inom denna finns en tydligt framträdande individualism. Detta leder enligt Hansson (2001) till att ”medan den kyrkliga kulturen utåt präglas av värme och omsorg, upplevs den inåtriktade som mer hård, ibland problematisk, ogästvänlig och individualistisk” (sidan 95). För diakoners del kan man säga att deras delaktighet i en arbetsgrupp som till exempel en församling är en viktig erfarenhetsfaktor. I detta sammanhang har diakonen en specifik roll i församlingens arbetsgrupp att som församlingsanställd ansvara för församlingens gemenskap (Nilsson, 2005) samt tillsammans med övriga anställda se till så att församlingens pastorala program genomförs (Edqvist et al., 2005). Den andra viktiga erfarenhetsfaktorn för diakoner är deras roll som hjälpare eller tjänare för utsatta individer. I denna kontext tar sig diakonalt arbete uttryck av ”tro i handling” (sidan 1), vilket för diakonen konkret inbegriper att finnas till hands, bry sig om och vara intresserad av människor vilket kräver att diakonen har möjlighet att ta sig tid när en människa behöver råd och stöd (se Svenska kyrkans yrken och utbildningar). Ur ett församlingsperspektiv handlar diakonens arbete om ett förvaltande uppdrag, men i diakonens kontakt med utomstående individer får arbetet istället en karaktär av något som åstadkommer

förändring. Enligt Hansson (2001) finns det tydliga tecken på att det även hos diakoner finns en stark individualism, då det enligt honom är den egna uppfattningen om den kristna trons uttrycksformer som hos diakoner är det väsentliga i uppdraget, inte Svenska kyrkans gemensamma tro. Även den persongenomgång som Lunds stifts själavårdscentrum erbjuder blivande diakoner (se Persongenomgång för blivande präster och diakoner) lyfter fram den individualism som man menar genomsyrar diakoners yrke. Diakonens identitet menar man till stor del präglas av individens egen livshistoria vilken är den primära faktorn som formar och tydliggör individens personlighet. Under persongenomgången, där individen i samtal får möta en terapeutiskt skolad person med kyrklig förankring, får den blivande diakonen tillfälle att bli medveten om vad som formar dennes personlighet genom att reflektera över den egna kallelsen, värderingar och förhållningssätt samt över egna och andras förväntningar. Också relationer till andra människor samt hur man kan hantera olika relationsformer ventileras i ljuset av individens subjektiva livshistoria. I sin studie av diakoners upplevelse av sin arbetssituation som helhet, fann Lindgren (2007) en positiv inställning till den individualism som både Hansson (2001) och Hjort (2004) omnämner bland majoriteten av de diakoner som deltog i hans studie. Överlag ansåg man sig trivas med sitt arbete som diakon och ansåg sig dessutom ha en ”förhållandevis stor egen kontroll över hur arbetet utförs” (sidan 7). Samtidigt är det viktigt att notera att majoriteten verksamma diakoner inom Svenska kyrkan har sin arbetsplats vid en specifik lokal församling vilken inbegrips i en särskild organisation med ett bestämt historiskt arv vilken praktiserar vissa organisatoriskt betingade ordningar.

Organisationen Svenska kyrkan

Svenska kyrkans organisatoriska mål samt innebörden i kyrkliga uppdrag

Svenska kyrkans organisatoriska identitet beskrivs i inledningen till kyrkoordningen i termer av ett ”evangelisk – lutherskt trossamfund” (Edqvist et al., 2005, sidan 40). Den primära enheten inom Svenska kyrkan är den lokala församlingen medan Svenska kyrkans stift utgör regionala pastorala områden som tillsammans täcker hela landet (Edqvist et al., 2005). De individer som har tjänst i Svenska kyrkan, uppfattas som lemmar i en och samma kropp. Detta innebär att varje anställd har en plikt att fullgöra de speciella uppdrag som de anförtros i solidaritet med Svenska kyrkan. Varje kristen som har anställning inom Svenska kyrkan har därför en specifik uppgift att fylla (Ekström, 2004). Kyrkans många uttryckssätt handlar i första hand enligt Ekström (2004) om ”den kristna närvaron i världen, den kristna uppgiften och den kristna gemenskapen. Inte om organisationen” (sidan 23). Den individ som har vigts till ett kyrkligt uppdrag tjänstgör genom sitt ämbete både i och för församlingen (Edqvist et al.,

2005). Den lokala församlingens kristna gemenskap är i sin tur ett svar på den enskilda individens kristna identitet. Individens vining till ett särskilt uppdrag sker i församlingens gemenskap inom vilken individen fullgör sin tjänst (Nilsson, 2005). Diakoner har alltså både en organisatoriskt betingad anställning i Svenska kyrkan och en särskild plats i en specifik arbetsgrupp inom denna.

Pastoralt program

Enligt Kyrkoordningen finns det inte någon given struktur för hur det pastorala programmet skall utföras inom den lokala församlingen, utan denna har en frihet att själv ansvara för utförande och ambitionsnivå. Det som anges i kyrkoordningen är vad det pastorala programmet skall omfatta (Edqvist et al., 2005). Att diakoni är ett av den lokala församlingens ändamål leder enligt Roos (1988) till att man i varje enskild församling måste fundera över vilken ställning diakonin har i denna. Att det inte finns någon detaljerad plan för hur det pastorala programmet skall utformas, tror Nilsson (2005) kan leda till att församlingen erfar en frihet i det gemensamma församlingsarbetet vilken väcker frågor som man tillsammans i egenskap av en kristen gemenskap måste ta ställning till. Detta förstärker också den grundläggande värderingen som församlingsanställda förbinds till; att ta ansvar för varandra och därmed också för församlingens gemenskap (Nilsson, 2005).

Organisationskulturens karaktäristika inom Svenska kyrkan

Svenska kyrkans organisationskultur kan enligt Hansson (2001) knappast sägas vara inriktad mot en yttre effektivitet, det vill säga att göra rätt saker. Snarare uppfattas den enligt honom som hierarkisk och som i viss mån är inriktad mot ”att göra saker rätt” (sidan 171). Eftersom kyrkoordningen enligt Hansson (2001) ”starkt reglerar förändringar i vissa avseenden” samtidigt som ”förändringsinriktningen är låg” (sidan 171), framstår enligt honom den kyrkliga kulturen snarare som ”byråkratisk och mindre flexibel” samtidigt som inriktningen mot såväl öppenheten utåt som individualismen enligt Hanssons (2001) uppfattning är ”tydlig och stark” (sidan 171).

Arbetsklimatet inom Svenska kyrkan, framtidsinriktning och målarbete

Enligt Ekvall (1990) är framtidsinriktningen en självklar betingelse som individer inom en organisations ramar reagerar på eftersom denna ”avgör de betingelser under vilka verksamheten kommer att bedrivas” (sidan 13). För Svenska kyrkans anställda har självförståelsen ett eskatologiskt drag som enligt Nilsson (2005) åter kanske behöver aktualiseras: ”Att deras ge-

menskap föregriper och är en del av framtiden” (sidan 80). Samtidigt erfar Filipsson (2004) att allt fler kyrkliga tjänster har en ”oklarhet kring sig” (sidan 27) vad gäller önskvärd utbildning hos de anställda, vad man konkret skall arbeta med samt vad gäller arbets sätt. Samtidigt måste det enligt honom såväl hos lokala församlingar som hos enskilda diakoner finnas en beredskap att förändra sitt arbets sätt då den omgivande kontexten kräver det. Utöver denna oklarhet som Filipsson (2004) omnämner, anser Hansson (2001) att arbetsrelaterade mål inte heller är någon självklarhet inom Svenska kyrkan liksom att de anställda i sin verksamhet drar åt samma håll. Samtidigt som Hansson (2001) erfar att många när det gäller målfrågor anser det vara ”splittrat i kyrkan”, menar andra enligt honom att ”målfrågor varken diskuteras eller klaras ut i församlingarna” (sidan 85), medan åter andra tvivlar på om det överhuvudtaget existerar några gemensamma mål då man erfar att det finns en okunskap om vad som egentligen är ”målet i kyrkan” (sidan 85). Trots denna oklarhet finns det individer inom Svenska kyrkan som faktiskt har tydliga mål med sin verksamhet men som samtidigt skapar tydliga gränser gentemot övriga församlingsanställda (Hansson, 2001).

Enligt Hansson (2001) visar Svenska kyrkan olika sidor inåt och utåt. Utåt mot församlingarna är kyrkan vänlig och öppen och utåt kan arbetsplatserna vara präglade av humor och glädje. Det finns pastorat som präglas av öppenhet, värme och humor där det är tillåtet att tala om problem och där kyrkoherden intresserar sig för de olika medarbetarna och tar tag i svårigheter och konflikter. Dessa pastorat är enligt Hansson (2001) dessvärre i minoritet. Samtidigt menar Hansson (2001) att det är viktigt att församlingarna förnyar tänkande och arbetsformer och har förmåga att knyta an till det omgivande samhället: ”Där formas tanken på en utveckling av teologin i anslutning till varje tid” (sidan 19).

Självförståelse

Bilden av hur de kyrkoanställda uppfattar sig själva som enskilda individer är viktig för deras självförståelse, man finner sin identitet i det man gör (Hjort, 2004), men leder också till frågor om ”hur man som församling faktiskt uppfattar sig själv som en kristen gemenskap” (Nilsson, 2005, sidan 71). Ömsesidigt samförstånd måste finnas mellan församlingens anställda som grupp och varje enskild individs personliga kallelse till sitt uppdrag. Kanske behöver tanken på kyrkan som en familj med socialt ansvarstagande och med en bärkraftig gemenskap både göras mer tydlig och mer nyanserad, enligt Nilsson (2005). Att lyfta fram tanken på kyrkan som ett folk på vandring, förmedlar enligt honom en bild av kyrklig ”utveckling, förändring, målinriktning och av gemensam rörelse” (sidan 84).

Församlingsdiakoni

Den diakonala uppgiften som den lokala församlingen har ett gemensamt ansvar för blir enligt Nilsson (1988) ett sätt för de församlingsanställda som gemenskap att tjäna varandra. Här uttrycks diakoni som inbördes gemenskap mellan anställda där de anställda ser varandra som partners på samma plan vilka tillsammans tar emot och uppfyller denna uppgift genom att dela med sig av sig själva för varandra (Nilsson, 1988). Detta uttryck för diakoni uppmärksammar också Roos (1988) som menar att diakoni kan beskrivas som ”ett särmärke för gudsfolket” som både aktualiserar relationen mellan de församlingsanställda som en kristen gemenskap där varje kristen ”ger ut sig själv för varandra”, men kan också sägas vara en ”utåtriktad handling mot alla människor” (sidan 25). Diakoni är den kristna församlingens livsstil och är därför något som präglar hela kyrkans arbete att hjälpa människor i fysisk, psykisk och andlig nöd (se Svenska kyrkan – Diakoni). Diakoni kallas ibland ”tro i handling” vilket konkret innebär att finnas till hands, bry sig om och vara intresserad av människor, att ha möjlighet att ta sig tid när en människa behöver råd och stöd (se Svenska kyrkans yrken och utbildningar). Ur ett församlingsperspektiv handlar diakoni om ett förvaltande uppdrag, men som i dess riktning utåt får karaktär av något som åstadkommer förändring. Detta innebär att diakoni besitter en viktig kreativ funktion som enligt Nilsson (2005) kräver en utveckling av både arbetsformer och av organisationen som helhet.

Diakoner och deras värld

Diakoners vigningsuppdrag, arbetsuppgifter, mål och visioner

Genom sin vigning är diakonen enligt kyrkoordningen sänd på Svenska kyrkans uppdrag. Detta innebär att diakonen förklarar sig villig att stå fast vid sändningsuppdragets innebörd av ett livslångt och särskilt uppdrag samt i sitt arbete också visa sig vara villig att följa Svenska kyrkans ordning. Genom sin vigning till ett särskilt uppdrag får diakonen i sin dagliga gärning styrka av att på detta sätt vara sänd på Svenska kyrkans uppdrag (Edqvist et. al., 2005).

Utöver kyrkoordningen, preciserar såväl Den svenska kyrkohandboken (2003) som Biskopsbrevet om Svenska kyrkans ämbete (1992) diakoners arbete. Särskilt Biskopsbrevet om Svenska kyrkans ämbete åberopar enligt Lindgren (2007) diakoners förpliktelse genom sin vigning att i sin tjänst följa kyrkans ordning och förverkliga sin kallelse med Kristus som förebild vilket inbegriper förpliktelse att hjälpa de individer som behöver diakonens tjänst och att stå på de förtrycktas sida vilket kan innebära att diakonen för en annan individs talan i möten med myndigheter eller andra samhällsrepresentanter (Lindgren, 2007). I sin studie av diakoners upplevelse av sitt arbete, menar Lindgren (2007) att den vigningsordning till diakon

som återfinns i Den svenska kyrkohandboken (2003) är det dokument som bör utgöra basen för det diakonala arbetet vilket enligt hans uppfattning antas få konsekvenser för de enskilda diakonernas dagliga arbete.

Under den vigningsritual till diakon i Svenska kyrkan som återfinns i Den svenska kyrkohandboken (2003), preciseras diakonernas arbete på följande sätt: ”En diakon skall uppsöka, hjälpa och stödja dem som är i kroppslig och själslig nöd, ge kristen fostran och undervisning i tron, i församling och samhälle vara ett barmhärtighetens tecken och i allt tjäna Kristus i sin nästa. En diakon skall leva som Kristi tjänare och hjälpa människor att gestalta Guds kärlek. Diakonen skall försvara människors rätt, stå på de förtrycktas sida och uppmuntra och frigöra Guds folk till det som är gott, så att Guds kärlek blir synlig i världen.”

Utöver ovanstående dokument föreligger också det såkallade Biskopsbrevet om Svenska kyrkans ämbete (1992), vilket är det andra styrdokumentet vilket definierar diakonalt arbete. I detta dokument beskrivs det diakonala ämbetet i något annorlunda ordalag jämfört med den formulering som Den Svenska kyrkohandboken (2003) använder sig av:

Att vara diakon är

Att genom kallelse och vigning vara sänd att i Andens kraft förmedla Guds kärlek genom tjänande bland människor,

Att mätta de hungriga, hjälpa de sjuka, bistå de gamla och så vara Jesu Kristi händer på jorden,

Att värna de minsta, ge röst åt de tystade, försvara de utsatta, stödja de svaga, värna om skapelsens integritet och så göra evangelium synligt,

Att trösta de sörjande och undervisa om kärlekens väg,

Att peka på Guds rikes verklighet mitt i samhället och kämpa för rättvisa, delaktighet och värdighet för alla,

Att i den lidande och lovsjungande kyrkans gemenskap och med lyhörd inlevelse i bönen bära fram människor inför Gud,

Att alltid se på Jesus Kristus, tjänarnas tjänare, och så hämta inspiration och trots all svaghet vara den gudomliga kärlekens tjänare.

Förväntningar

Det man enligt Lindgren (2007) kan notera i de båda ovanstående styrdokumenterna är att båda definierar diakoners arbete utifrån det som man inom arbets- och organisationspsykologi betecknar som ”uppgiftsprestationer”, det vill säga de målinriktade aspekterna av beteendet på arbetet men inkluderar också ”kontextuella prestationer” vilka relateras till de sociala aspek-

terna av diakoners arbete. I praktiken innebär detta enligt Lindgren (2007) att ”diakonen liksom andra anställda förväntas bidra till ett gott arbetsklimat på arbetsplatsen” (sidan 16). Till sammans innebär de uppgiftsrelaterade och de kontextuellt relaterade prestationerna enligt Lindgren (2007) att den anställde förväntas bidra till att organisationen fungerar på bästa sätt, att främja ett effektivt uppgiftsbeteende och att stödja och försvara organisationens syften” (sidan 16). I sin studie har Lindgren (2007) lagt märke till att diakoner är engagerade i denna typ av aktiviteter genom att ansvara för olika former av ”personalmöten” (sidan 16).

Vidare bör man enligt Lindgren (2007) notera att de båda vigningsdokumenten definierar vad man som diakon enbart förväntas att göra. Ett övergripande tema i dessa beskrivningar är enligt honom tjänandet, varigenom diakonens ämbete handlar om både att ge undervisning till församlingen men också diakonens plikt att betjäna denna. Vidare kan diakoners ämbete enligt honom också ytterligare uttryckas och förtydligas i begrepp som förbön och kamp, hjälpa, trösta, värna, ge tröst, försvara och stödja. Trots att diakonerna har ”ett särskilt ansvar eller en särskild profil när det gäller tjänandet” (sidan 2), sker diakonens målarbete alltid i relation till någon. Genom dessa riktlinjer framkommer att diakoner förväntas tjäna såväl hungriga som sjuka och gamla individer men också de tystade och de utsatta, de svaga och de minsta samt de sörjande men också alla andra människor. Slutligen sker diakonens målarbete inför Gud (Lindgren, 2007). Utöver diakonens specifika profil har denne också enligt Lindgren (2007) ”vissa administrativa uppgifter” (sidan 2). Sammantaget kan församlingsdiakoni sägas innebära olika former av hjälpverksamhet vilka motiveras av det kristna budskapet och syftar till kristen omvårdnad. I praktiken innebär detta enligt Nilsson (1988) en plikt att ”utöva kristen kärleksverksamhet på medmänniskans villkor” (sidan 28). Den kristna människans individuella erfarenhet att vara gudomligt kallad handlar om en frivillig kärlek till sin medmänniska som först och främst innebär förmågan att ge sig själv.

De bilder som tecknas av det diakonala ämbetet i styrdokumentet är i många avseenden enligt Lindgren (2007) att betrakta som ”ideala bilder som inte nödvändigtvis överensstämmer med diakonernas faktiska arbetssituation” (sidan 2), eftersom dessa bilder inte säger någonting om vare sig vad diakonerna gör när de väl befinner sig ute på sina arbetsplatser eller hur de upplever sin arbetssituation. Därtill bör vi enligt Lindgren (2007) vara medvetna om att både det faktiska utförandet av arbetssysslorna och upplevelsen av arbetet även påverkas av andra faktorer än de som ryms inom ramen för riktlinjerna. Som exempel nämner han bland annat individuella karakteristika och psykosocial arbetsmiljö. Då en majoritet av diakonala tjänster inom Svenska kyrkan är församlingsbaserade, innebär detta att en diakon har frihet att själv byta målgrupp eller inriktning på församlingstjänsten, men det är svårt för att inte säga

nästan omöjligt enligt Filipsson (2004) att ”hitta någon annan typ av tjänst för din diakonala kallelse” (sidan 27).

I ett mindre arbetslag som till exempel en liten församling arbetar diakonen tillsammans med förtroendevalda, andra frivilliga, präst och kyrkomusiker medan diakonen i den större församlingen också samverkar med församlingspedagog, informatör, ekonom och personalsekreterare. Arbetsuppgifterna varierar beroende på vilken församling diakonen arbetar i, men innebär alltid att ta ställning för de mest utsatta i samhället samt att försöka återge människor livsmod och hopp och att värna varje människas rätt att leva ett värdigt mänskligt liv (se Svenska kyrkan - Yrken och utbildningar - Diakon).

Olika arbetskontexter

Utöver att arbeta i en specifik lokal församling, kan diakoner välja att arbeta mot utomstående individer. En andra form av diakonalt arbete kan vara stöd mot våld och ensamhet, där diakoner besöker äldre och sjuka, ordnar sorgegrupper och samtalar med enskilda personer om livets glädje och besvär. Diakoni kan också innebära att kyrkan möter missbrukare och deras anhöriga för att ge stöd och hjälp. Det kan också handla om att starta samtalsgrupper för våldutsatta kvinnor och män och hjälpa familjer ur krissituationer som drabbar föräldrar och barn. Vidare har många av landets högstadie- och gymnasieskolor diakoner på plats som stöd för elever (se Svenska kyrkan – Diakoni). I dessa arbetskontexter är syftet att som diakon bygga relationer och nätverk med andra människor och organisationer som till exempel polis, socialtjänst, sjukvård och frivilliga organisationer (se Svenska kyrkan – Yrken och utbildningar – Diakon).

I diakonens möte med människor utanför den församlingsbaserade diakonins ramar måste det finnas en vilja hos diakonen till detta möte, men också en vilja hos diakonen att också låta sig påverkas av och beröras av dessa individer (Hjort, 2004). Hon lyfter fram förhållandet mellan diakonens arbete och hennes möte med andra människor som den mest viktiga beståndsdel i diakonens vardag. I diakonens uppdrag finns en empatisk dimension som för diakonen som hjälpare innebär förmåga att både orka och ha möjlighet att dela en utomstående individs situation (Hjort, 2004).

Diakonens individuella sändningsuppdrag

I sin diakonala uppgift att vara ett barmhärtighetens och hoppets tecken i samhället (Roos, 1988), krävs enligt Nilsson (1988) hos diakonen en förmåga till rörlighet. Denna utåtriktade diakoni har en förebyggande karaktär att hjälpa människor att behålla sin värdighet men också

förmåga att finna den bakomliggande orsaken till mänsklig nöd (Nilsson, 1988). Diakonens sändningsuppdrag handlar om att vara där nöden gör sig påmind för att kunna hjälpa och att kunna aktualisera den ständiga frågan om hur människor idag skall få hjälp att leva ett värdigt mänskligt liv (Nilsson, 1988). Den utåtriktade diakonins syfte och mål är att åstadkomma förändring av bland annat yttre levnadsvillkor. För diakonen är rollen som tjänare den mest viktiga aspekten i uppdraget.

Diakoners arbetssituation

För en del diakonala tjänster kan det enligt Filipsson (2004) vara önskvärt med eller rent av nödvändigt att diakonen som tjänsteinnehavare besitter vissa specialkunskaper (det vill säga sådana kunskaper som inte inkluderas i grundutbildningen till diakon) för att klara av de arbetsuppgifter man förväntas göra. Ett exempel på en form av specialkunskap kan enligt honom vara ”dokumenterad erfarenhet av självständigt arbete” (sidan 13).

Det är viktigt att en diakon som söker församlingstjänst är rätt person för tjänsten. Även om man har såväl teoretisk som praktisk erfarenhet och utbildning arbetar man som diakon i ett specifikt sammanhang med vissa redan ”utvalda” arbetskamrater (Filipsson, 2004) som tillsammans med arbetets art kräver att diakonen ”är och beter sig på ett visst sätt” (sidan 13). I egenskap av arbetsgrupp, har den lokala församlingen en avgörande potential att ”uttrycka arbetets innehåll och vad man önskar för personlighetstyp” (sidan 13).

Till skillnad från att fästa en avgörande betydelse vid arbetsgruppens inflytande över den enskilda diakonens arbete, menar Hjort (2004) att det snarare finns ett allmänt behov bland diakoner att få lov att stänga sin egen dörr och vara för sig själv som i praktiken innebär ett tillfälle för den enskilde diakonen i sin psykosociala arbetsmiljö att respektera men också medvetet ta ansvar för sitt eget liv och sina egna behov och inte fästa så stor vikt vid vad som händer i arbetsgruppen.

Hjort (2004) menar också att det är ur den glädje och frimodighet som man som diakon upplever i sitt möte med människor som den reflektion utvecklas där man får ställa sig frågan om var den glädje, lust och frimodighet som man upplever i sitt uppdrag växer fram innan man som diakon går in i andra diakonala uppgifter. Också Hansson (2003) menar att diakoni förutsätter reflektion som i sin tur kräver distans. För att få möjlighet till reflektion måste diakonen enligt honom ha möjlighet att i sitt arbete ta ett steg tillbaka för att tänka över sig själv men också för att få perspektiv på sin arbetssituation. Det är enligt honom i distansen från det vanemässiga som varje individ får möjlighet att ifrågasätta, finna nya infallsvinklar och resonera på ett nyskapande sätt.

Organisatoriska förutsättningar för arbetstagares utveckling i sin professionella roll

Kreativitet i organisatorisk kontext

För att förstå hur individer upplever och hanterar vardagen i en organisatorisk kontext måste man söka efter organisatoriska karaktäristika. Företeelser i organisationen kan beskrivas som stimuli för individers upplevelser och beteenden (Ekvall, 1985).

Enligt Amabile (Rasulzada, 2007) definieras ofta kreativitet som ”utvecklande av en specifik typ av idéer som har att göra med metoder, tillvägagångssätt eller tjänster vilka är unika samtidigt som de anses som potentiellt användbara (det vill säga har ett direkt eller indirekt värde) för organisationen” (sidan 5). I denna betydelse kan organisatorisk kreativitet beskrivas som något som är strukturellt inneslutet i organisationen och härrör till den grad till vilken organisationen medvetet arbetar mot kreativitet genom att etablera formellt erkända inställningar, synsätt och betraktelsesätt och andra redskap men kan också sägas härröra från organisationens förmåga att erbjuda resurser och andra tillgångar för att uppmuntra unika beteenden bland individerna inom den specifika organisationskontexten. Sammantaget kan kreativitet i organisatorisk kontext beskrivas som en organisatorisk potential vilken är en del av organisationsstrukturen (Bharadwaj & Menon, 2000).

Andra organisatoriska karaktäristika

Arbetsklimatet är den faktor som på arbetsplatsen tar sig uttryck i individers beteende gentemot varandra men kan också uttryckas genom det sätt på vilket regler och rutiner tillämpas (Ekvall, 1985). Vidare utövar också arbetsklimatet en inverkan på individens subjektiva identifikation med sin organisation (Ekvall, 1990).

I mötet mellan organisationens individer och dess miljö skapas ett psykologiskt klimat i organisationen, då människor enligt Ekvall (1990) reagerar på organisatoriska förhållanden och händelser. Då vissa reaktioner förstärks och blir vanliga hos merparten av organisationsmedlemmarna utgör de klimatinslag. Vidare får den enskilde individen genom sina erfarenheter och upplevelser av organisationskulturen besked om vilka beteenden och attityder som är acceptabla (Ashforth, 1985).

Organisationen som helhet bestämmer förutsättningar och sätter gränser för den interaktion mellan individ och arbetsgrupp som är möjlig och det innehåll och de förhållningssätt som kan utvecklas. Därför har organisationen som helhet möjlighet att påverka det klimat som växer fram inom en specifik arbetsgrupp (Ekvall, 1990). Vidare menar man att den specifika gruppens mål till vilken den enskilde individen i organisationen tillhör i högre grad påverkar individers klimatupplevelse än sådana faktorer som har med den övergripande organisations-

strukturen att göra som till exempel individens upplevelse av autonomi i förhållande till organisationen som helhet. Forskning från 2003 av Carr, Schmidt, Ford & DeShon samt av Parker och hans kolleger har också styrkt antagandet att de individer som upplever arbetsklimatet som positivt också visar större arbetsrelaterad insats och mer engagemang.

Sammantaget kan organisationsklimatet beskrivas som en organisatorisk faktor vilken både kan anbringas på en hel organisation som på en särskild del inom denna som till exempel en specifik arbetsgrupp (Burke, Borucki, & Kaufman, 2002).

Individens inverkan på arbetsklimatet i organisationen

Inom en viss organisation eller grupp är det enligt Ekvall (1990) rimligt att anta att det råder typiska socialpsykologiska förhållanden av "relativt stabil karaktär" (sidan 5). Utöver organisationens påverkan av arbetssituationen har också de individer som tillhör en specifik organisation själva visat sig utöva ett inflytande på vilket arbetsklimat som formas genom att skapa specifika klimatbetingelser. Ett specifikt organisationsklimat kan enligt honom beskrivas som "beteenden, attityder och känslöstämningar som karakteriserar livet i organisationen" (sidan 5). Individuella faktorer såsom personlighet, preferenser, attityder, kompetenser och erfarenheter är också av central betydelse för vilket klimat som uppstår bland de individer som befolkar en specifik organisation. I detta avseende menar Ekvall (1990) att de individer som befolkar organisationen blir varandras miljöstimuli. Forskning från 2002 av Burke och hans kolleger menar att man kan få en god uppfattning av anställdas upplevelse av arbetsklimatet genom att låta dem beskriva sin upplevelse utifrån ett särskilt arbetsklimatperspektiv och sedan poängsätta deras erfarenheter.

Individen i organisationen

Vare organisationsmedlem har enligt Argyris ett behov av att dels få möjlighet till eget ansvar samt möjlighet att använda sitt eget omdöme vilket organisationer i allmänhet måste tillmötesgå enligt hans uppfattning (Egidius, 2002). Det finns också enligt Drucker (1985) och Kanter (1988) en generell uppfattning om att då individer erfar problem, oförenligheter eller andra otillfredsställelser i sitt arbete, väcks hos dessa individer en större subjektiv målmedvetenhet, beslutsamhet men också uthållighet, vilket enligt Anderson och hans kolleger (2004) kan leda till en förändring eller förnyelse av individers förväntningar och beteende.

Arbetsgruppens identitet

Den formella gruppen har enligt West (1996) såväl en gemensam organisatorisk identitet som olika funktioner vilka både härleds från och bidrar till organisationens syften och mål. Medlemmarna har olika arbetsuppgifter, men arbetar mot ett gemensamt mål genom att interagera olika förmågor för att kunna använda sig av sina tillgångar på bästa möjliga sätt. Trots att det finns en potentiell olikhet mellan gruppmedlemmarna har de en gemensam organisatorisk identitet som en arbetsgrupp med en bestämd organisatorisk funktion. Man är beroende av varandra och måste interagera för att nå sitt mål som grupp. Inom arbetsgruppen samarbetar medlemmarna enligt Granér (1991) som fristående och självständiga individer och är beredda att ta sitt individuella ansvar för att arbetsgruppens uppgift ska kunna genomföras.

Den enskilde individen i arbetsgruppen

Trots att medlemmarna inom arbetsgruppen arbetar som fristående och självständiga individer i förhållande till varandra, har den specifika arbetsgruppen potential att genom olika gruppfenomen påverka enskilda arbetstagare individuellt (Egidius, 2002). I enlighet med detta resonemang uppfattas inte en enskild grupp som enbart en passiv kontext i vilken individuellt beteende äger rum utan har enligt Mayo (1949) tydligt bestämda psykologiska och sociala förhållanden. Den enskilda individens psykologi tolkas i detta sammanhang som en produkt av gruppens liv. För den enskilde individen är såväl tillhörighet som delaktighet i en bestämd arbetsgrupp enligt West (1996) en viktig erfarenhetsfaktor. Också Maslow (Tamm, 2002) menar att för att en utomstående skall kunna tillägna sig en helhetsförståelse av den enskilda individens beteende i organisationen, är det av vikt att undersöka individens erfarenhet av den sociala miljö till vilken individen uppfattar sig som integrerad med.

Samtidigt finns hos de individuella gruppmedlemmarna enligt Tajfel och Turner (Haslam, 2001) en ”individuell rörlighet” (sidan 38) vilken kan liknas vid en motpol till gruppens inflytande över den enskilda medlemmen. Denna individuella rörlighet kan liknas vid en strategi hos den enskilde gruppmedlemmen mot självförstärkande. Genom att acceptera de former av gruppbetingade relationer som den enskilde individen anser råda inom gruppen, har individen möjlighet att främja egna mål vilka till sin natur inte är gruppcentrerade och gemensamma utan individuellt betingade.

I en växelverkan mellan sociala och subjektivt psykologiska faktorer, särskiljs individers gruppbetingade och personligt individuella beteende, enligt Tajfel (Haslam, 2001) vilka är ”kvalitativt distinkta från varandra, men kan samtidigt framställas som en bipolär sammanhängande enhet” (sidan 34). Vid den ena extremen avgörs det individbetingade beteendet

genom interaktionen mellan individens individuella karaktär som person och hennes egna motivationsfaktorer. Vid den andra extremen avgörs individens gruppbetingade beteende vilket härleds från personens medlemskap i den aktuella gruppen. Exakt var individer väljer att placera sig själva på denna skala mellan individbetingat och gruppbetingat beteende är enligt Tajfel (Haslam, 2001, sidan 35) en konsekvens av en växelverkan mellan psykologiska och sociala faktorer. Enligt van Dick (2004) blir individens subjektiva förbindelse med en organisation en hjälp för den enskilda individen att kunna besvara den större existentiella frågan om vem hon själv är. Också Landy & Conte (2007) menar att medlemskapet i den specifika gruppen inom organisationen hjälper den enskilde individen att upprätthålla sin identitet och självkänsla.

Sociala och formella roller

Även Granér (1991) talar om förhållandet mellan enskilda individer och de sammanhang man befinner sig i vilka enligt honom avgör vilka roller individer intar. I det sociala sammanhanget visar individen olika sidor av sig själv som både är beroende av individens egna behov och omvärldens förväntningar. Den sociala rollen kan i detta sammanhang definieras som det beteendemässiga uttrycket för det mönster av förväntningar och egna behov som är förbundna med en viss ställning i ett socialt system. När en person ingår i en arbetsgrupp tillträder individen som regel en viss tjänst. Det kan antingen vara den överordnade delen av organisationen eller den egna arbetsgruppen som beslutar om att en viss tjänst skall tillsättas. Genom vedertagen praxis eller formulerat i en arbetsbeskrivning, anger den överordnade delen av organisationen vilka förväntningar man har på befattningshavaren. Dessa förväntningar är som regel av instrumentell karaktär och anger vad individen i fråga ska göra, medan rollförväntningarna syftar på individens formella roll (Granér, (1991).

Svenska kyrkans organisatoriska betydelse för diakoners utveckling i sin professionella roll

Utveckling och förändring inom Svenska kyrkan

Som trossamfund uttrycker och bekänner Svenska kyrkan sin kristna tro genom ord och handling. Den kristna läran formuleras i sin tur genom en ständig reflektion över vad kristen tro och bekännelse innebär och syftar på det teologiska tänkandet och dess resultat. Enligt Edqvist et al. (2005) kan den kristna tron sägas bygga på en medmännisklighet som både uttrycks inom Svenska kyrkans organisatoriska liv men också i den enskilde kristnes personliga tillvaro. Individer som genom sin anställning företräder kyrkan förutsätts därför dela Svenska kyrkans kristna liv och tro samtidigt som man förbinds till att ”i varje tid på nytt leva sig in i

trons djup och klargöra dess innebörd” (sidan 42). Den kristna tro som Svenska kyrkan och dess arbetstagare bekänner sig till måste stå i en ständig dialog med samt ge svar på sin tids frågor (Edqvist et al., 2005).

I tjänst åt varandra

Den lokala församlingens grundläggande uppgift är ett svar på Svenska kyrkans uppmaning som organisation till den lokala församlingen att levandegöra den kristna tron genom att låta denna ta sig uttryck i handling. För den lokala församlingen innebär detta att de anställda tillsammans har ett gemensamt ansvar både för varandra och för den kyrkliga verksamheten som bedrivs i församlingen. Det gemensamma målet står i direkt relation till varje anställds arbete. Tillsammans skapar och fördjupar de församlingsanställda en gemensam kristen gemenskap och identitet genom att man tillsammans ansvarar för att den grundläggande uppgiften blir utförd. Trots att gruppmedlemmarna inom församlingen har mer eller mindre definierade funktioner som tydligt eller mer diffust skiljer sig åt från varandra, är de församlingsanställda som arbetsgrupp beroende av varandra och måste interagera för att kunna nå sitt gemensamma mål som församling. Varje församlingsanställds särskilda uppdrag handlar för den enskilt anställda om en förvaltande tjänst åt sina kolleger i församlingen (Edqvist et al., 2005). Varje anställds övergripande ansvar menar Nilsson (2005) leder fram till ”den väg där kärlek, medmänsklighet, godhet och god vilja går segrande fram” (sidan 54).

Krav på de anställda

På varje arbetsplats ställs krav på de anställda på olika sätt. För diakoners del innebär ett sådant krav att de enligt Hansson (2001) inte får vara svaga, eftersom de är ”tränade i att hjälpa människor i nöd”, men pekar samtidigt på diakoners behov av ”övrig personal som ställer upp och stödjer varandra i svåra situationer och visar förståelse mot varandra” (sidan 89) för deras möjlighet att kunna uppfylla detta krav. Dock är enligt Hansson (2001) denna bild inte överensstämmande med dagens verklighetsförhållanden inom lokala församlingar, eftersom de församlingsanställdas krav på sig själv inte kan förbindas med de anställdas omtanke om varandra. Snarare dominerar inom de lokala församlingarna en ickeacceptans för svaghet, vilket leder till att kyrkligt anställdas bild av godhet inte behöver betyda att ”kyrkans folk bättre skulle ta hand om varandra” (sidan 90).

Kallelsen och uppgiften både gränssättande och gränslös

I relationen mellan den egna kallelsen och den egna tolkningen av uppgiften och dess relation till kulturen är de teologiska ställningstagandena enligt Hansson (2001) ”våldigt avgörande, då var och en av de anställda anser sig ha ett tolkningsföreträde av den gudomliga uppgiften” (sidan 82). Detta leder enligt honom till att om individen inte får som den vill blir det problem. Om det till exempel förekommer oenighet mellan en komminister och en diakon om hur församlingsarbetet skall bedrivas, vilket honom inte är någon ovanlighet, kan detta i församlingen leda till ”en förgiftande strid” (sidan 83). Hansson (2001) erfar även att det bland kyrkoanställda finns en tendens att i sin ”personliga teologi vända sig inåt och göra sig obeveklig” (sidan 83). Detta leder enligt honom till att den egna uppfattningen om vilken eller vilka som är de viktigaste uppgifterna sätter gränser mellan de anställda. Samtidigt erfar Hansson (2001) att om gränsen mot dem som inte delar den anställdas subjektiva teologiska uppfattning är tydlig, växer en gränslöshet utåt mot församlingsborna inom individen. Denna gränslöshet är enligt honom beroende av den församlingsanställdas personliga och subjektiva uppfattning av sin kallelse och uppgift och skapas alltså inte av församlingen som en gemenskap. Detta ger i sin tur att de församlingsanställda i sin strävan efter gränslöshet sätter värde på en narcissistisk personlighet enligt Hansson (2001). ”Det är ett slags värde man får ur ett narcissistiskt perspektiv att höra att man är efterfrågad, att folk söker en, att man är behövd” (sidan 84). Utåt uppvisar den lokala församlingen en gränslös öppenhet som är förbunden med vänlighet och en varm atmosfär. Samtidigt är den teologiska gränsen skarp mellan de anställda inom den lokala församlingsgemenskapen (Hansson, 2001).

Individuella egenskaper i relation till organisatoriska förutsättningar för individers utveckling i sin professionella roll

Individers medverkan i sin egen utveckling av sin professionella roll

Människan spelar som organisationsmedlem en mångfacetterad och komplicerad roll. Varje individs subjektiva tolkning och värdering av det klimat hon upplever har en psykisk inverkan på individen genom att hon reagerar på sin upplevelse av arbetsklimatet genom att uttrycka beteenden, attityder och känslor (Ekvall, 1990). Enligt hans uppfattning, drar den enskilde individen slutsatser från sina upplevelser av arbetsklimatet och handlar därefter vilket enligt Ekvalls (1990) uppfattning kan vara ett resultat av relationen mellan individens motivation och hennes upplevelse av arbetsklimatet.

Också individens egen personlighet i kombination med hennes erfarenheter av den organisation hon är verksam inom är enligt Ekvall (1990) till viss del beroende av individens egna

behov och motiv vad gäller arbetsinsats. Är den planerade verksamheten av sådant slag att den ger mig möjligheter att göra en arbetsinsats som jag kan känna tillfredsställelse med, frågar sig den enskilde medlemmen i organisationen (Ekvall, 1990). Också socialpsykologen Mead (Holm, 2005) menar att varje individ utvecklas i och genom en ständig interaktion med sin omgivning vilket i praktiken enligt honom innebär att det är den enskilda individens subjektiva tolkningar av sin arbetsmiljö och inte arbetsmiljön i sig som styr individens erfarenheter och beteenden (Holm, 2005).

Sammanfattningsvis ger kunskap om organisationsklimat jämte personlighet och individuella behov och motiv enligt Ekvall (1990) en ökad möjlighet att förstå och förklara uppkomsten av olika beteenden i organisationer.

Skillnaden mellan social och personlig identitet

Haslam (2001) menar att det sätt på vilket vi uppfattar oss själva är beroende av såväl faktiska företeelser i den miljö som vi befinner oss i som av det perspektiv vi personligen väljer att tolka dessa företeelser utifrån. Varje enskild arbetstagare kan enligt honom både beskrivas som en unik individ med en starkt framträdande personlig identitet med särskilda egenskaper vilka är unika i jämförelse med de andra medlemmarnas i gruppen men kan också karakteriseras som en gruppmedlem med särskilda värderingar och mål som delas av individer vilka uppfattas som representativa den sociala kategori till vilken individen i fråga hör.

Enligt Tajfel (Haslam, 2001) innebär social identitet ett krav på den enskilde individen att ”upprätthålla en särskild och positivt värderad social identitet” (sidan 31) i förhållande till hennes delaktighet i en bestämd grupp. Social identitet kan därför enligt Tajfel (Haslam, 2001) definieras som ”individens vetskap om att han eller hon tillhör en specifik grupp vilken inbegriper en emotionell och kvalitativ betydelse som individen personligen tillskriver sitt medlemskap i gruppen” (sidan 31). Detta medlemskap leder till att individen också tillskriver sitt beteende i gruppen en särskild betydelse enligt Tajfel (Haslam, 2001). Sammantaget kan en individs sociala identitet beskrivas som en del av individens subjektiva uppfattning om vem hon själv är vilken är förbunden med hennes identifikation med ett särskilt gruppbetingat medlemskap.

Vidare inbegriper en individs självuppfattning hennes personliga identitet vilken syftar på den vetskap individen har om sig själv vilken härleds från individens unikt personliga egenskaper. Därigenom särskiljs individens sociala identitet från hennes personliga där den förra formas av den grupp inom vilken individen verkar. Då någon av dessa aspekter av självkategorisering blir särskilt framträdande, avmattas samtidigt någon annan, men sammantaget ut-

övar såväl sociala som individuellt betingade faktorer ett signifikant inflytande över individers självbild.

Allmänt om personlighetsforskning

Personlighet syftar på de egenskaper hos en person som sörjer för oföränderliga tänke-, känslö- och beteendemönster, vilket antyder att individer såväl har vissa konsekventa personliga egenskaper som beteendemönster vilka sörjer för dessa regelbundenheter. Detta perspektiv kan liknas vid en motpol till den utgångspunkt som antar att det snarare skulle kunna vara beskaffenheter i individens miljö som styr regelbundenheter i individens personlighet. Genom att relatera till innebörden av begreppet personlighet som en specifik egenskap, trait, koncentreras begreppet till att inbegripa olika termer vilka beskriver individers typiska egenheter och handlingssätt. Vidare utgår man genom denna subjektiva ansats från ståndpunkten att förklaringen till en individs beteende finns hos individen själv snarare än i den situation varigenom individens beteende uppkommer. Denna relativt breda definition av begreppet personlighet anger att olika personlighetsegenskaper eller traits kan användas för att sammanfatta, predicera samt förklara en individs uppförande (Pervin et al., 2005).

Personlighet och arbetsliv

Förhållandet mellan personlighet och arbetsrelaterad insats

Enligt Landy & Conte (2007) finns det ett tydligt samband mellan olika personlighetsaspekter och olika arbetsrelaterade beteenden. Denna samstämmighet menar de är ett resultat av arbetet med att utveckla en specifik taxonomi av personlighetsfaktorer, vars namn är Femfaktormodellen (FFM), i dagligt tal kallad Big 5, vilken enligt Salgado (2005) är ett gott redskap för att såväl beskriva som predicera personlighetsvariablers potentiella betydelse för olika former av arbetsrelaterad insats. Därtill har forskning visat att om individer i en organisation enbart upplever en liten grad av handlingsfrihet i sin arbetssituation, kommer dessa individers personlighet att spela en betydande mindre roll för individers beteende i sitt arbete jämfört med de individer som upplever en högre grad av handlingsfrihet i sitt arbete (Landy & Conte, 2007).

Vidare menar Landy & Conte (2007) att personlighetsfaktorer kan relateras till olika aspekter av arbetsmotivation som till exempel arbetsinsats men menar också att man måste särskilja arbetsrelaterad motivation från tekniska arbetsaspekter som till exempel den specifika sakkunskapen hos den anställde. Enligt dem kan personlighetsvariabeln i sig vara en god prediktor för vad en person kommer att göra i ett specifikt sammanhang, medan individuella

mått på förmåga kan vara en god prediktor för vad individen kan i betydelsen har möjlighet att göra i ett visst sammanhang.

Öppenhet som ett redskap och hjälpmedel för individers interaktion med omvärlden

Enligt Hjärpe (Wikberg, 2009b) kan öppenhet beskrivas som synonymt med nyfikenhet, vilket också Pervin et al. (2005) menar, men Hjärpe är än mer specifik i sitt resonemang och menar att öppenhet i betydelsen nyfikenhet bland annat innebär att individen gärna tar till sig nya saker. Att vara öppen gentemot omvärlden, att vara nyfiken inför vad som händer och av andra människor” (sidan 13), kan enligt Hjärpe innebära att individen själv kan få nya idéer.

Empati som ett redskap och hjälpmedel för individers interaktion med omvärlden

Cullberg (1992) menar att empatisk förmåga är en grundläggande faktor för den enskilda individens relationer till andra i sin omgivning vilken enligt henne kan beskrivas som ett ”viktigt socialt kitt” (sidan 36) samtidigt som empatisk förmåga enligt hennes uppfattning är en av de viktigaste bromsarna mot destruktiva handlingar. I detta sammanhang menar Davis (1996) att i förhållandet mellan empatisk förmåga och socialt beteende ligger implicit uppfattningen att empatisk förmåga generellt och perspektivtagande i synnerhet spelar en avgörande roll både vad gäller individers förmåga att kunna förutsäga, undvika samt även på ett framgångsrikt sätt hantera konflikter eller andra oförenligheter då dessa uppkommer, varför empatisk förmåga kan liknas vid en särskild social stil.

Individers tillfredsställelse med sitt sociala nätverk i sin helhet

Sammantaget kan de båda ovanstående kategorierna social stil och individers förmåga att hantera och undvika konflikter och andra oförenligheter sägas uppehålla sig vid vilka effekter individers empatiska medvetenhet har på deras beteende i ett socialt sammanhang (Davis, 1996).

Utöver att studera betydelsen av individers empatiska medvetenhet kan man också undersöka empatins betydelse vad gäller förhållandet mellan individers erfarenheter och upplevelser av och deras tillfredsställelse med ett specifikt socialt förhållande i sin helhet. Denna ansats är relevant för dagens forskning inom empati som centreras kring spørsmålet om huruvida individers intellektuella utveckling generellt sett beror på de krav som följer på att vistas i en komplex social organisation (Holm, 2005). I denna kontext undersöker man individers subjektiva känslor av ensamhet i förhållande till deras tillfredsställelse med sitt sociala nätverk i sin helhet (Davis, 1996).

Personliga egenskaper som ett hjälpmedel för diakoner i sin psykosociala arbetssituation

Personlighetskaraktistika som har relevans för diakoners möjlighet att kunna hantera sin psykosociala arbetssituation kan enligt Filipsson (2004) vara ”förmåga att samarbeta”, ”vara självständig”, ”vara initiativrik” samt ”kunna ta kontakt med människor och samhället” (sidan 14). Även ”öppen”, ”öppenhet att känna” samt ”empatisk” och ”empatisk förmåga” framstår enligt honom som viktiga egenskaper för diakoner (sidan 14). Vidare utgör dessa exempel på personlighetsegenskaper tillsammans enligt honom ett rimligt krav som man från Svenska kyrkan kan ställa på en diakon idag. ”Att vara kontaktskapande och utåtriktad är viktigt för att kyrkan ska kunna skapa nya relationer samtidigt som man odlar dem man redan har” (sidan 14). Sammanfattningsvis menar Filipsson (2004) att personliga egenskaper är ”långt viktigare än vad individer har för fackutbildning eller för specialkunskaper” vad gäller kyrkliga tjänster i allmänhet (sidan 14).

Studiens syfte

Diakoners arbete inbegriper både ett specifikt vigningsuppdrag och ett specifikt sändningsuppdrag. Till sin natur förbinder vigningsuppdraget enskilda diakoner att i sin tjänst följa Svenska kyrkans organisatoriskt betingade ordning vilket innebär att diakonerna utifrån denna innebörd har att i första hand underkasta sig och förbinda sig till Svenska kyrkans organisatoriskt betingade ramar och villkor som därför kan sägas ligga till grund för diakonens organisatoriskt betingade arbete. För diakoners del kan arbetsplatsen både vara den specifika arbetsgrupp inom vilken diakonen genom sitt medlemskap är en del av men kan också vara Svenska kyrkan som organisation. Såväl den lokala arbetsplatsen som organisationen i sin helhet anpassar diakonalt arbete i enlighet med organisatoriskt betingade villkor. Genom vigningsuppdragets innebörd förväntas man som diakon i första hand anpassa sitt diakonala arbete i enlighet med de organisatoriska villkor man genom sin vigning har förbundit sig till. Vid sidan av vigningsuppdraget förbinder man sig som diakon samtidigt till ett individuellt sändningsuppdrag. Till skillnad från vigningsuppdragets karaktär av organisatorisk anpassning betonar sändningsuppdraget det diakonala arbetets utåtriktade och förebyggande karaktär vilket handlar om en förmåga hos diakonen att åstadkomma förändring av yttre levnadsvillkor bland individer som befinner sig i någon form av mänsklig nöd. Medan vigningsuppdragets karaktär tar sin utgångspunkt i Svenska kyrkans organisatoriskt betingade ramar och regler för utövande av kyrkligt arbete, tar diakoners individuella sändningsuppdrag sin utgångspunkt i ett utåtriktat arbete bland utomstående civila individer som befinner sig i någon form av social nödsituation. Sändningsuppdraget kan därför beskrivas som ett tjänande uppdrag vilket tar sin

utgångspunkt bland de individer som är i behov av diakonens hjälp och stöd som kräver en förmåga hos den enskilde diakonen till rörlighet och anpassning i förhållande till yttre omständigheter. Diakoners vigningsuppdrag och sändningsuppdrag skiljer med andra ord sig signifikant åt från varandra vad gäller innebörd, men samtidigt finns det en gemensam nämnare som förenar det diakonala uppdragets vigningsbetingade och sändningsbetingade karaktär. De uttrycker båda en form av tjänande där den enskilde diakonen både har att ansvara för att arbetet utförs inom Svenska kyrkans organisatoriska ramar och villkor men samtidigt är av en utåtriktad karaktär där arbetet präglas av hjälp och stöd till utomstående individer och där diakonalt arbete i första hand måste anpassas och fullföljas utifrån yttre betingelser och således inte utifrån organisatoriska ramar och villkor. Med utgångspunkt i detta spänningsfält mellan diakoners organisatoriskt betingade vigningsuppdrag och deras utåtriktade sändningsuppdrag där diakoner genom sin anställning är en del av Svenska kyrkan som organisation samtidigt som man förbinds att klargöra den kristna trons innebörd genom att visa medmänsklighet, är syftet med föreliggande studie att undersöka diakoners upplevelse av kreativitet inom Svenska kyrkan vad gäller dess organisatoriska förmåga till nytänkande och förändring. Vid sidan av att det diakonala arbetet i sig inbegriper två i förhållande till varandra olika innebörder som måste vägas mot varandra har olika personlighetskaraktistika visat sig vara av avgörande betydelse för diakoners möjlighet att hantera sin psykosociala arbetssituation, varför diakoners öppenhet och empati i denna kontext kan liknas vid ett hjälpmedel för dem att resonera kring men också hantera organisatoriska villkor i arbetet. Kanske är det så att diakoners personlighet vad gäller öppenhet och empati leder dem till en självständighet i förhållande till arbetsplatsbetingade villkor där personligheten blir ett redskap och ett hjälpmedel för dem att orientera sig på sin arbetsplats inom sin lokala arbetsgrupp. Det kan också vara så att öppenhet och empati är ett redskap för diakoner att förstå och sedan översätta innebörden av vad organisatorisk kreativitet inom Svenska kyrkan innebär till praxis samtidigt som möjligheten också finns att dessa i första hand är självständiga och oberoende av varandra.

Studiens första syfte är att undersöka huruvida kreativitet enligt diakoners uppfattning kan kopplas till Svenska kyrkan som organisation. Studiens andra syfte är att undersöka huruvida kreativitet också kan kopplas till den lokala församlingens arbetsgrupp. Studiens tredje syfte är att undersöka vilken utbredning personlighetsegenskaperna öppenhet och empati har bland diakoner men också huruvida dessa personlighetskaraktistika kan kopplas till diakoners upplevelse av kreativt arbetsklimat inom Svenska kyrkan. Studiens avslutande syfte är att undersöka huruvida öppenhet och empati avgör diakoners upplevelse av kreativt arbetsklimat.

Studiens hypoteser

1. Förmåga till nytänkande och förändring är enligt diakoner förbunden med Svenska kyrkan som organisation.
2. Organisatorisk kreativitet genomsyrar diakoners upplevelse av arbetsklimatet.
3. Öppenhet och empatisk förmåga är personlighetsegenskaper med en märkbar utbredning bland diakoner samtidigt som de olika delskalorna för empati skiljer sig åt från varandra vad gäller utbredning. I vissa avseenden är öppenhet och empatisk förmåga självständiga i förhållande till diakoners uppfattning av den psykologiska situationen på arbetsplatsen.
4. Diakoners öppenhet och empati avgör deras uppfattning av arbetsklimatet inom Svenska kyrkan.

Metod

Deltagare

Av sammanlagt 90 utsända enkäter inom totalt 71 stycken svar från respektive 61 kvinnliga och 10 manliga diakoner, vilka samtliga härrörde från Lunds stift. Svarsfrekvensen var 79 %. Medelåldern var 53.4 år ($SD = 6.3$). Den yngste diakonen var 35 år och den äldste 64 år. Antal arbetsår sträckte sig från 1.5 till 40 år. Medellängden för antalet arbetsår som diakon var 15.9 år ($SD = 10.6$).

Instrument

Enkäten bestod av sammanlagt fyra delar (se Appendix).

Upplevelse av arbetsklimat mättes med hjälp av den svenska översättningen av Ekvalls Creative Climate Questionnaire (CCQ) (Ekvall, 1990). Formulär är uppbyggt av 50 påståenden som har förts samman till tio de klimatdimensionerna ”Utmaning”, ”Frihet”, ”Idéstöd”, ”Tillit/Öppenhet”, ”Livfullhet/Dynamik”, ”Lekfullhet/Humor”, ”Debatt/Mångfald”, ”Konflikter”, ”Risktagande” samt ”Idétid”, vilka tillsammans beskriver ”livet i organisationen” (sidan 23). Varje dimension inkluderar 10 påståenden. Samtliga dimensioner har fyra svarsalternativ vilka spänner över 0 (Stämmer inte alls) till 3 (Stämmer i hög grad). Resultatet på skalan utgörs av diakonernas sammanlagda bedömning av arbetsklimatet och är ett organisationsmått på deras uppfattning av Svenska kyrkans arbetsklimat. Därtill har de tio klimatdimensionerna också relevans för organisationens förmåga till nytänkande och förändring.

Cronbach's alpha värden för de tio CCQ dimensionerna (Ekvall, 1990) samt exempel på ett påstående för varje dimension

CCQ dimension	Exempel på påstående	α
Utmaning	De flesta här tycker att det är roligt att vara med och bidra till verksamhetens fortgång.	.87
Frihet	De flesta här lägger upp arbetet efter eget huvud ganska mycket.	.59
Idéstöd	Man får stöd och uppmuntran om man kommer med nya idéer.	.92
Tillit/Öppenhet	Konflikter och motsättningar behandlas öppet och reds vanligen ut.	.92
Livfullhet/Dynamik	Det finns många idérika människor här.	.86
Lekfullhet/Humor	Det skojas och skämtas en hel del.	.88
Debatt/Mångfald	Många olika röster gör sig hörda här.	.80
Konflikter	Det förekommer intriger här.	.94
Risktagande	Nyheter anammas snabbt i verksamheten	.80
Idétid	Man tar sig tid att diskutera nya idéer	.78

Öppenhet mättes med hjälp av den svenska översättningen av den korta versionen av Femfaktormodellens skala för öppenhet (Bäckström, 2007). Skalan har fem svarsalternativ vilka spänner över 0 (Stämmer inte alls) till 4 (Stämmer precis). ”Höga poäng indikerar att individen är nyfiken, kreativ, självständig och fantasifull, medan låga poäng är ett tecken på att personen är konventionell i betydelsen korrekt, regelrätt, traditionsbunden och inte analytisk i betydelsen undersökande” (Pervin et al. 2005, sidan 255). Skalan beskriver den bredd, det djup samt den komplexitet av individers mentala och erfarenhetsmässiga tillvaro samt bedömer individers uppskattning av men också aktiva sökande efter erfarenhet för dess egen skull. (Cronbachs Alpha $\alpha = .19$)

Empatisk förmåga mättes med hjälp av den svenska översättningen av Davis (1996) empatiskala – The Interpersonal Reactivity Index (IRI) – vilken är ett mått för empati som är utvecklat för vuxna individer (Davis, 1996, sidan 55). Måttet baserar sig på Davis (1996) uppfattning att empatitermen i sig består av en uppsättning separata begrepp vilka är relaterade till varandra. Syftet med IRI är att tillhandahålla ett totalt mått på individuella tendenser vad gäller empatisk förmåga inom olika områden. Instrumentet inbegriper fyra subskalor som vardera består av sju items där varje item mäter en separat aspekt på empati. Samtliga subskalor har fem svarsalternativ, vilka spänner över 1 (Stämmer inte alls) till 5 (Stämmer mycket väl).

Den första delskalan, ”Perspektivtagande” (PT), bedömer individers utveckling av förmågan att spontant inta en annan individs psykologiska perspektiv i vardagslivet (socialt rolltagande). Syftet med dessa påståenden är att studera sannolikheten för en individ att tillåta sig själv att reflektera över andra individers perspektiv. Påståendena i denna skala bortser både från korrektheten i individens tolkning av situationen och från korrektheten i individens förmåga till social insikt men bortser också från vilka konsekvenser individens beteende kan föra med sig. Med andra ord fokuserar dessa påståenden enbart på individens subjektiva benägenhet till perspektivtagande i olika situationer, och bortser från vilken möjlighet individen faktiskt har till perspektivtagande. Sammanfattningsvis fastställer PT – skalan ett tydligt affektivt resultat men enligt Davis (1996) är det dock mindre säkert huruvida denna kan räknas som parallell (huruvida individen reagerar med likartade känslor som objektet) eller reaktiv (huruvida individen reagerar på objektets känslor med andra känslor som ändå är relaterade till objektets).

Den andra delskalan, ”Empatisk hänsyn” (EC), bedömer individers benägenhet att uppleva känslor av sympati och medlidande för olycksdrabbade. Denna skala verkar enligt Davis (1996) på ett tydligt sätt härleda till ett affektivt resultat och speciellt till individers benägen-

het att visa sig känslig för andra individers nödställdhet genom att uppvisa en reaktiv respons av medlidande och sympati.

Den tredje skalan vilken IRI inkluderar benämns ”Personal Distress” (PD). Denna delskala värderar (bedömer) individers tendens att uppleva distress och obehag som reaktion på uppmärksammandet av extrem distress hos andra individer. Om individen i dessa situationer själv liksom objektet upplever nödställdhet och obehag, kan individens egna reaktioner av personlig distress kunna betraktas som en parallell respons. I andra situationer, såsom vid observatörens egen upplevelse av svårmod (vemod) som alltså skiljer sig från objektets, kan inte observatörens upplevelse av distress liknas vid en parallell utan skall snarare tolkas som en reaktiv respons.

Den fjärde och sista delskalan, ”Fantasy Scale” (FS), mäter individens beägenhet att imaginärt förflytta sig till uppbyggda situationer. Påståendenas andemening att individen föreställer sig själv befinna sig i en annan individs situation, antyder att skalan skall falla under rolltagande. Dock anser Davis (1996) att då praktiskt taget samtliga av denna skalas påståenden relaterar till individens förmåga att föreställa sig fiktiva karaktärers situationer vilka dyker upp i böcker, filmer och teaterpjäser komplicerar denna uppfattning på ett eller annat sätt.

Cronbach’s alpha värden för var och en av de fyra delskalorna för empati (Davis, 1996) samt exempel på ett påstående för varje skala

Delskala	Exempel på påstående	α
Perspektivtagande	När någon gör mig upprörd så brukar jag, för ett ögonblick, försöka sätta mig in i vederbörandes situation.	.03
Empatisk hänsyn	Jag känner ofta starkt med människor som har det sämre ställt än jag.	-.54
Personal Distress	Jag är vanligtvis rätt så skicklig när det gäller att hantera krissituationer.	.26
Fantasy Scale	När jag har sett en pjäs eller film har det känts som om jag vore en av huvudpersonerna.	.42

Procedur

Ett första steg i materialinsamlingen var att erhålla ett register innefattande diakoner verksamma inom Lunds stift varför jag per telefon tog kontakt med aktuellt stiftskansli och redogjorde för mitt ärende. Efter överenskommelse fick jag efter några dagar mig tillsänt ett adressregister över Lunds stifts samtliga diakoner. Detta adressregister omfattade sammanlagt 90 stycken namn på verksamma diakoner i Lund stift samt även namnet på den församling som respektive diakon var verksam i. Av dessa diakoner hade en majoritet e-postadress, men för att kunna nå dem som inte hade tillgång till detta, skickade jag istället per post ut ett förbe-

redande brev där jag kort berättade om studiens syfte och om den enkät de inom kort skulle få tillsänt sig. I detta meddelande pekade jag också på hur viktigt deras deltagande var för att min studie skulle vara möjlig att genomföra. Avslutningsvis informerade jag också om att de inom några veckor efter det att enkäten hade kommit också skulle få sig tillsänt en påminnelse oavsett om man besvarat enkäten eller ej, då varje svar behandlades anonymt. Efter några dagar skickade jag ut min enkätundersökning tillsammans med ett följebrev där jag först berättade lite om mig själv och min undersökning. I detta följebrev ombad jag dem också att besvara samtliga frågor genom att välja det svarsalternativ som man ansåg bäst passa in på respektive påstående. Därtill återopade jag ånyo hur viktigt deras deltagande var för min undersökning samt informerade också om deras anonymitet i enlighet med personuppgiftslagen. Avslutningsvis tackade jag på förhand för deras medverkan och informerade också om aktuellt inlämningsdatum för deras enkätsvar samt var studiens resultat kommer att presenteras. Jag välkomnade också deltagarna att höra av sig till mig om det var något man undrade över och hänvisade både till mitt hemtelefonnummer samt till min e-postadress. Tillsammans med enkät och följebrev sände jag också med ett svarskuvert.

Databearbetning

Inledningsvis genomfördes en kartläggning av CCQ – dimensionernas medelvärden för att ta reda på huruvida de olika arbetsklimatdimensionerna skiljer sig åt vad gäller utbredning vad gäller diakoners uppfattning. Därefter gjordes en jämförelse mellan de medelvärden som i studien härrörde från Ekvalls (1990) klimatdimensioner med hans medelvärden för kreativa respektive stagnerade organisationer för att ta reda på om diakoner upplever Svenska kyrkan som en kreativ eller stagnerad organisation. Vidare genomfördes också en kartläggning av de fyra empatiskalornas medelvärden för att ta reda på vilka av dessa som är mest utmärkande bland diakoner. För att testa huruvida det finns ett signifikant samband mellan upplevelse av arbetsklimat och öppenhet samt mellan upplevelse av arbetsklimat och de olika delskalorna för empati genomfördes en korrelationsanalys med hjälp av Pearsons korrelationstest. Avslutningsvis genomfördes två regressionsanalyser där öppenhet och empati testades som prediktorvariabler för CCQ för att studera hur stor inverkan diakoners personlighet har på deras upplevelse av kreativt arbetsklimat. I denna testades empati som en prediktorvariabel.

Resultat

Nedan följer deskriptiv data för de olika testerna.

Som tabell 1 utvisar, skiljer sig medelvärdet vad gäller arbetsklimatdimensionerna ”Utmaning”, ”Frihet”, ”Lekfullhet/Humor”, ”Livfullhet”, ”Idéstöd”, ”Debatt”, ”Tillit”, ”Risktagande” samt ”Idétid” sig från det medelvärde som arbetsklimatdimensionen ”Konflikter” uppvisar.

Tabell 1

Kartläggning av studiens medelvärden för varje CCQ - dimension

CCQ dimension (Ekvall, 1990)	Studios M
Utmaning: Organisationsmedlemmarnas engagemang i och känsla för verksamheten och dess målsättning. Ett klimat med hög utmaning karakteriseras av att människorna är motiverade, känner arbetsglädje och upplever meningsfullhet i sin syssla. Låg utmaning innebär känslor av alienation och likgiltighet; ointresse och apati inför arbetet och organisationen är den vanliga attityden.	2.27
Frihet: Den självständighet i beteendet som människorna i organisationen utövar. I ett klimat med stor frihet ser man hur människorna tar kontakter för att få och ge information, diskutera problem och åtgärder, hur de lägger upp arbetet efter eget huvud och hur de tar initiativ av olika slag och fattar beslut. I det motsatta klimatet är människorna passiva, instruktionsfixerade och måna om att inte göra något som går utanför ramarna.	2.16
Lekfullhet/Humor: Den lättsamhet som råder. En otvungen atmosfär, där det skojas och skämtas en hel del, karakteriserar den lekfulla organisationen. Tokiga idéer och roliga historier blandar upp arbetets allvar. I den diametralt annorlunda organisationen dominerar allvaret totalt. Det blir en stel, dyster, tung stämning, där skoj och skratt betraktas som opassande.	1.91
Livfullhet: Den dynamik som finns i organisationen. I den starkt dynamiska situationen inträffar ständigt nya händelser, och växlingar mellan olika tanke- och handlingsbanor sker ofta. Det råder psykologisk turbulens som beskrivs med uttryck som ”fart och fläkt”, ”go”, ”halsbrytande”, ”en häxkittel”, ”full rulle” o dyl. Den motsatta situationen kan liknas vid en stilla lunk som inte ger några överraskningar. Inga nya projekt, inga annorlunda planer, allt går sin gilla gång.	1.88
Idéstöd: Det sätt på vilket nya idéer bemöts. Idéer och uppslag mottogs välvilligt av både chefer och arbetskamrater i det idéstödjande klimatet. Man lyssnar på varandra och uppmuntrar initiativ. Den som kommer med nya idéer ges möjlighet att pröva dem. Andan är konstruktiv och positiv. Vid dåligt idéstöd förhärskar ”det automatiska nej”; varje idé bemöts omedelbart med ett negativt argument. Felfinande och hinderresning är det vanligt beteendet.	1.86
Debatt: I vilken utsträckning det förekommer möten och kollisioner mellan synpunkter, idéer och olika erfarenheter och kunskaper. I den debatterande organisationen gör sig många olika röster hörda och folk är pigga på att lägga fram sina idéer. Där ingen debatt förekommer följer man ett auktoritärt mönster utan ifrågasättande.	1.78
Tillit: Den känslomässiga trygghet i relationerna som ges. När tilliten är god vågar alla komma fram med sina idéer och åsikter. Man kan ta initiativ utan fruktan för repressalier eller löje, ifall det slår fel. Kommunikationen är öppen och rak. Där tilliten saknas är människorna misstänksamma mot varandra och räknar med att få betala dyrt för eventuella misstag. Man är också rädd för att bli utnyttjad och bestulen på sina goda uppslag.	1.69
Risktagande: Organisationens benägenhet att tolerera osäkerhet. I påtagligt risktagande organisationer handlar man snabbt, tar tillvara uppdykande tillfällen, provar hellre än utreder. I den riskrädda organisationen råder en försiktig, utredande mentalitet. Man tar det ”säkra före det osäkra”. Man ”sover på saken”. Man tillsätter utredningar och man gör alla tänkbara garderingar, innan man går till verket med ett beslut.	1.61
Idétid: Den tid man kan använda och använder för utarbetande av nya idéer. Med gott om idé-tid föreligger möjligheter att diskutera och testa impulser och nya förslag som inte är planerade eller ingår i den förelagda arbetsuppgiften och man använder sig av dessa möjligheter. I det motsatta förhållandet är varje minut inbokad och specificerad. Tidspresen omöjliggör tänkande utanför instruktioner och planerade rutiner.	1.54
Konflikter: I vilken utsträckning det förekommer personliga emotionella spänningar (i motsats till idé-spänningar, ”debatter”) i organisationen. När konfliktnivån är hög hatar grupper och enskilda individer varandra, är i strid. Intriger och fällor är vanliga ingredienser i livet i organisationen. Det skvallras och baktalas. I det motsatta fallet uppför man sig mera moget, man har psykologisk insikt och kontrollerar sina impulser.	1.04

Som tabell 2 utvisar, uppvisar samtliga arbetsklimatdimensioner för kreativitet ett medelvärde som motsvarar dem som Ekvall (1990) redovisar för kreativa organisationer.

Tabell 2

Studiens medelvärden för arbetsklimat jämfört med Ekvalls (1990) medelvärden för kreativa respektive stagnerande organisationers arbetsklimat

CCQ dimension	M för kreativa organisationer (10)	M för stagnerade organisationer (5)	Studiens M
Utmaning	2.38	1.63	2.27
Frihet	2.10	1.53	2.16
Idéstöd	1.83	1.08	1.86
Tillit/Öppenhet	1.78	1.28	1.69
Livfullhet/Dynamik	2.20	1.40	1.88
Lekfullhet/Humor	2.30	1.40	1.91
Debatt/Mångfald	1.58	1.05	1.78
Konflikter	0.78	1.40	1.04
Risktagande	1.95	0.53	1.61
Idétid	1.48	0.97	1.54

Som tabell 3 utvisar, uppvisar Davis fyra delskalor för empati inbördes olika medelvärden vilka sträcker sig från 2.83 till 3.38. För ”Öppenhet” ligger medelvärdet för diakoner på 3.03 (se tabell 4). I tabell 4 kan också noteras att ”Perspektivtagande” är den enda av Davis (1996) fyra empatiskalor i IRI som inte korrelerar med någon av de tio arbetsklimatdimensionerna.

Medelvärdet för empati som en variabel uppmättes till 3.06.

Tabell 3

Kartläggning av studiens medelvärden för var och en av de fyra empatiskalorna

The Interpersonal Reactivity Index (Davis, 1994)	Studiens M
Perspektivtagande: Spontant sätta sig in i en annan persons situation.	3.38
Empatisk hänsyn: Sympati och medlidande för andra som är olyckliga.	3.17
Personal Distress: Känslor som till exempel ångest vid sociala situationer.	2.87
Fantasy Scale: Tendens att föreställa sig hur en påhittad figur reagerar och känner sig.	2.83

Korrelationsanalys

Korrelationsanalysen uppvisar inget samband mellan ”Perspektivtagande” och någon av de tio arbetsklimatdimensionerna. Det finns heller inget samband mellan någon av de fyra delskalorna för empati och arbetsklimatdimensionerna ”Utmaning”, ”Livfullhet/Dynamik” och ”Risktagande”.

Tabell 4

Medelvärden, standardavvikelser och korrelationer för studiens variabler

Variabler	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Utmaning	2.27	.60	-														
2. Frihet	2.16	.45	.528**	-													
3. Idéstöd	1.86	.69	.760**	.562**	-												
4. Tillit/ Öppenhet	1.69	.78	.755**	.511**	.804**	-											
5. Livfullhet/ Dynamik	1.88	.62	.807**	.579**	.731**	.768**	-										
6. Lekfullhet/ Humor	1.91	.45	.719**	.566**	.673**	.678**	.789**	-									
7. Debatt/ Mångfald	1.78	.56	.729**	.633**	.690**	.600**	.854**	.650**	-								
8. Konflikter	1.04	.93	-.661**	-.392**	-.723**	-.790**	-.683**	-.610**	-.505**	-							
9. Risktagande	1.61	.54	.737**	.619**	.814**	.800**	.800**	.633**	.734**	-.617**	-						
10. Idétid	1.54	.53	.690**	.532**	.800**	.744**	.744**	.628**	.738**	-.591**	.813**	-					
11. Öppenhet	3.03	.31	-.327**	-.090	-.152	-.181	-.189	-.183	-.083	.341**	-.078	.041	-				
12. Fantasy scale	2.83	.52	-.121	-.302*	-.252*	-.102	-.051	-.266*	-.197	.168	-.130	-.142	.101	-			
13. Empatisk hänsyn	3.17	.24	-.162	-.035	-.221	-.234*	-.229	-.227	-.204	.291*	-.160	-.328**	.006	.218	-		
14. Perspektiv- tagande	3.38	.32	.019	.132	.034	.071	-.062	-.114	.019	.054	.047	-.001	-.063	.003	.194	-	
15. Personal distress	2.87	.47	-.067	-.118	-.253*	-.141	-.143	-.144	-.235*	-.022	-.182	-.189	-.207	.302*	.174	.042	-

Not. N = 71-90. *p < .05 **p < .01

Regressioner

Efter korrelationsanalysen genomfördes två regressionsanalyser där öppenhet och empati testades som prediktorvariabler för CCQ (se tabell 5 och tabell 6).

Tabell 5

Regressionsanalys med öppenhet som prediktorvariabel för CCQ (N = 71)

Variabel	B	SE B	β
Öppenhet	-.15	.15	-.12

Not. $R^2 = (0,02) = 4.91$.

Som tabell 5 utvisar, predicerar öppenhet CCQ till 2 %.

Tabell 6

Regressionsanalys med empati som prediktorvariabel för CCQ (N = 71)

Variabel	B	SE B	β
Empati	-.40	.19	-.25*

Not. $R^2 = (0,06) = 5.21^*$. * $p < .05$

Som tabell 6 utvisar, predicerar empati diakoners upplevelse av kreativt arbetsklimat till 6 %.

Diskussion

Sammanfattning av studiens resultat i relation till dess hypoteser

Föreliggande studie kunde bekräfta att kreativitet genom sin innebörd av förmåga till nytänkande och förändring enligt diakoners uppfattning är förbunden med Svenska kyrkan som organisation och genomsyrar diakoners upplevelse av arbetsklimatet. Vidare kunde studien bekräfta att öppenhet och empatisk förmåga på grund av sina moderata medelvärden är personlighetsegenskaper med en betydande utbredning bland diakoner. Studien visade också att de fyra delskalorna för empati skiljer sig åt i relation till varandra, vilket visar att det finns tydliga skillnader mellan dessa skalor vad gäller utbredning. Vidare kunde studiens resultat bekräfta att det finns uppgifter som styrker att diakoners bedömningar av sin arbetsituation och deras öppenhet och empati i vissa avseenden är självständiga i förhållande till varandra. Studien kunde bekräfta att öppenhet och empati utövar ett inflytande över diakoners uppfattning av arbetsklimatdimensionernas utbredning. Detta inflytande är dock ytterst begränsat.

Diskussion av studiens hypoteser

Diskussion av hypotes 1

Organisatorisk kreativitet mot nytänkande och förändring antas för diakoners del spela en betydande roll vad gäller vad man som diakon inom Svenska kyrkan vill uppnå i sitt arbete. Det är också möjligt att anta att Svenska kyrkans organisatoriska förmåga till nytänkande och förändring är en förutsättning för att diakoner ska kunna uppfylla de krav som deras arbete medför. Enligt Edqvist och hans kolleger (2005) förutsätts de individer som genom sin anställning företräder Svenska kyrkan dela Svenska kyrkans kristna liv och tro samtidigt som man förbinds att ”i varje tid på nytt leva sig in i trons djup och klargöra dess innebörd” (sidan 42). Den kristna tro som Svenska kyrkan och dess arbetstagare bekänner sig till måste därtill enligt Edqvist och hans kolleger (2005) stå i en ständig dialog med samt ge svar på sin tids frågor. I föreliggande undersökning visade sig ”Risktagande” liksom ”Idétid” vara arbetsklimatdimensioner med ett medelvärde som motsvarar det som Ekvall (1990) redovisar för kreativa organisationer, varför detta resultat kan tyda på att arbetstagare inom Svenska kyrkan litar på sig själva att de beslut man fattar är förenliga med Svenska kyrkans organisatoriska ramar och villkor samt att man därtill upplever att det finns möjligheter till diskussion vad gäller nya idéer som inte ingår i den förelagda arbetsuppgiften hos individerna men vilka antas ha betydelse för det kyrkliga arbetet. Utöver sin organisatoriska tillhörighet i Svenska kyrkan genom vilken diakoner har ett ansvar att uppfylla de krav som Svenska kyrkan ställer på dem har de också ett ansvar för det pastorala programmet inom den specifika arbetsgruppen.

Man kan i detta sammanhang fråga sig hur diakoner utifrån dessa båda ansvarskontexter resonerar kring sin individuella roll som tjänare gentemot utsatta individer i det omgivande samhället. Enligt Hjort (2004) är förhållandet mellan diakoners arbete och deras möte med andra människor den mest viktiga beståndsdel i deras vardag, varför det i detta sammanhang är rimligt att anta att diakoners arbete enligt henne avser deras utåtriktade arbete dels gentemot myndigheter, andra organisationer och institutioner men också gentemot utsatta individer som är i behov av diakonens råd och stöd. Genom sin delaktighet i en lokal församling inom vilken den enskilda diakonen tillsammans med sina kolleger och medarbetare befinner sig i ett specifikt organisatoriskt sammanhang där varje individ enligt Ekström (2004) genom sin tjänst har en särskild plikt att fullgöra de speciella uppdrag som de anförtros i solidaritet med Svenska kyrkan, har diakonen ett ansvar att uppfylla den utåtriktade diakonins syfte och mål att åstadkomma förändring vad gäller utsatta människors levnadsvillkor. För diakoners arbetsituation betyder detta att de måste acceptera såväl Svenska kyrkans organisatoriska förutsättningar som man dock anser inbegripa en kreativ potential till nytänkande och förändring men också de villkor som råder inom den lokala arbetsgruppen. Det är rimligt att anta att den organisatoriska kreativitet som man anser råda inom Svenska kyrkan för diakoner är en betydelsefull faktor som bidrar till att man som diakon kan känna tillfredsställelse i sitt arbete genom dels möjlighet till eget ansvar att i sin arbetsroll på ett väl övervägt sätt förhålla sig till sin organisatoriska förbindelse som man genom sin vigning har förbundet sig till. Då jämvikt finns i detta förhållande mellan å ena sidan eget ansvar och motivation och å andra sidan organisatorisk förbindelse är det därför möjligt att anta att diakoner upplever en möjlighet att på ett väl övervägt sätt i förhållande till Svenska kyrkans organisatoriska ramar och villkor bygga upp ett kontaktnät mot det omgivande samhället samt hjälpa utomstående individer som är i någon form av social nöd. Här behövs fler studier som utvärderar hur diakoner hanterar sin vardagliga arbetsituation att i sin anställning arbeta under en organisatorisk identitet som leder till att diakoner underkastar sig Svenska kyrkans ramar samtidigt som man arbetar mot en viss villkorslöshet genom eget ansvar och egen motivation. Kanske upplever de att de organisatoriska ramarna är en hjälp för dem att både motivera hur de resonerar kring sitt arbete men också vilken teologisk men också etisk betydelse deras arbete har både i förhållande till Svenska kyrkans organisatoriska villkor och syfte med sin verksamhet. Vidare studier behövs också för att undersöka diakoners möjlighet till att lägga en egen tolkning vad gäller de organisatoriska villkor man genom sin vigning förbinds till samt vad detta i så fall kan medföra för deras arbete vad gäller hur de resonerar kring sitt ansvar för det pastorala programmet inom arbetsgruppen. Enligt Lindgren (2007) är de bilder som tecknas av det diakonala ämbetet i styrd-

kumenten i många avseenden ideala som inte nödvändigtvis överensstämmer med diakonernas faktiska arbetssituation, eftersom dessa bilder inte säger någonting om vare sig vad diakonerna gör när de väl befinner sig ute på sina arbetsplatser eller hur de upplever sin arbetssituation. Därtill bör vi enligt Lindgren (2007) vara medvetna om att både det faktiska utförandet av arbetsuppgifterna och upplevelsen av arbetet även påverkas av andra faktorer än de som rymms inom ramen för riktlinjerna. Som exempel nämner han bland annat individuella karakteristika och psykosocial arbetsmiljö. Vidare studier är nödvändiga för att utröna huruvida Svenska kyrkans organisatoriska villkor och syfte kan vara ett hjälpmedel för diakoner att besvara den större existentiella frågan om vem den enskilde diakonen är som person. Det faktum att det enligt Edqvist och hans kolleger (2005) finns en förpliktelse bland kyrkligt anställda att ”i varje tid på nytt leva sig in i trons djup och klargöra dess innebörd” (sidan 42) samtidigt som man förutsätts dela Svenska kyrkans tro och liv tyder på att det inom Svenska kyrkan och dess lokala församlingar finns en god balans mellan den form av nytänkande och förändring som kan tänkas vara avgörande för Svenska kyrkans dialog med omgivande faktorer som till exempel rådande tidsförhållanden och de anställdas plikt att i sitt arbete underkasta sig Svenska kyrkans organisatoriska villkor. Också arbetsklimatdimensionen ”Idestöd” uppvisar i föreliggande studie ett medelvärde som motsvarar det som Ekvall (1990) redovisar för kreativa organisationer, varför spontana idéer, uppslag och andra initiativ kan antas vara viktiga faktorer som spelar en viktig funktion inom Svenska kyrkan. Föreliggande resultat kan tolkas som en indikator på att det är specifikt den kristna tron och det kristna livet inom Svenska kyrkan som genom de anställdas reflektioner är föremål för reflektion och resonemang kring vad kreativitet inom Svenska kyrkans organisatoriska ramar inbegriper.

Diskussion av hypotes 2

Det faktum att det inom diakoners arbetsgrupp enligt deras uppfattning finns en kreativ förmåga till nytänkande och förändring kan vara en indikator på att diakoners delaktighet i en specifik arbetsgrupp inom Svenska kyrkan är ett viktigt hjälpmedel för dem i sin yrkesroll. Samtidigt kan diakoners delaktighet i en arbetsgrupp som vid sidan av att präglas av kreativ förmåga till nytänkande och förändring också karakteriseras av en individualism där gruppens medlemmar av olika anledningar har ett medvetet avstånd till varandra. I föreliggande studie uppvisar arbetsdimensionerna ”Frihet” som betecknar den självständighet i beteendet som individerna i organisationen utövar och ”Livfullhet” som relaterar till regelbundna växlingar i tanke- och handlingsbanor ett medelvärde som motsvarar det som Ekvall (1990) redovisar för kreativa organisationer. Föreliggande resultat kan därför tänkas basera sig på den individua-

lism som Hansson (2001) omtalar som ett specifikt karaktistikum som kännetecknar organisationskulturen inom Svenska kyrkan och som leder till en reflektion hos arbetsgruppens deltagare vad gäller deras tankebanor som individuella arbetstagare med en specifik roll och identitet vilka sedan omsätts till handling som skall följa organisationens ramar och villkor. Denna individualism kan för diakoner vara en viktig erfarenhetsfaktor men också ett hjälpmedel för dem att dels orientera sig i sin yrkesroll utifrån sin organisatoriska identitet i förhållande till Svenska kyrkans organisatoriska mål men också leda dem till självreflektion vad gäller individuell motivation i förhållande till den psykologiska situationen på arbetsplatsen. En lokal församling inom Svenska kyrkan kan liknas vid en arbetsgrupp där varje anställd dels har ett specifikt ansvar att se till så att församlingens gemensamma uppgift genomförs men också ett individuellt ansvar för en specifik individuellt betingad uppgift vilken står i relation till den position individen har inom arbetsgruppen. Här behövs ytterligare studier vad gäller hur arbetsgruppens medlemmar resonerar kring dessa båda ansvarsområden. Enligt Nilsson (2005) är det Svenska kyrkans arbetstagare som tillsammans har ett gemensamt ansvar för organisationens mål och visioner. Han menar att Svenska kyrkans anställda utgör en enda stor gemenskap vilken enligt honom förmedlar en bild av kyrklig utveckling, förändring, målinriktning och av gemensam rörelse. I föreliggande studie visade sig arbetsklimatdimensionerna "Lekfullhet/Humor", "Debatt" samt "Tillit" uppvisa ett medelvärde som motsvarar det som Ekvall (1990) redovisar för kreativa organisationer, vilket tyder på att kontakterna och relationerna mellan individerna på arbetsplatsen är god. Diakoners upplevelse av att man på arbetsplatsen också har tilltro till varandras resurser betyder i praktiken att det enligt dem också finns en stark utbredning av motivation, meningsfullhet och arbetsglädje inom arbetsgruppen. Det är därför rimligt att anta att det också enligt dem finns en allmän tillfredsställelse bland gruppmedlemmarna vad gäller det församlingsbaserade arbetet som var och en av den lokala församlingens anställda enligt Edqvist och hans kolleger (2005) har ett specifikt ansvar för både vad gäller utförande och ambitionsnivå. Ekvall (1990) menar att individerna själva har stor betydelse för hur man reagerar på övergripande organisationsfaktorer som till exempel motivation och arbetsglädje varför det också är möjligt att det utöver gruppmedlemmarnas tillfredsställelse med sitt organisatoriska arbete också finns specifika personlighets-egenskaper som är viktiga för individers både individuella och samarbetsbetingade arbete. Det faktum att arbetsklimatdimensionen "Konflikter" visade sig vara en arbetsklimatdimension med en mindre utbredning kan tyda på att det enligt Nilsson (2005) finns ett ömsesidigt samförstånd mellan församlingens anställda som grupp och varje enskild arbetstagares personliga kallelse till sitt uppdrag. Enligt Hansson (2001) finns det ett samband mellan individers mål

med sitt arbete och deras upprätthållande av tydliga gränser gentemot övriga församlingsanställda. Kanske diakonerna i sitt arbete upprätthåller en medveten gräns gentemot övriga av arbetsgruppens medlemmar eftersom dessa enligt Filipsson (2004) i sitt arbete har en frihet att byta inriktning vad gäller församlingstjänst men också i sitt arbete vidmakthålla sin kontakt med utomstående individer och andra grupper och därför till en viss del både kan sägas vara självständiga i sin arbetskontext inom den specifika arbetsgruppen. Därför kan det vara möjligt att anta att diakoner till viss del har möjlighet att i sitt arbete hålla ett medvetet avstånd till klimatet i arbetsgruppen. Samtidigt är detta avstånd som den individualism som potentiellt sett återfinns inom en kyrklig arbetsgrupp en aning anmärkningsvärt för en organisation som Svenska kyrkan där församlingsanställda i egenskap av kristen gemenskap enligt Nilsson (2005) förbinds att ta ansvar för och dela med sig av sig själva för varandra. En förklaring till denna omständighet kan vara att det inte enligt Nilsson (2001) varken är någon självklarhet att det finns en omtanke hos de anställda om varandra eller att man tar hand om varandra, vilket skulle kunna leda till att de anställdas gemenskap med varandra bygger på att de anställda överlag är självständiga i sitt arbete, vilket i så fall skulle kunna tyda på att man inom församlingen uppfattar varandra som självständiga parter vilka själva utövar en medveten individualism och självständighet som påverkar den enskilde arbetstagarens kontakter och relationer till övriga medlemmar i arbetsgruppen. Mot bakgrund av detta resultat kan man tänka sig att Svenska kyrkans organisatoriska normer och praxis tillåter diakoner att bibehålla en medveten distans till arbetsgruppen vilken därmed ger diakoner frihet att själva analysera och undersöka vilka beteenden, attityder och känslöstämningar som karakteriserar livet i arbetsgruppen och därmed själva få distans att kunna hantera sina erfarenheter på bästa möjliga sätt. En annan omständighet som skulle kunna vara en rimlig förklaring till varför diakoner upplever att det på arbetsplatsen råder en organisatorisk kreativitet till nytänkande och förändring samtidigt som det enligt Hansson (2001) existerar en medveten individualism bland medlemmarna är att diakoners församlingscentrerade arbete enligt Lindgren (2007) både kan beskrivas som uppgiftsrelaterat i betydelsen av ett upprätthållande av ett målinriktat beteende bland individerna på arbetsplatsen men också som kontextuellt relaterat vad gäller sociala aspekter på arbetsplatsen. Tillsammans innebär den uppgiftsrelaterade och den kontextuellt relaterade arbetsaspekten en förväntning på diakonen att ”bidra till att organisationen fungerar på bästa sätt, att främja ett effektivt uppgiftsbeteende och att stödja och försvara organisationens syften” men också en förväntan på diakonernas eget bidrag till att det finns ett gott arbetsklimat på arbetsplatsen som de ansvarar för genom olika former av ”personalmöten” (sidan 16). Ett exempel på en typ av personalmöten kan vara den psykologiska situationen på arbetsplatsen som

Ekvall (1990) beskriver som ett klimat, där diakonen ansvarar för att klimatet på arbetsplatsen syftar till att Svenska kyrkan som organisation fungerar på bästa sätt där Svenska kyrkans organisatoriska syften med sin verksamhet är av störst betydelse vilka diakonen ansvarar för genom att främja ett effektivt uppgiftsbeteende inom sin arbetsgrupp. Enligt Tajfel (Haslam, 2001) utövar den enskilde organisationsmedlemmen ett specifikt gruppbetingat beteende vilket härleds från personens medlemskap i den aktuella gruppen vilket i sin tur formar arbetsklimatet. Ett exempel på ett specifikt gruppbetingat beteende skulle kunna vara att individualism och självständighet.

Diskussion av hypotes 3

Föreliggande studie visade att empati som helhetsvariabel är en personlighetsegenskap med moderat utbredning bland diakoner medan öppenhet uppvisar ett högre medelvärde och därför tolkas som en personlighetsegenskap med något större utbredning än empati bland diakoner. Detta resultat är i linje med Filipssons (2004) studie som redovisar öppenhet och empati som relevanta personlighetskaraktistika hos diakoner. Kanske anser diakoner att den egna förmågan till öppenhet vad gäller erfarenhet och empati i egenskap av en social stil är viktiga egenskaper för dem att kunna hantera sina upplevelser och erfarenheter av arbetsklimatet vilka därmed har en avgörande betydelse för deras arbete och för deras interaktioner med kolleger och andra församlingsanställda medarbetare. Enligt Davis (1996) spelar empatisk förmåga i allmänhet och perspektivtagande i synnerhet en viktig roll vad gäller individers förmåga att såväl kunna förutsäga och undvika som att framgångsrikt kunna hantera olika former av oförenligheter då dessa uppstår. Ett exempel på en oförenlighet som diakoner skulle kunna uppleva i sitt arbete är förhållandet mellan diakonens roll och identitet i församlingen genom vilken diakonen har ett en förväntning på sig att upprätthålla ett målinriktat beteende bland arbetsgruppens medlemmar samtidigt som diakonen också har en utåtriktad roll och identitet genom vilken diakonen har ett ansvar att arbeta mot utomstående individer, myndigheter, organisationer och institutioner. Det faktum att öppenhet visade sig vara en relativt utbredd egenskap bland diakoner kan ha att göra med att diakoner är villiga att diskutera och byta åsikter med andra individer i sin omgivning som kan vara aktuellt i deras kontakter med andra organisationer och institutioner i det omgivande samhället. Också Filipsson (2004) menar att personliga egenskaper är ”långt viktigare än vad individer har för fackutbildning eller för specialkunskaper” vad gäller kyrkliga tjänster (sidan 14) vilket kan bekräfta varför öppenhet och empati är specifika personlighetsegenskaper med en moderat utbredning bland diakoner. Filipsson (2004) menar att diakoner måste vara beredda på att arbetets art har en potential

att kräva att den enskilda diakonen ”är och beter sig på ett visst sätt” (sidan 13). Därtill understryker kyrkoordningen (Edqvist et al., 2005) den lokala församlingens ensamrätt att utöver på egen hand utforma sitt gemensamma arbete också ha befogenhet att avgöra vilken specifik personlighetstyp som är bäst lämpad att arbeta inom denna, varför det är viktigt att den diakon som söker en specifik församlingstjänst är rätt person för tjänsten. Detta konstaterande kan vara en rimlig förklaring till varför öppenhet uppvisar en moderat utbredning bland diakoner men kan också vara en rimlig förklaring till varför de fyra empatiskalorna också skiljer sig åt från varandra vad gäller utbredning. Samtidigt är det faktum att den fjärde delskalan för empati, ”Fantasy scale”, vilken visade sig uppvisa en mindre utbredning bland diakoner en aning förvånande med tanke på att diakoners imaginära förmåga vad gäller öppenhet visade sig vara en moderat förekommande egenskap. Samtidigt menar Filipsson (2004) att diakoners förmåga att vara kontaktskapande och utåtriktade är egenskaper vilka snarare hör till diakoners personlighet än formats av det arbetsklimat diakonen är verksam inom. Detta påstående kan till viss del styrka föreliggande studies resultat som visar att den första delskalan för empati, ”Perspektivtagande”, inte är förbunden med diakoners upplevelse av arbetsklimatet, utan kan sägas vara en personlighetsegenskap snarare än en reaktion på arbetsklimatet. Samtidigt menar Hjort (2004) att empatisk förmåga kan liknas vid ett viktigt behov snarare än en förmåga bland diakoner vilket har skapats av yttre omständigheter. Enligt hennes uppfattning måste varje enskild diakon tillåtas att ibland få lov att stänga sin egen dörr och vara för sig själv, vilket kan vara en potentiell förklaring till varför diakoner upplever en mindre grad av negativa känslor som till exempel ångest i sociala situationer. Som diakon anser man sig vara tillfredsställd i sitt behov av att ibland få vara för sig själv vilket leder till att man i ensamhet både kan förbereda sig inför och faktiskt hantera sådana typer av känslor. Det är också möjligt att anta att diakoners empatiska förmåga speglar deras krav att enligt Filipsson (2004) såväl vara som bete sig på ett visst sätt där ”Perspektivtagande” i egenskap av en social stil är en viktig förmåga som hjälper diakoner att orientera sig på sin arbetsplats samtidigt som känslor av ångest i sociala situationer är av mindre utbredning då känslor och reaktioner av sådan art antingen överhuvudtaget inte kan accepteras inom arbetsgruppen eftersom de anställda inom en kyrklig arbetsgrupp enligt Hansson (2001) inte tillåts vara svaga. En annan förklaring kan också vara att diakoner på egen hand har lärt sig att hantera denna respons utan övriga församlingsanställdas medverkan genom att diakonerna själva, som Hansson (2001) uttrycker det, ”är tränade att hjälpa människor i nöd” och därmed själva har utvecklat en mental distans då de befinner sig i denna typ av situationer. Vidare är det rimligt att anta att diakoner i sitt uppdrag förväntas vara på ett visst sätt såsom att till exempel vara såväl öppen för erfarenhet

som att ha förmåga att vara självständiga där empatisk förmåga samt öppenhet blir ett redskap och hjälpmedel för diakonens interaktioner med sin omvärld, vilket Cullberg (1992) menar när hon beskriver begreppet empati som ”ett viktigt socialt kitt”. Samtidigt kan denna öppenhet i egenskap av en personlig egenskap också vara framträdande bland diakoner på grund av att man har ett intresse för erfarenhet vad gäller att arbeta inom en kyrklig arbetsgrupp vilket i sin tur kan medföra att man själv kan få nya idéer, vilket Hjärpe (Wikberg, 2009) förknippar med innebörden av öppenhet. Härigenom kan öppenheten liksom den empatiska förmågan hos diakoner bli ett hjälpmedel för diakoner att orientera sig på sin arbetsplats både i förhållande till sin arbetsgrupp men också i förhållande till sitt vigningsuppdrag utifrån Svenska kyrkans organisatoriska ramar och villkor. Svenska kyrkans kreativa potential för nytänkande och förändring baseras i föreliggande studie på ett organisationsmått som är förbundet med diakoners uppfattning inom detta område. I detta sammanhang är det rimligt att anta att diakoner erfar en frihet vad gäller sin individuella utveckling i sin professionella roll där deras beteende utöver att vara ett instrument för Svenska kyrkans organisatoriska intressen också kan förbindas med andra individers förväntningar på diakoner utifrån deras plats i ett viss socialt system som Granér (1991) menar. Utöver att öppenhet kan tolkas som en kompass för diakoner att orientera sig på arbetsplatsen, framstår också empati som ett hjälpmedel för diakoner att kunna hantera den psykologiska situationen på arbetsplatsen. Man kan i detta sammanhang fråga sig om diakoner uppfattar arbetsgruppens gemenskap som den faktor som har format diakonen som person eller huruvida diakoners öppenhet och empati är individuella egenskaper som är oberoende av hur de upplever sin arbetssituation. Enligt Nilsson (2005) är varje enskild arbetstagares kristna identitet förbunden med församlingen och dess gemenskap. Vad gäller huruvida denna identitet hos diakoner kan liknas vid en personlig självbild som inte har formats av arbetslivets betingelser eller huruvida deras identitet kan sägas vara en frukt av diakoners erfarenheter av arbetslivet inom Svenska kyrkan är också ett relevant uppslag för vidare studier inom området. Också Tajfel (Haslam, 2001) menar att det finns ett bipolärt förhållande mellan å ena sidan en individs karaktär som person och hennes egna motivationsfaktorer och individers erfarenheter av ett specifikt medlemskap i en viss grupp. Exakt var individer väljer att placera sig själva på denna skala mellan individbetingat och grupp-betingat beteende är enligt Tajfel (Haslam, 2001, sidan 35) en konsekvens av en växelverkan mellan psykologiska och sociala faktorer. I föreliggande studie visade sig ”Perspektivtagande” vara den personlighetsfaktor som hos diakoner inte korrelerade med någon av de tio arbetsklimatdimensionerna, varför denna förmåga i egenskap av en personlighetsegenskap leder fram till ett beteende hos diakoner som i sin tur kan liknas vid en social stil skulle kunna

vara ett bevis för att de i sitt arbete genom att upprätthålla en specifik social stil i sin relation till övriga av arbetsgruppens medlemmar. Dock menar van Dick (2004) att den enskilde individens subjektiva förbindelse med en organisation är en hjälp för henne att besvara den större existentiella frågan om vem hon själv är varför det samtidigt är möjligt att diakoner skiljer mellan sitt organisatoriska medlemskap och sin individuella arbetsuppgift och position inom arbetsgruppen. Här behövs fler studier som klargör hur diakoners förbindelse med organisationen Svenska kyrkan ser ut.

Diskussion av hypotes 4

Öppenhet jämte empatisk förmåga är faktorer som enbart till en liten grad predicerar diakoners uppfattning av arbetsklimatet inom Svenska kyrkan vilket bekräftas av Ekvall (1990) som menar att det i första hand är företeelser i organisationen som i egenskap av stimuli påverkar individers upplevelser och beteenden och således inte individerna själva som har förmåga att påverka dessa. Också Filipsson (2004) menar att det är det kyrkliga arbetets egenskaper i sig som kräver att diakonen är en viss person som betar sig på ett specifikt sätt. Det är här rimligt att anta att öppenhet och empati i egenskap av både individuell tendens och som social stil tillsammans utgör en indikator för att diakoner i första hand måste underkasta sig församlingstjänstens krav vilka därför också formas som individer med specifika personlighetskaraktistika beroende på arbetsplatsens villkor vilket Filipsson (2004) menar. Två exempel på ett krav som kan tänkas vara förknippat med en församlingstjänst kan vara den psykologiska arbetssituationen och empatisk förmåga att bete sig på ett specifikt sätt varför personliga egenskaper kan sägas vara ett resultat av de krav som ställs på dem i deras arbete inom en kyrklig arbetsgrupp vilka har formats av diakoners upplevelse av den psykologiska situationen och stämningen på arbetsplatsen. Huruvida diakoners upplevelse av sin arbetssituation är ett resultat av att de i sin arbetssituation erfar en plikt att underordna sig de specifika krav som följer på deras tjänst i en specifik arbetsgrupp, det vill säga församlingen, genom att vara och bete sig på ett specifikt sätt eller huruvida detta resultat snarare speglar en personlig förmåga hos diakoner att i sitt arbete uppvisa ett tydligt initiativtagande till självständighet genom att dra en tydlig gräns gentemot övriga församlingsanställda som Filipsson (2004) menar är ett viktigt spørsmål för ytterligare studier inom området. Vidare studier är också nödvändiga för att undersöka varför de samband mellan öppenhet och empati och de tio arbetsklimatdimensionerna huvudsakligen var negativa förutom i de avseenden där arbetsklimatdimensionen ”Konflikter” var inblandad.

Metoddiskussion

Utöver den kvantitativa datainsamlingen som föreliggande undersökning bygger på hade en kvalitativ undersökning genom till exempel intervju av ett randomiserat urval av försökspersoner berikat studien ytterligare.

Utöver att testas som individuella tendenser inom olika områden bland diakoner, testades också empati som en social stil där samtliga av Davis (1996) delskalor tillsammans utgjorde en helhetsvariabel för empati. I dessa avseenden skulle ett annat mätinstrument för empati kunna vara aktuellt som bättre hade matchat innebörden av empati som en social förmåga snarare än en tendens. Samtidigt menar Davis (1996) att den första delskalan för empati, ”Perspektivtagande”, men också den fjärde delskalan, ”Fantasy scale”, mäter empati i betydelse av socialt rolltagande vilka därför kan tolkas som ett mått på empati i egenskap av social stil.

Referenser

- Anderson, N., De Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 147-173.
- Argyris, C. (1972). *The Applicability of Organizational Psychology*. Cambridge University Press.
- Ashforth, B.E. (1985). Climate Formation: Issues and Extensions. *Academy of Management Review*, 10, 837-847.
- Bharadwaj, S., & Menon, A. (2000). Making innovation happen in organizations: Individual creativity mechanisms, organizational creativity mechanisms or both? *Journal of Product Innovation Management*, 17, 424-434.
- Bäckström, M. (2007). Higher order factors in a five-factor personality inventory and its relation to social desirability. *European Journal of Psychological Assessment*, 23(2), 63-70.
- Biskop, präst och diakon I Svenska kyrkan: ett biskopsbrev om kyrkans ämbete.* (1992). Uppsala: Ärke biskopsämbetet. Dokumentet hämtades den 14 april 2009 från Svenska kyrkans hemsida: <http://www.svenskakyrkan.se/biskopsmoten/brev901/bi-pr-d3.htm>
- Burke, M.J., Borucki, C. C., & Kaufman, J.D. (2002). Contemporary perspectives on the study of psychological climate: A commentary. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 325-340.
- Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J. K., & DeShon, R. P. (2003). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88, 605-619.
- Cullberg, M.H. (1992). Hur vårt inkännande kan manipuleras. I: Sylvander, I., Cullberg, M.H., & Böhm, B. (Eds.), *Empati: Känna, förstå och växa*. (pp.36-51). Almqvist & Wiksell Förlag.
- Davis, M. H. (1996). *Empathy. A social psychological approach*. WestviewPress
- Den svenska kyrkohandboken. Del II. Vignings-, Sändnings-, Mottagnings- och Invigningshandlingar.* (2003). Stockholm: Verbum.
- Drucker, P.F. (1985). The discipline of innovation. *Harvard Business Review*, 63, 67-73).
- Edqvist, G., Friedner, L., Lundqvist Norling, M. & Tibbling, P. (2005). *Kyrkoordning för Svenska kyrkan med kommentarer och angränsande lagstiftning*. Stockholm: Verbum
- Egidius, H. (2002). *Psykologilexikon*. Stockholm: Natur och kultur

- Ekström, S. (2004). *Svenska kyrkan. historia, identitet, verksamhet och organisation*. Stockholm: Verbum
- Ekvall, G. (1985) *Organisationsklimat: teori och forskning*. Stockholm: FA-rådet.
- Ekvall, G. (1990). *Manual Formulär A: Arbetsklimatet*. Hällefors Tryckeri AB
- Filipsson, P. (2004). *Sökta diakoner år 2002 och år 2003*. Hämtad den 14 april 2009 från www.diakoni.nu/puttes.pdf
- Granér, R. (1991). *Arbetsgruppen. Den professionella gruppens psykologi*. Lund: Studentlitteratur
- Hansson, P. (2001). *Svenska kyrkans organisationskultur*. Stockholm: Verbum
- Hansson, M.J. (2003). Diakonal praxis. I: U. Engvall (Red.), *Kyrkans kroppsspråk, Reflektion om diakonalt arbete*. (pp.153-188). Uppsala: Svenska kyrkans produktionsenhet.
- Haslam, S. A. (2001). *Psychology in organizations: The social identity approach* (1st ed). London: Sage Publications.
- Hjort, B. (2004). *Gör det någon skillnad? Erfarenheter och personliga reflektioner över kyrka-arbetslivsarbete som diakonal utmaning i Stenungsund under tio år*. Göteborg: Futurum Grafiska AB.
- Holm, U. (2005). *Empati. Att förstå andra människors känslor*. Stockholm: Natur och Kultur
- Kanter, R.M. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective and social conditions for innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123-167.
- Landy, F.J. & Conte, J.M. (2007). *Work in the 21st Century. An introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Singapore: Blackwell Publishing
- Lindgren, T. (2007). *Diakoners upplevelse av sitt arbete. En kvalitativ studie*. Hämtad den 14 april 2009, från <http://www.anpere.net/2007/9.pdf>
- Mayo, E. (1949). *The social problems of an industrial civilization*. Cambridge, MA: Macmillan
- Nilsson, G. (1988). Förkunnelse, diakoni och samhällsansvar, Om församlingens evangelisatoriska, karitativa och profetiska uppdrag. I: G. Nilsson & A. Roos (Eds.), *Tjänst i världen: Diakonins plats och uppgift i kyrka och samhälle* (pp. 1-17). Stockholm: Svenska kyrkan, Nämnden för Diakoni och samhällsansvar.
- Nilsson, N-H. (2005). *Gudstjänsten och vi själva*. Stockholm: Verbum
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 389-416.

- Persongenomgång för blivande präster och diakoner*. Hämtad den 9 april, 2009 från Lunds stifts hemsida: <http://perm.infodata.se/lundsstift/sjala/person.htm>
- Pervin, L. A., Cervone, D. & John, O. P. (2005). *Personality. Theory and Research* (9th ed.) John Wiley & Sons, Inc.
- Rasulzada, F. (2007). *Organizational Creativity and Well – being. Contextual aspects on organizational creativity and psychological well – being from an open systems perspective*. Lund: Wallin & Dalholm Boktryckeri AB
- Roos, A. (1988). Diakonins liturgi: Om diakonin och diakonatet i gudstjänsten. I: G. Nilsson & A. Roos (Red.), *Tjänst i världen: Diakonins plats och uppgift i kyrka och samhälle* (pp. 18-27). Stockholm: Svenska kyrkan, Nämnden för Diakoni och samhällsansvar
- Salgado, J.F. (2003). Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 323-346.
- Svenska kyrkan – Diakoni*. Hämtad den 9 februari 2009 från Svenska kyrkans hemsida: <http://www.svenskakyrkan.se/default.aspx?di=38097&refdi=23661>
- Svenska kyrkans yrken och utbildningar*. Hämtad den 4 november 2009 från Svenska kyrkans hemsida: <http://www.svenskakyrkan.se/tcrot/yrken/diakon/index.shtml>
- Tamm, M. (2002). *Psykosociala teorier vid hälsa och sjukdom*. Lund: Studentlitteratur
- van Dick, R. (2004). My job is my castle: Identification in organizational contexts. In: C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 19, pp. 171-203). London: John Wiley & Sons.
- West, M. A. (1996). Preface: Introducing Work Group Psychology. In: M. West (Ed.), *Handbook of Work Group Psychology*. (pp. xxv-xxxiii). West Sussex: John Wiley & Sons Ltd
- Wikberg, P. (2009, nummer 2). *Öppenhet2. Amos*, s. 13.

Appendix

A. Bakgrundsfrågor

Ålder _____

Kön kvinna man

Hur länge har Du arbetat som diakon? _____ år/mån

B. Arbetsklimatet

Nedan följer ett antal påståenden om arbetsförhållanden som har att göra med den psykologiska arbetsmiljön. Du ska ta ställning till hur dessa påståenden stämmer in på Din arbetsplats.

Ditt svar anger Du med hjälp av en 4-gradig skala (0-3) där varje grad har en given innebörd. Svara genom att rita en ring runt den siffra Du väljer.

När Du svarar ska Du tänka på förhållandena i den **församling eller motsvarande där Du arbetar**.

	Stämmer inte alls 0	Stämmer i viss mån 1	Stämmer ganska bra 2	Stämmer i hög grad 3
1. De flesta här tycker det är roligt att vara med och bidra till verksamhetens framgång	0	1	2	3
2. Folk här fattar egna beslut i arbetet i ganska stor utsträckning	0	1	2	3
3. Man törs komma fram med sina idéer därför att andra lyssnar och uppmuntrar	0	1	2	3
4. Man behöver <u>inte</u> vara rädd för att få ”dolkstick” i ryggen	0	1	2	3
5. Man har tid att fundera på nya idéer	0	1	2	3

Appendix

	Stämmer inte alls 0	Stämmer i viss mån 1	Stämmer ganska bra 2	Stämmer i hög grad 3
6. Det är fart och fläkt här	0	1	2	3
7. Det finns en hel del spänningar här på grund av prestige	0	1	2	3
8. Här förekommer mycket nya idéer	0	1	2	3
9. Det råder en lekfull stämning här	0	1	2	3
10. Nyheter anammas snabbt i verksamheten	0	1	2	3
11. Folk här känner ofta arbetsglädje	0	1	2	3
12. Man tar sig tid att diskutera nya idéer	0	1	2	3
13. De flesta här lägger upp arbetet efter eget huvud ganska mycket	0	1	2	3
14. Det finns gehör för initiativ så man känner sig uppmuntrad att ta nya	0	1	2	3
15. Folk pratar <u>inte</u> ”skit” bakom ryggen på varandra	0	1	2	3
16. Det råder ett livfullt ”klimat”	0	1	2	3

Appendix

	Stämmer inte alls 0	Stämmer i viss mån 1	Stämmer ganska bra 2	Stämmer i hög grad 3
17. Man ser många glada ansikten här	0	1	2	3
18. Folk här är pigga på att lägga fram sina idéer	0	1	2	3
19. Det förekommer intriger här	0	1	2	3
20. Man är frisk på att ta risker här	0	1	2	3
21. Arbetet upplevs av de flesta här som meningsfullt och stimulerande	0	1	2	3
22. Folk tar kontakter på egen hand i organisationen för att diskutera problem och förslag	0	1	2	3
23. Folk här vågar ta initiativ även om utgången är oviss	0	1	2	3
24. Man får stöd och uppmuntran om man kommer med nya idéer	0	1	2	3
25. De flesta här litar på sig själva och handlar ofta snabbt	0	1	2	3
26. Man litar på varandra	0	1	2	3

Appendix

	Stämmer inte alls 0	Stämmer i viss mån 1	Stämmer ganska bra 2	Stämmer i hög grad 3
27. Andan/atmosfären här är medryckande	0	1	2	3
28. Man känner sig välkommen med nya idéer	0	1	2	3
29. Många olika röster gör sig hörda här	0	1	2	3
30. Det förekommer maktkamp och revirbevakande	0	1	2	3
31. Arbetstempot tillåter prövning av nya idéer	0	1	2	3
32. De flesta här går in för att göra bra prestationer	0	1	2	3
33. Det är vanligt att folk här tar egna initiativ	0	1	2	3
34. Andan och atmosfären är frigjord och inte alls stel	0	1	2	3
35. Konflikter och motsättningar behandlas öppet och reds vanligen ut	0	1	2	3
36. Här ses idékläckning som en viktig del av det löpande arbetet	0	1	2	3

Appendix

	Stämmer inte alls 0	Stämmer i viss mån 1	Stämmer ganska bra 2	Stämmer i hög grad 3
37. Det finns väldigt mycket ”go” i verksamheten här	0	1	2	3
38. Det skojas och skämtas en hel del	0	1	2	3
39. Mångfalden i åsikter är påtaglig här	0	1	2	3
40. Det finns en hel del personer här som inte tål varandra	0	1	2	3
41. Människorna här känner sig ofta starkt engagerade i sitt arbete	0	1	2	3
42. Man har tid att avbryta det dagliga arbetet för att testa nya idéer	0	1	2	3
43. Man känner en ganska stor frihet här	0	1	2	3
44. Här finns en öppenhet för nya lösningar	0	1	2	3
45. Kontakterna och samtalen mellan människorna är öppna och raka	0	1	2	3
46. Det finns många idérika människor här	0	1	2	3

Appendix

	Stämmer inte alls 0	Stämmer i viss mån 1	Stämmer ganska bra 2	Stämmer i hög grad 3
47. Folk här har sinne för humor	0	1	2	3
48. Annorlunda idéer förekommer ofta i diskussionerna här	0	1	2	3
49. Det finns ganska mycket personliga konflikter	0	1	2	3
50. Här tar man till vara på nya idéer	0	1	2	3

C. Personlighet

Sätt kryss för det alternativ i nedanstående påståenden som bäst passar in på Dig som person.

	Stämmer inte alls	Stämmer dåligt	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer precis
1. Har svårt att förstå abstrakta idéer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Har ett rikt ordförråd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ägnar tid åt att fundera på saker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Använder svåra ord	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Är full av idéer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Appendix

	Stämmer inte alls	Stämmer dåligt	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer precis
6. Är ointresserad av abstrakta idéer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Har en vild fantasi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Förstår saker snabbt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Är fantasilös	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Har utmärkta idéer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D. Empati

Denna del innehåller påståenden som sätt att reagera i olika situationer. Markera hur mycket varje påstående stämmer in på Dig.

	Påståendet				
	Stämmer inte alls	Stämmer ganska dåligt	Tveksam, vet inte	Stämmer ganska väl	Stämmer mycket väl
	1	2	3	4	5
1. Jag drömmer och fantiserar ibland om sådant som jag skulle kunna råka ut för.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jag känner ofta starkt med människor som har det sämre ställt än jag.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jag tycker ibland att det är svårt att se saken ur ”den andres” synpunkt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Appendix

	Påståendet				
	Stämmer inte alls	Stämmer ganska dåligt	Tveksam, vet inte	Stämmer ganska väl	Stämmer mycket väl
	1	2	3	4	5
4. Ibland tycker jag inte speciellt synd om andra när de har problem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. När jag läser romaner lever jag mig verkligen in i romanfigurernas känsloliv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. I nödsituationer känner jag mig orolig och illa till mods.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Jag är för det mesta objektiv när jag ser en film eller en pjäs, och låter mig sällan ryckas med helt och hållet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Jag försöker se vars och ens ståndpunkt i en tvist innan jag bildar mig en egen uppfattning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. När jag märker att någon blir utnyttjad, så känner jag att jag vill beskydda den personen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Jag känner mig ibland vanmäktig när jag är mitt uppe i en mycket känsloladdad situation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Jag försöker ibland att bättre förstå mina vänner genom att föreställa mig hur saker och ting ser ut i deras perspektiv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Appendix

	Påståendet				
	Stämmer inte alls	Stämmer ganska dåligt	Tveksam, vet inte	Stämmer ganska väl	Stämmer mycket väl
	1	2	3	4	5
12. Det händer sällan att jag blir oerhört gripen av en god bok eller film.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. När jag ser att någon blir skadad brukar jag kunna hålla mig lugn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Andra människors olyckor brukar vanligtvis inte beröra mig särskilt mycket.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Om jag är säker på min sak så slösar jag inte tid på att lyssna på andras argument.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. När jag har sett en pjäs eller film har det känts som om jag vore en av huvudpersonerna.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Spända och känsloladdade situationer skrämmer mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. När jag ser att någon blir orättvist behandlad, så känner jag ibland inte något större medlidande.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Jag är vanligtvis rätt så skicklig när det gäller att hantera krissituationer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Jag blir ofta ganska berörd av sådant som jag ser hända.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Appendix

	Påståendet				
	Stämmer inte alls	Stämmer ganska dåligt	Tveksam, vet inte	Stämmer ganska väl	Stämmer mycket väl
	1	2	3	4	5
21. Jag tror att det finns två sidor av varje problem och jag försöker att se båda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Jag skulle beskriva mig själv som en ganska godhjärtad person.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. När jag ser en bra film så har jag lätt för att identifiera mig med huvudpersonen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Jag har en benägenhet att tappa kontrollen i kritiska lägen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. När någon gör mig upprörd så brukar jag, för ett ögonblick, försöka sätta mig in i vederbörandes situation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. När jag läser en intressant berättelse eller roman föreställer jag mig hur det skulle kännas om det hela gällde mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. När jag ser någon i en nödsituation som är i stort behov av hjälp, så blir jag alldeles uppriven.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Appendix

	Påståendet				
	Stämmer inte alls	Stämmer ganska dåligt	Tveksam, vet inte	Stämmer ganska väl	Stämmer mycket väl
28. Innan jag kritiserar någon så försöker jag föreställa mig hur jag skulle känna det, om jag vore i samma situation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tack för Din medverkan!