



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för tjänstvetenskap

Examensarbete för kandidatexamen

Att göra rätt - men ändå göra fel

En kvalitativ studie om moralisk stress i humanitär logistik

Emely Nilsson

Elin Wahlgren

Antal ord: 13 051

Gruppenr: 81

Handledare:

Christer Eldh

Examensarbete

LGMK65

VT 2026

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till de elva personerna som valde att ställa upp i denna studie, utan er hade vi inte kunnat genomföra detta arbete. Vi är oerhört tacksamma för att ni gav oss värdefulla insikter och givande berättelser om er vardag. Det ni delat med er av och ert vänliga bemötande är något vi kommer att bära med oss under lång tid framöver. Ert deltagande har möjliggjort att en tidigare förbisedd del av moralisk stress nu blir belyst.

Vi vill även rikta ett stort tack till vår handledare Christer Eldh. Du har med ditt engagemang och din visdom gett oss vägledning genom arbetets gång. Med din kunskap och hjälpsamhet har du inte bara guidat oss längs vägen, du har även berikat oss med tillvägagångssätt som möjliggjort att våra tankar och idéer nu är nedskrivna på papper.

Tack till Henrik Loodin för att du delade med dig av dina tankar om hur vi skulle kunna förbättra vårt arbete, när vi under det informella halvtidsseminariet fick möjlighet till vägledning av dig.

Tack till våra familjer och nära vänner för att ni stöttat oss längs vägen. När det stundtals känts hopplöst har ni funnits där för att hjälpa oss lyfta blicken mot målet.

Slutligen, stort tack till alla som bidragit och stöttat oss på ett eller annat sätt. Vi är oerhört tacksamma över att ni tagit er tid att finnas där för oss.

Emely Nilsson

Elin Wahlgren

Helsingborg, maj 2026

Sammanfattning

Moralisk stress beskrivs som en intern konflikt, där personliga och professionella värderingar kolliderar till följd av externa och interna faktorer. Det är ett välstuderat fenomen inom hälso- och sjukvården, en yrkeskategori som står inför etiska dilemman när de begränsas från att hjälpa patienter i största möjliga mån. Forskning om moralisk stress är dock kontextbunden till hälso- och sjukvården, trots att det finns andra kontexter som upplever moralisk stress i sitt arbete. En yrkesgrupp som står inför etiska dilemman och moralisk stress är humanitära logistikere. De opererar i komplexa miljöer där deras möjligheter till att hjälpa drabbade befolkningar begränsas. Syftet med denna studie är att minska kontextbundenheten av moralisk stress genom att undersöka ytterligare en kontext. Genom att studera bakomliggande faktorer till att fenomenet uppstår samt hur det upplevs av humanitära logistikere, avser studien att nyansera förståelsen för moralisk stress.

Studien baseras på elva intervjuer med humanitära logistikere. Intervjuerna har genomförts med anledning av att öka förståelsen för vilka bakomliggande faktorer, både inom och utanför den anställdas organisation, som bidrar till att moralisk stress uppstår. Vidare har intervjuerna genomförts för att förstå hur fenomenet upplevs av humanitära logistikere. Studien har identifierat att det finns flera bakomliggande faktorer inom den anställdas organisation som begränsar dem. Däribland identifierades omfattande regelverk, byråkratiska processer samt hierarkier. Utanför den anställdas organisation finns dessutom begränsande faktorer från bland annat samarbetspartners, regler från drabbade länder samt krav från donationsgivare. Sammantaget leder dessa faktorer till att humanitära logistikere upplever moralisk stress. Vidare har studien identifierat att moralisk stress upplevs som frustrerande i den valda kontexten, men att ett filter används för att hantera arbetets påfrestningar. Sammanfattningsvis avser studien att bidra till att minska den kontextbundenhet som tidigare forskning präglas av. Att moralisk stress är bundet till enbart hälso- och sjukvården är så inte fallet, studien har funnit att moralisk stress finns i ytterligare en kontext. Detta indikerar att det möjligen finns ytterligare fall där arbetsplatsrelaterade problem grundas i moralisk stress, men där kunskap om fenomenet inte nyttjas eftersom verksamheter ofta begränsar begreppet till hälso- och sjukvården.

Nyckelord: Moralisk stress, humanitära logistikere, etiska dilemman, "The Iron Cage of Bureaucracy".

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	4
1.1 Problematisering.....	5
1.2 Syfte och frågeställningar.....	6
2. Litteraturöversikt.....	7
2.1 Definitionen av moralisk stress.....	7
2.2 Fokus i nutida forskning.....	8
2.2.1 Bakomliggande faktorer i hälso- och sjukvården.....	8
2.2.2 Hur fenomenet upplevs i hälso- och sjukvården.....	10
2.3 En hittills oprövad kontext.....	11
2.4 “The Iron Cage of Bureaucracy”.....	12
3. Arbetets framväxt.....	16
3.1 Röster från fältet.....	17
3.2 Att förstå det empiriska materialet.....	19
3.3 Att forska med ansvar.....	20
4. Resultat och analys.....	21
4.1 Den egna organisationen.....	21
4.1.1 Omfattande regelverk.....	21
4.1.2 Byråkrati och skuldbeläggning.....	23
4.1.3 Bristande förberedelser.....	26
4.1.4 Alla upplever sig inte drabbade.....	27
4.1.5 Den egna organisationen begränsar.....	28
4.2 Utanför organisationen.....	28
4.2.1 Samarbete med andra organisationer.....	29
4.2.2 Krav från länder.....	31
4.2.3 Öronmärkta donationer.....	32
4.2.4 Omgivningen begränsar.....	33
4.3 Upplevelser av moralisk stress.....	33
4.3.1 Filtrerad frustration.....	34
4.3.2 “Det är utanför min kontroll”.....	35
4.3.3 Moralisk stress upplevs negativt.....	36
5. Sammanfattande slutdiskussion.....	37
5.1 Bidrag till forskningsfältet.....	38
5.2 Studiens begränsningar och förslag på vidare forskning.....	40
Referenser.....	41

1. Inledning

Föreställ dig en situation där mänskliga behov ställs mot ekonomiska realiteter. Du måste snabbt fatta beslut, men ditt handlingsutrymme begränsas av företagsbudgetar, avtal och organisatoriska ramar. Du känner till vilket val som hade varit det mest etiskt försvarbara, men det är inte genomförbart. Kvar återstår ett obehag: det handlar inte om materiella konsekvenser, utan om något mycket mer betydelsefullt, människors möjligheter till att överleva. Samtidigt finns begränsat utrymme för reflektion. Ditt arbete fortsätter, nästa beslut väntar och ditt obehag får hanteras i det tysta.

Situationen ovan illustrerar ett välstuderat fenomen: moralisk stress. Fenomenet beskrivs enligt Sydor et al. (2026, s. 2) som ett tillstånd där den enskilde känner till hur en situation bör hanteras utifrån etisk korrekthet, men där genomförandet begränsas eller hindras av interna och externa faktorer. Befintlig forskning om moralisk stress är koncentrerad på hälso- och sjukvården (He, Lizano & Stahlschmidt 2021, s. 1-2), vilket tyder på en kontextbunden förståelse av fenomenet. I hälso- och sjukvårdskontexten beskrivs moralisk stress som en reaktion på att den anställda deltar i en möjligen orättvis vårdssituation där handlingsutrymmet för att vidta annorlunda åtgärder är begränsat (Kim, Shelton, Breslin & Applewhite 2026, s. 24). Hälso- och sjukvårdspersonal beskrivs uppleva moralisk stress då de känner sig begränsade eftersom de inte har möjlighet att göra det som känns etiskt rätt.

Moralisk stress beskrivs i hälso- och sjukvården uppstå till följd av olika faktorer och Beadle et al. (2024, s. 1) beskriver flera av dessa. Faktorer som exempelvis starka hierarkier, bristande kommunikation och maktskillnader, bristande ledningsstöd och brist på resurser beskrivs ligga bakom fenomenets uppkomst (Beadle et al. 2024, s. 16-17). Detta indikerar att det finns olika bakomliggande faktorer till varför moralisk stress uppstår. Vidare finns en misstanke att bakomliggande faktorer kan skilja sig från organisation till organisation, i olika kontexter. Detta eftersom ingen organisations förutsättningar är den andra lik. Ett intresse har väckts för att förstå hur moralisk stress uppstår i andra kontexter än i den som forskning redan belyst.

Anställda i hälso- och sjukvården möter dagligen dilemman där moralisk stress kan upplevas som negativt. Demir, Håkansson och Drott (2024, s. 2085) förklarar att känslor som otillräcklighet, sorg och frustration kan väckas bland anställda. God hantering av moralisk

stress beskrivs av Oh och Song (2025, s. 2100) samt Corley (2002, s. 641) kunna leda till positiva effekter i efterhand. Anställdas upplevelser av moralisk stress verkar däremot inte i någon omfattning kunna beskrivas som positiv.

1.1 Problematisering

Även i andra kontexter kan bakomliggande faktorer begränsa etiskt agerande, vilket blir tydligt för humanitära logistik. Humanitär logistik handlar om aktiviteter som effektiva upphandlingar, förståelse för transportförhållanden, att tillgodose drabbade befolkningars behov samt att säkerställa att förnödenheter kommer fram i tid (Abikova 2025, s. 240). Samtliga aktiviteter är avgörande för att humanitära operationer ska vara lyckade. Humanitära logistik möter olika begränsningar som hindrar etiska ageranden i arbetet. Det tyder på att det finns fler yrkeskategorier än hälso- och sjukvården som kan stå inför situationer där moralisk stress kan uppstå. Trots det är nuvarande forskning kontextbunden vilket tyder på att vidare forskning behövs. En speciell typ av arbetssituation föreligger för humanitära logistik och branschen väcker intresse eftersom moraliska spänningar kan uppstå.

Bakomliggande faktorer som begränsar humanitära logistikers etiska ageranden kan förklaras genom teorin "The Iron Cage of Bureaucracy". Enligt Barker (1993, s. 410) menar Weber att byråkratin är den dominerande formen av modern kontroll. Han förklarar att organisationer efterfrågar ordning och förutsägbarhet och lägger fokus på reglernas rationalitet snarare än de som blir berörda av besluten. Byråkratin gör att anställda agerar i enlighet med vad organisationen anser är korrekt och inom ramen för vad som förväntas (Barker 1993, s. 410-411). Genom att analysera respondenternas svar utifrån denna teori skapas en förståelse för hur anställda blir begränsade till att göra det som anses vara etiskt korrekt. I nuläget saknas forskning kring fenomenets uppkomst, dess utbredning inom andra yrkeskategorier samt hur det upplevs i andra kontexter än hälso- och sjukvården och utan denna kunskap finns ett forskningsgap i fältet. En acceptans skapas för att moralisk stress inte anses upplevas i andra kontexter eller att det automatiskt tar form på samma sätt som i hälso- och sjukvården.

Mot denna bakgrund är studiens problemformulering således att det finns ett behov av att förstå bakomliggande faktorer som påverkar uppkomsten av moralisk stress i andra kontexter.

Detta blir särskilt intressant att förstå i ytterligare kontexter som präglas av etiska överväganden. I logistiksektorn finns relevanta kontexter, däribland humanitära logistik, som denna studie uppmärksammar. Forskningen behövs för att bringa klarhet i huruvida en annan kontext upplever moralisk stress och ifall den i så fall tar form på ett annat sätt än i hälso- och sjukvården. Utöver bakomliggande faktorer behöver det också skapas en förståelse för hur fenomenet upplevs av andra yrken och i denna studie undersöks humanitära logistik. Detta är särskilt intressant eftersom upplevelserna kan skilja sig mellan yrkesgrupper. Om moralisk stress uppkommer på olika sätt eller upplevs olika kan det följaktligen innebära att kunskap från hälso- och sjukvården inte kan appliceras direkt på andra yrkesgrupper. Därför behövs forskning som utvecklar en mer nyanserad förståelse av fenomenet, men det behövs även för att kunna utforma stödinsatser och organisatoriska åtgärder anpassade till olika arbetskontexter.

1.2 Syfte och frågeställningar

Studien delas in i tre delar med syftet att besvara olika, men sammanhängande, frågeställningar. Syftet med de två första delarna är att förstå faktorer som ligger bakom uppkomsten av moralisk stress i en annan kontext än hälso- och sjukvården. Vi vill förstå vad som sker i och utanför organisationen som begränsar anställdas etiska agerande. En bredare förståelse möjliggörs för huruvida bakomliggande faktorer är gemensamma eller kontextspecifika, vilket ger en mer nyanserad förståelse av fenomenets uppkomst. För att besvara detta har följande två frågeställningar formulerats:

- *Vilka bakomliggande faktorer i den anställdas organisation bidrar till uppkomsten av moralisk stress för humanitära logistik?*
- *Vilka bakomliggande faktorer utanför den anställdas organisation bidrar till uppkomsten av moralisk stress för humanitära logistik?*

När bakomliggande faktorer är identifierade blir det vidare intressant att förstå hur fenomenet upplevs, vilket leder studien in i dess tredje del. Moralisk stress har visats upplevas negativt inom hälso- och sjukvården. Ett intresse har därmed väckts för att ta reda på hur det upplevs i en annan kontext. Därför konstruerades en tredje frågeställning:

- *Hur upplever humanitära logistik moralisk stress i sitt arbete?*

2. Litteraturöversikt

Litteraturöversikten ger en överblick av tidigare forskning om moralisk stress. Kapitlet inleds med en definition av fenomenet. Det följs av en beskrivning av vad nutida forskning fokuserar på, bakomliggande faktorer till moralisk stress samt hur fenomenet upplevs inom hälso- och sjukvården. Kapitlet avslutas med en teoretisk referensram och där beskrivs en oprövad kontext som studien fokuserar på samt den teori studien utgår från.

2.1 Definitionen av moralisk stress

Flera forskare har definierat fenomenet moralisk stress, men det introducerades 1984 av Andrew Jameton (Miller 2025, s. 2164). Jameton (1984, s. 6) definierade moralisk stress som något som framkommer när någon vet vad som är rätt att göra, men institutionella begränsningar gör det nästintill omöjligt att genomföra vad som anses vara etiskt korrekt. Denna definition förklarar på ett tydligt sätt hur moralisk stress uppstår när externa hinder begränsar individens handlingsutrymme. Jametons definition är en betydande referenspunkt för senare forskning och är aktuell än idag. Flertalet studier inom hälso- och sjukvården definierar fortsatt fenomenet som ett tillstånd där individer har en begränsad förmåga att handla utifrån vad som anses vara etiskt korrekt till följd av faktorer som är utanför individens direkta kontroll (Demir, Håkansson & Drott 2024, s. 2081; Nielsby, Dau, Bruun & Christensen 2025, s. 1591; Rajalingam et al. 2026, s. 263). Att fenomenet fortsatt definieras på ett liknande sätt tyder på att externa faktorer fortfarande har en påtaglig begränsande effekt.

Samtidigt har en komplettering identifierats och viss forskning har valt att inkludera interna faktorer. Forskningen beskriver att moralisk stress kan ses som en intern konflikt där personliga och professionella värderingar kolliderar till följd av externa och interna faktorer (Sydor et al. 2026, s. 2). Eftersom begreppet definieras av både interna och externa begränsningar indikerar det att begreppets ursprungsdefinition inte har förändrats utan snarare kompletteras av ytterligare dimensioner.

Mot denna bakgrund utgår denna studie från Sydors et al. (2026, s. 2) definition av fenomenet och beskrivs följaktligen som ett tillstånd där en individ vet hur en situation bör hanteras utifrån etisk korrekthet, men där genomförandet av handlingen begränsas eller hindras av

interna och externa faktorer. Valet att använda Sydors et al. (2026, s. 2) definition har gjorts medvetet och med anledning av att den angränsar till Jametons ursprungliga definition. Den behåller fenomenets kärna samtidigt som utrymme för hänsynstagande till nyanserade versioner möjliggörs.

2.2 Fokus i nutida forskning

I nuläget framgår det att forskning om moralisk stress fokuserar på hälso- och sjukvården. He, Lizano och Stahlschmidt (2021, s. 1-2) betonar just detta: att befintlig forskning främst är koncentrerad till hälso- och sjukvården. Detta tyder på att förståelsen för moralisk stress är bunden till denna kontext. I kontexten beskrivs moralisk stress som en reaktion på att den anställda deltar i en möjligen orättvis vårdssituation där handlingsutrymmet för att vidta annorlunda åtgärder är begränsat (Kim et al. 2026, s. 24). Det beskrivs vidare handla om stressen att känna sig begränsad och maktlös till att göra det som egentligen upplevs korrekt. Det framgår att hälso- och sjukvården har fått forskningens uppmärksamhet och att fenomenet i hög grad förekommer i den kontexten.

2.2.1 Bakomliggande faktorer i hälso- och sjukvården

I detta underkapitel beskrivs bakomliggande faktorer som befintlig forskning betonar. Genom att framhäva vad befintlig forskning lyfter fram gällande hälso- och sjukvårdspersonal kan jämförelser genomföras med avsikt att se om bakomliggande faktorer är gemensamma för flera kontexter eller kontextspecifika.

Omfattande forskning belyser bakomliggande faktorer till moralisk stress. Forskningen riktar sig mot olika vårdkontexter och yrkesgrupper, men belyser liknande faktorer. I en systematisk litteraturöversikt från Beadle et al. (2024, s. 1) lyfts flera utlösare och faktorer bakom moralisk stress och moralisk skada. Denna litteraturöversikt bidrar med värdefulla insikter, men en nackdel med den är att den även belyser moralisk skada, ett fenomen som inte ingår i vår studies omfattning. Sett till studiens betydande relevans till ämnet har vi ändå valt att inkludera den i litteraturöversikten. Beadle et al. (2024, s. 1) lyfter tre kategorier som utlösare och faktorer kan delas in i, vilka är: individuella, sociala och organisatoriska. Med avseende att denna studie avser att förstå hur organisatoriska faktorer bidrar till uppkomsten av

moralisk stress snarare än individuella och sociala faktorer läggs fokus på att förklara den tredje kategorin.

Den tredje kategorin relaterar till organisationens faktiska eller upplevda hierarki och innefattar aspekter såsom exempelvis hierarkier, roller, regler och arbetsplatskultur (Beadle et al. 2024, s. 16). Förekomsten av starka hierarkier framstår som en faktor bakom den moraliska stressen (Beadle et al. 2024, s. 16) vilket även Kim et al. (2026, s. 24) belyser. Känslan av att vara begränsad i sitt arbete beror på institutionella begränsningar (Kim et al. 2026, s. 24). Vidare hänvisas bristen på handlingsutrymme till en strikt definierad hierarki som kan hindra anställda från att säga ifrån eller stoppa olämpliga behandlingar. Sammantaget föreslår dessa studier från Beadle et al. (2024, s. 16) och Kim et al. (2026, s. 24) att hierarkier begränsar anställda. Detta åskådliggör hur hierarkiska strukturer inte bara påverkar beslutsfattandet, utan även förstärker moralisk stress.

Vidare beskrivs bristande kommunikation i den tredje kategorin (Beadle et al. 2024, s. 16). Det relateras framför allt till relationen mellan läkare och sjuksköterskor och beskrivs exempelvis handla om att läkare inte värdesätter sjuksköterskornas åsikter. Personal på lägre nivåer är inte alltid medvetna om att seniora yrkesroller är bundna till att följa regelverk, vilket gör att personalen på lägre nivå upplever frustration och de seniora yrkesgruppernas ledarskap som trakasserier (Beadle et al. 2024, s. 16). Även Xing et al. (2026, s. 876) beskriver, i sin systematiska litteraturöversikt om moralisk stress bland vårdpersonal i demenssjukvården, att moralisk stress kan uppstå på grund av maktskillnader mellan läkare och sjuksköterskor. Sammantaget tyder studierna från Beadle et al. (2024, s. 16) och Xing et al. (2026, s. 876) på att relationer, kommunikation och makt mellan roller på arbetsplatsen kan ligga bakom uppkomsten av moralisk stress. Även om denna forskning tar utgångspunkt i vårdarbeten menar vi att relationer, kommunikation och makt är något som rimligen har betydelse i flera olika yrkessammanhang, exempelvis humanitär logistik som är det studerade exemplet i denna uppsats.

En annan faktor inom den tredje kategorin är känslan av bristande stöd eller förtroende från organisationen (Beadle 2024, s. 17). Flera känner sig svikna eller ignorerade när de uttrycker oro kring beslut som gick emot etiska värderingar. Liknande beskriver Xing et al. (2026, s. 871) att ett otillräckligt strukturellt stöd inom bemanning, finansiering och utbildning bidrar till moralisk stress. Det lyfts i 13 av 21 studier i litteraturöversikten vilket stärker dess

relevans. Därtill beskrivs regler och organisatoriska procedurer vara faktorer som ligger bakom moralisk stress (Beadle et al. 2024, s. 17). Systemet kan hindra den anställda från att ge rätt vård och därmed tvingas man att fatta oetiska beslut. Liknande rapporteras av Xing et al. (2024, s. 873) som förklarar att vårdpersonal behöver kompromissa kring moraliska principer för att nå organisatoriska mål och förväntningar. Slutligen lyfter Beadle et al. (2024, s. 17) att brist på lämplig utrustning, mediciner och personlig utrustning också framkallar moralisk stress eftersom det hindrar anställda från att ge korrekt vård. Liknande faktorer lyfts av AlQahtani et al. (2021, s. 197) som beskriver moralisk stress som ett resultat av personalbrist, ineffektiv teamkommunikation och att handlingar utförs med bristande vägledning eller utan tillräckliga regler. Lite uppmärksamhet har riktats på hur andra organisationer än den egna organisationen påverkar uppkomsten av moralisk stress bland hälso- och sjukvårdspersonal. Kanske av den anledning att de inte påverkas av andra organisationer, eller har forskning valt att inte belysa detta.

Sammanfattningsvis identifierar befintlig forskning flertalet bakomliggande faktorer till moralisk stress i hälso- och sjukvården. Litteraturoversikten har fokuserat på organisatoriska faktorer och dessa menar vi är mest relevanta. Att organisatoriska faktorer ligger bakom uppkomsten av moralisk stress stärks av Vincent, Jones och Engebretson (2020, s. 1459) som förtydligar att hälso- och sjukvårdspersonal upplever moralisk stress framför allt till följd av organisatoriska faktorer. Starka hierarkier, bristande kommunikation, maktskillnader, bristande ledningsstöd och brist på resurser är faktorer som verkar vara av stor relevans.

2.2.2 Hur fenomenet upplevs i hälso- och sjukvården

Detta underkapitel syftar till att belysa hur moralisk stress upplevs inom hälso- och sjukvården i syfte att kunna jämföra hur upplevelserna ställer sig i relation till humanitära logistikens upplevelser.

Hälso- och sjukvårdspersonal möter dagligen dilemman där moralisk stress kan upplevas och befintlig forskning beskriver att anställda upplever moralisk stress som negativt. Sydor et al. (2026, s. 1) förklarar ett samband mellan fenomenet och depression. Vidare beskriver Demir, Håkansson och Drott (2024, s. 2085) moralisk stress som ett problem bland sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor och förklarar att känslor som otillräcklighet, sorg och frustration kan väckas bland anställda. Konvergensen i studierna tyder på att anställda upplever starka

känslor i samband med uppkomsten av moralisk stress. I linje med känslorna som belyses av Demir, Håkansson och Drott (2024, s. 2085) beskriver Nielsby et al. (2025, s. 1593) att nyutexaminerade sjuksköterskor upplever en stor känslomässig belastning. Dock beskriver forskning att yrkesroller kan uppleva moralisk stress på olika sätt och i olika omfattning. Däremot förtydligar Davis och Batcheller (2020, s. 604-607) att hälso- och sjukvårdens stressiga och intensiva arbetsmiljöer resulterar i moralisk stress för arbetsplatsens personal, vilket tyder på att samtliga yrkesroller påverkas. Av den presenterade forskningen är det tydligt att anställda inom hälso- och sjukvården upplever moralisk stress som negativt.

I litteratursökningen som genomförts fann vi inga studier som kontrasterar och som istället hävdar att anställda upplever moralisk stress som positivt. Det finns forskning som lyfter att moralisk stress kan bidra till omvårdnadskompetens (Oh & Song 2025, s. 2100) samt annan forskning som menar att moralisk stress kan främja personlig och professionell utveckling (Corley 2002, s. 641). Dessa forskningsbidrag handlar inte om att den moraliska stressen upplevs som positiv, utan belyser snarare att hanteringen av stressen kan leda till positiva effekter i efterhand. Med detta sagt tar vi med oss att moralisk stress upplevs negativt av anställda i nutida forskning. Med detta i åtanke blir det intressant att se vad denna studie kommer fram till gällande humanitära logistikers upplevelser av moralisk stress och därefter se om kontexterna upplever fenomenet på liknande eller skiljande sätt.

2.3 En hittills oprövad kontext

Avsikten med detta kapitel är att redogöra för varför humanitära logistik bör studeras för att öka förståelsen för moralisk stress. Världsläget är idag oroligt och antalet katastrofer ökar. Av den anledningen ökar behoven av humanitärt bistånd vilket ställer krav på välfungerande humanitär logistik (Abikova 2025, s. 238). Logistiska delar i humanitärt bistånd handlar om aktiviteter som effektiva upphandlingar, förståelse för transportförhållanden, att tillgodose den drabbade befolkningens behov samt att säkerställa att förnödenheter anländer i tid. Dessa delar är avgörande för att humanitära operationer ska vara lyckade (Abikova 2025, s. 240). Överlag omfattar humanitär logistik delar som planering, genomförande och styrning av varuflöden, tjänster och information från leverantörer till drabbade områden (Jin et al. 2026, s. 3309). Det är en viktig del för att livsnödvändiga förnödenheter ska nå områden som drabbats av en katastrof (Burkhardt, Nitsch, Spinler & van Wassenhove 2023, s. 2546). I det

stora hela upplevs humanitära logistikers arbetsförhållanden som komplexa, speciellt då alla logistiska delar genomförs i oroliga och föränderliga arbetsmiljöer.

Humanitär logistik genomförs av humanitära logistikere vilka kan delas upp i två yrkesgrupper: kommersiellt och ideellt anställda. Tidigare har humanitära logistiska insatser främst hanterats av ideella organisationer vilka syftar till att erbjuda högkvalitativ logistik utan fokus på att leverera vinst för organisationen (Vega & Roussat 2015, s. 353). Det ökade behovet av humanitärt bistånd har medfört att fler kommersiella organisationer har börjat med humanitär logistik (Kembro, Kunz, Frennesson & Vega 2024, s. 2). Denna yrkesgrupp drivs till skillnad från ideella organisationer även av ett vinstsyfte (Yuste, Campbell, Canyon, Childers & Ryan 2019, s. 3). I arbetets initiala skede fanns en tanke att bakomliggande faktorer till moralisk stress och hur den upplevs i denna kontext kan påverkas av yrkesgrupp. Vi bär därmed med oss skillnaderna mellan yrkesgrupperna för att kunna se om det ligger sanning i vår hypotes.

Samtidigt som humanitära logistikere arbetar med komplexa arbetsuppgifter i oroliga och föränderliga arbetsmiljöer finns bakomliggande faktorer som hindrar etiska ageranden. Som anställd kan man sällan göra precis det man själv anser är rätt utan begränsande faktorer, vilket framhäver att det kan uppstå situationer som framkallar moralisk stress. Trots att denna yrkesgrupp verkar uppleva moralisk stress är forskning kring vad som ligger bakom uppkomsten av fenomenet samt hur det upplevs i arbetet begränsad. Detta indikerar att fenomenet fortsatt är bundet till traditionella kontexter som hälso- och sjukvården och därmed vidare behöver undersökas. Abikova (2025, s. 239) har identifierat att moralisk stress kan skildras för humanitära logistikere och har uttalat att vidare forskning behövs inom just denna kontext. Det stärker denna studiens relevans.

2.4 “The Iron Cage of Bureaucracy”

Studiens tidigare nämnda forskning har inte valt att analysera sina resultat utifrån “The Iron Cage of Bureaucracy”. Valet att använda denna teori, trots att det inte tidigare gjorts, är medvetet. Teorin är relevant för studien då den möjliggör förståelse för begränsningarna som präglar humanitära logistikere. Den är inte enbart ett analytiskt ramverk utan skapar även en tydlig illustration av hur humanitära logistikere kan ses som fångade i en “järnbur”. Med hjälp

av teorin kan denna studie synliggöra hur humanitära logistiker begränsas, på ett sätt som tidigare forskning inte gjort.

“The Iron Cage of Bureaucracy” introducerades av Max Weber och ses som en banbrytande teori som utvecklade forskningsfältet för organisationsteori. Weber (1930, s. 127) förklarar att byråkratisk ordning utplånat njutandet i livet genom att tvinga människor att existera i en “järnbur”. Detta verk av Weber väckte intresset för att använda denna teori, men verket är skriven i en annan tid och samhället har utvecklats. Mot detta resonemang används artiklar från Barker (1993) och Balcombs (2014) som är mer nutida. Artiklarna beskriver teorin mer explicit än Webers tidiga verk. Teorin används för att förklara hur anställda påverkas av den egna organisationen, men även hur faktorer utanför organisationen begränsar anställdas etiska agerande. Den förklarar därtill varför de upplever fenomenet på det sätt som de gör.

Enligt Barker (1993, s. 410) menar Weber att den dominerande formen av modern kontroll är byråkrati. Det beskrivs vara en rättvis och effektiv metod för kontroll och styrning, men förekomsten av rationella regler kan vara problematisk. Barker (1993, s. 410-411) skriver att Weber betonade att organisationer i alltför hög grad tenderar att sträva efter ordning och förutsägbarhet och därigenom har ett för stort fokus på reglernas rationalitet. Istället för att fokusera på människor som blir berörda av besluten läggs fokus på att fatta beslut utifrån existerande regler. Byråkratins regler är indirekta och kontrollerar anställda genom att forma deras kunskap. Kontrollen speglas på ett sätt som gör att anställda agerar enligt vad organisationen anser är korrekt och inom ramen för vad som förväntas göras (Barker 1993, s. 410-411). Barker klargör att Weber såg den byråkratiska kontrollen som en kraft som inte går att motstå och som präglas av hög rationalitet. Den tar över och tränger undan andra former av kontroll (Barker 1993, s. 410). Vidare förklarar Barker (1993, s. 411) att Webers bild av hur människan blir fångad i en “järnbur” antyder att kontroll som en organisatorisk aktivitet har blivit mindre synlig och inte lika personlig. Istället blir kontrollens synlighet dold i byråkratins till synes naturliga regler och hierarkier. Sammantaget upplevs byråkratins indirekta regler vara hårt kontrollerande och glömma bort de som påverkas av besluten, vilket i denna studie kan användas för att förklara uppkomsten av moralisk stress när humanitära logistikers agerande begränsas.

Inspirerad av Heady (1966) hävdar Siffin (1971, s. 501) att hierarki är den viktigaste strukturella egenskapen i byråkratin. Detta beror på att den är nära förknippad med strävan att

tillämpa rationalitet på administrativa uppgifter. Vidare beskriver författarna att Weber såg denna strävan som en förklaring till ursprunget av den byråkratiska organisationsformen. Hierarkier beskrivs som principer och nivåer av graderad auktoritet som garanterar ett fast ordnat system. Detta system består av överordnade och underordnade där högre uppsatta övervakar lägre och denna beskrivning från Siffin (1971, s. 501) är inspirerad av Heady (1966). Hierarkier verkar vara av stor relevans för att förstå byråkratin som kontrollerar dagens organisationer. Teorins beskrivning av hierarkier kan användas för att förklara situationer där anställda inte kan agera som önskat på grund av att överordnade har sista ordet. Följaktligen kan slutsatser formuleras gällande om anställda i stor eller liten omfattning hindras i sitt agerande och följaktligen hamnar i situationer som resulterar i uppkomsten av moralisk stress.

Organisatoriska aktiviteter som genomsyras av byråkratiska rationaliseringsprocesser begränsar anställda (Barker 1993, s. 410). Exempelvis hindras anställda från att snabbt möta kunders behov när de tvingas få återbetalningar godkända av någon två nivåer högre upp i hierarkin. Byråkratiska rationaliseringsprocesser säkerställer ledningens kontroll, men hämmar effektivitet (Barker 1993, s. 410). Sammantaget ser vi hur kontrollen ligger dold i byråkratins naturliga regler och hierarkier. Anställda blir begränsade i sina möjligheter att vara effektiva och de kan uppfattas vara instängda i en "järnbur". Likt tidigare förklarat kan detta användas för att analysera de begränsningar som förekommer i humanitära logistikers ageranden.

"Järnburens" framväxt i det västerländska samhället uttrycks genom ett tekniskt organiserat, rigidt och avhumaniserat samhällssystem (Balcomb 2014, s. 364). Byråkratin som Barker (1993, s. 410) förklarade som den dominerande formen av modern kontroll beskrivs av Balcomb (2014, s. 364) vara avhumaniserande. Byråkrati ämnar till att maximera effektivitet, beräkningsbarhet och förutsägbarhet samt hjälpa organisationens individer att navigera. Balcomb (2014, s. 364) menar dock att byråkratins främsta effekt är att främliggöra människor från varandra och deras arbete. De beskrivs reduceras till kugghjul i en större maskin. Det verkar som att organisationer vill få människor att bli utbytbara delar i ett större system där arbetet blir mer mekaniskt än självbestämt. Fokus verkar ligga på att arbetet ska fungera effektivt snarare än individens egna beslut, kreativitet eller självständighet. Man framgår inte längre som en människa, utan som en maskin. Avhumaniseringen, som teorin

beskriver, kan förklara varför anställda möjligen upplever moralisk stress som något naturligt och mindre känslösamt än om de fick vara kreativa och självständiga.

Som tidigare nämnt kan rationella regler bli problematiskt. Detta kan vidare förklaras av att det kan framkalla "byråkratisk tröghet" (Barker 1993, s. 410). Enligt Bozeman (1993, s. 274) finns det gemensamma inslag i definitionerna av "byråkratisk tröghet" vilka är: överdriven eller meningslös pappershantering, höga grader av formalisering och begränsning, onödiga regler, procedurer och föreskrifter, ineffektivitet och omotiverade förseningar. Han förklarar att resultatet av detta är frustration och irritation. Den byråkratiska trögheten verkar i stor omfattning påverka befintliga organisationer och härstamma från rationella regler.

3. Arbetets framväxt

I följande kapitel redovisas studiens tillvägagångssätt och varför dessa är lämpliga för att besvara studiens syfte. Studien antar ett konstruktivistiskt perspektiv, vilket innebär att det inte finns en objektiv sanning om verkligheten. Istället upplever och tolkar människor verkligheten olika beroende på tidigare erfarenheter samt bakgrunds- och situationsfaktorer. Detta ontologiska perspektiv antas även av Abikova (2025, s. 241). Då hon likt oss efterfrågar att förstå logistikers egna upplevelser anser vi det lämpligt att vi i vår studie, likt hennes studie, antar ett konstruktivistiskt perspektiv. Abikovas studie (2025, s. 241) placerar sin forskning inom ett tolkningsramverk och poängterar att kunskap skapas mellan forskaren och deltagaren genom att man tillsammans integrerar och förstår varandra. Vi placerar vår studie i samma tolkningsramverk och vill betona att den kunskap som vi tar fram skapas i relationen mellan oss och studiens deltagare. Detta i samband med studiens metodval, det vill säga de elva intervjuerna som har genomförts. Busetto, Wick och Gumbinger (2020, s. 3) beskriver intervjuer som en användbar metod när man vill få kännedom om en persons subjektiva upplevelser, åsikter och motivationer. Eftersom vår studie syftar till att förstå unika erfarenheter ansågs detta metodval ytterst lämpligt.

Studien har utgått ifrån en deduktiv ansats där en tanke om att moralisk stress kan uppstå hos humanitära logistikere fanns redan vid arbetets initiering. Med utgångspunkt i denna tanke samlades material in via semistrukturerade intervjuer i syfte att undersöka om denna tanke överensstämmer med respondenternas verklighet. Studien anses ha god validitet eftersom den undersöker det avsatta fenomenet. Eftersom studien är konstruerad på ett sätt där syften, frågeställningar och metod är sammanlänkade ökar sannolikheten för att resultaten ger en rättvisande bild av fenomenet och därmed stärks trovärdigheten. Reliabilitet kan däremot anses vara medelhög, eftersom liknande och återkommande teman framkom av intervjupersonerna. Trots detta var inte alla respondenternas svar helt enhetliga. Detta anser vi kan förklaras av att intervjupersonerna har olika bakgrund och erfarenheter vilket påverkar deras upplevelser och tolkningar. Trots denna variation har gemensamma och återkommande mönster utpekats hos flertalet av intervjupersonerna. Vi vill betona att denna studie inte syftar till att ge en allmän tillämpning av vilka bakomliggande faktorer det är som framkallar moralisk stress samt hur fenomenet upplevs. Vi menar istället på att vårt urval och den empiri vi tagit fram kommer att ge en indikation på vad som kan ligga bakom fenomenets uppkomst samt hur det upplevs.

3.1 Röster från fältet

Nedan presenteras tillvägagångssättet för insamlingen av det empiriska materialet. I tidigare forskning inom moralisk stress genomfördes av Demir, Håkansson och Drott (2024, s. 2082) semistrukturerade intervjuer med öppna frågor och möjlighet att ställa följdfrågor. Denna metod valde vi att efterlikna i vår studie eftersom den är av liknande karaktär. Valet att genomföra semistrukturerade intervjuer grundade sig i att vi efterfrågade flexibilitet så att intervjupersonerna skulle kunna ta upp erfarenheter och tankar som de själva upplevde relevanta. Vi konstruerade två semistrukturerade intervjuguider, en på svenska och en på engelska, och dessa användes som stöd under intervjuerna. Samtliga deltagare hade inte svenskkunskaper vilket medförde att cirka hälften av intervjuerna genomfördes på engelska. Innan intervjuerna genomfördes i praktiken testades intervjuguiderna genom två pilotintervjuer med oberoende personer för att säkerställa att guiderna var konstruerade på ett begripligt sätt. Demir, Håkansson och Drott (2024, s. 2082) genomförde pilotintervjuer i sin studie och hittade nödvändiga justeringar. Detta inspirerade oss och efter pilotintervjuerna insåg vi att intervjuguiderna var ett bra underlag.

Intervjuerna motsvarar strax över tio timmars intervjumaterial. Samtliga intervjupersoner arbetar eller har arbetat med humanitär logistik, vilket försåg oss med relevanta berättelser från deras arbete. Vi kontaktade personer från olika organisationer för att besvara studiens syfte. För att komma i kontakt med dessa användes LinkedIn, email och vi kontaktade personer i vår bekantskap. Till följd av att arbetet riktar sig mot en nischad yrkesgrupp var det en utmaning att komma i kontakt med personer som ville delta. Kim et al. (2026, s. 1) beskriver snöbollsurval som särskilt lämpligt när man ämnar till att komma åt svåråtkomliga populationer. Snöbollsurval lämpar sig därav bra till denna studie. Intervjupersoner tillfrågades ifall de kände någon som skulle kunna tänka sig att delta i vår studie. Fördelningen mellan deltagare från kommersiella och ideella organisationer skiljer sig åt med anledning av att det var fler ideella än kommersiella logistikere som var villiga att delta. Vi anser inte att det har en inverkan på resultatet eftersom målet med intervjuerna var att höra unika erfarenheter, inte att jämföra yrkesgrupperna.

Samtliga intervjuer utom en har genomförts digitalt via Microsoft Teams. Flertalet av intervjupersonerna befann sig på olika geografiska platser runt om i världen, vilket begränsade möjligheterna till att träffas personligen. Oro väcktes att digitala intervjuer skulle

påverka resultatet negativt eftersom de enligt vår mening kan anses opersonliga. Så blev inte utfallet. Istället möjliggjordes samtal med humanitära logistikernära kriser i olika delar av världen. Att konversera med personer i fält var en utmaning. Dels eftersom internetuppkoppling inte var en självklarhet och något som tenderade att strula. Dels för att oförutsägbara arbetsförhållanden i form av akuta ärenden uppkom i samband med intervjutillfället. Tack vare att personerna var lösningsorienterade har vi lyckats få till intervjuerna vid ett annat tillfälle när det inte blivit som först tänkt.

Intervjuerna har genomförts mellan 2026-04-23 och 2026-05-05. Vid intervjutillfällena närvarade båda författarna eftersom det ökade förståelsen för materialet när båda hörde det vid insamlingstillfället. Detta gjorde att vi lättare kunde diskutera materialet. I figur 1 redovisas deltagarna, deras arbetsbefattning och rollbeskrivning, datum och plats för intervjuerna samt intervjulängd. I början hade vi en hypotes att bakomliggande faktorer kunde förhållas till om man arbetade ideellt eller kommersiellt. Denna uppfattning visade sig finnas anledning till att revidera. Vi menar att typ av organisation inte förklarar skillnader i materialet, istället argumenterar vi för att arbetsbefattning är relevant. Att arbetsbefattning nämns har sin grund i att det har en påverkan på hur man som anställd upplever maktstrukturer i organisationen. De med chefsbefattning verkar i lägre omfattning vara benägna att se maktstrukturer som problematiskt. I studien anonymiseras intervjupersonernas och organisationernas namn samt arbetsroller.

INTERVJUPERSON	ARBETS-BEFATTNING	ROLL-BESKRIVNING	DATUM FÖR INTERVJU	INTERVJUPLATS	INTERVJULÄNGD
KAROLINA	Operativ medarbetare	Transportplanerare	2026-04-23	Microsoft Teams	40 min
ISAC	Operativ medarbetare	Logistikkoordinator	2026-04-23	Microsoft Teams	59 min
LINUS	Operativ medarbetare	Logistikkoordinator	2026-04-24	Microsoft Teams	50 min
HARRY	Chefsbefattning	Regionalansvarig logistikkoordinator	2026-04-27	Café i Helsingborg	85 min
ELISABETH	Chefsbefattning	Logistikverksamhetschef	2026-04-28	Microsoft Teams	60 min
IAN	Operativ medarbetare	Logistikkoordinator	2026-04-29	Microsoft Teams	51 min
SVEA	Operativ medarbetare	Logistikkoordinator	2026-04-29	Microsoft Teams	50 min
MINNA	Operativ medarbetare	Logistikkoordinator	2026-04-29	Microsoft Teams	51 min
THEODOR	Operativ medarbetare	Logistikkoordinator	2026-05-01	Microsoft Teams	60 min
HUGO	Chefsbefattning	Senior ledningsfunktion inom logistikverksamhet	2026-05-01	Microsoft Teams	60 min
CALLE	Operativ medarbetare	Logistikkoordinator	2026-05-05	Microsoft Teams	40 min

Figur 1 - Information om genomförda intervjuer

Vissa informanter nämns oftare i studien och ni kommer att stöta på exempelvis Isac och Ian oftare än andra informanter. Detta beror på att dessa informanter gav typiska utsagor, formulerade på ett tydligt och informativt sätt, vilket gör att deras berättelser ger en rättvis bild av verkligheten.

3.2 Att förstå det empiriska materialet

När samtliga intervjuer var klara fanns en stor mängd material som behövde behandlas i flera olika steg. I takt med att intervjuerna genomfördes så transkriberades det insamlade materialet. Detta gjordes för att enklare kunna gå igenom svaren som respondenterna givit. För att kunna transkribera spelades intervjuerna in med hjälp av röstmemofunktionen i telefonen. Microsoft Words transkriberingsfunktion användes sedan för att effektivisera transkriberingsarbetet. Att använda digitala verktyg för transkribering är något som Shelton och Flint (2021, s. 180) lyfter som fördelaktigt då det skapar möjligheter till att generera transkriberingar av högre kvalitet på en kortare tid än traditionell transkribering. Vi såg detta som en fördel och valde av den anledningen att lyssna på deras rekommendation. Det uppstod fel i transkriberingarna, men dessa korrigerades under korrekturläsningen för att säkerställa hög kvalitet. Det fanns risker kring valet att använda Microsoft Words transkriberingsfunktion eftersom felaktiga transkriberingar förekom. Då vi korrigerade dessa fel blev utfallen av transkriberingarna enligt vår mening mycket nära det resultat som skulle uppnåts om vi själva skulle ha lyssnat och skrivit ner vad som sades. Att göra detta manuellt är något som hade tagit avsevärt längre tid. Efter korrekturläsningen lyssnade och lästes transkriberingarna igenom igen för att säkerställa att allt överensstämde. Detta arbete gjorde att vi i hög grad lärde känna materialet och lättare såg kopplingar mellan respondenters svar. För att undvika att vi som skribenter gör egna tolkningar har vi i denna svenska uppsats valt att behålla citat på originalspråket.

Efter transkriberingarna sorterades och reducerades intervjumaterialet. Som inspiration för tillvägagångssätt valde vi att utgå från vad Palmryd, Alvariza, Rejnö och Godskesen (2026, s. 3) gjorde i sin studie: dela upp materialet i teman. Vi ansåg att deras arbetssätt var lämpligt även för vår studie. Under sorteringen färgmarkerades transkriberingarna med diverse färger, där vardera färg representerade ett visst tema, det vill säga genomfördes en tematisk analys. Dessa teman växte fram med tiden. Dels i form av att vi under intervjuerna identifierade

likheter mellan respondenternas svar, dels under tiden som vi gick igenom transkriberingarna. Under sorteringen tillkom teman samtidigt som vissa sammanväxte, medan andra delades upp i flera delar. En tematisk analys genomfördes för att det ansågs underlätta reduceringen av materialet och därmed underlätta analysen. Med anledning av studiens omfattning behövde vi skilja det relevanta från det irrelevanta och för att säkerställa ett djup och inte enbart en ytlig analys.

3.3 Att forska med ansvar

Studien har utgått från forskningsetiska principer i syfte att möjliggöra tryggt deltagande för intervjupersonerna. Framväxten av arbetet har tidigare inspirerats av Demir, Håkansson och Drott (2024, s. 2083) och vi valde därför att titta närmare på hur de arbetade med forskningsetiska aspekter. De har följt riktlinjer och tydliggjort att deltagandet var frivilligt och att de gav möjligheten att när som avbryta deltagandet. Detta är principer vi valde att utgå från. Deras studie är av större omfattning samt behandlar hälso- och sjukvårdspersonal, därför är resterande riktlinjer som de arbetat utefter inte är aktuella i denna studie.

Här lyfts de forskningsprinciper vår studie utgått från, varav vissa liknar de som presenterats ovan. För det första har deltagarna informerats om studiens syfte, att vi är två studenter från Lunds universitet, varför de blivit tillfrågade att delta samt vad materialet kommer att användas till. För det andra har vi bett om deltagarens samtycke till att delta i studien genom att vi framhävt att deltagandet är frivilligt och att de när som helst kan avstå från att delta. För det tredje har vi betonat att materialet kommer att behandlas konfidentiellt. Vi har tagit detta på stort allvar så att deltagarna inte ska kunna identifieras. För det fjärde klargjordes vem som får ta del av materialet och hur det kommer att användas. Vi har förklarat att inspelningarna endast används som underlag för transkribering.

4. Resultat och analys

Intervjumaterialet visar att humanitära logistiker begränsas av flera bakomliggande faktorer som gör att moralisk stress uppstår. Något som genomsyrar deltagarnas berättelser är att bakomliggande faktorer härstammar från den egna organisationen samt samarbetspartners utanför organisationen. Detta beskrivs framkalla frustration. I följande del av arbetet presenteras en analys som berör en frågeställning i sänder och som tar utgångspunkt i genomförda intervjuer och arbetets teoretiska referensram.

4.1 Den egna organisationen

Den anställdes organisation ansågs i studiens initiala skede inkludera bakomliggande faktorer till uppkomsten av moralisk stress. Tidigare forskning har belyst flera organisatoriska faktorer bakom fenomenet i hälso- och sjukvården. Starka hierarkier, bristande kommunikation och maktskillnader, bristande ledningsstöd och brist på resurser är några som framhävts av Beatle et al. (2024, s. 16). I följande underkapitel presenteras bakomliggande faktorer till moralisk stress som har sin grund i den egna organisationen och som studiens intervjupersoner belyst. Dessa analyseras med hjälp av studiens teoretiska referensram.

4.1.1 Omfattande regelverk

En röd tråd i materialet är att anställda styrs av omfattande regelverk. Logistikkoordinatorn Isac lyfter att han ständigt tvingas gå emot procedurer och regler för att snabbare nå ut med förnödenheter. Han beskriver att han är limiterad i sitt handlingsutrymme då han exempelvis inte på egen hand kan distribuera ut gods från ett lager. Trots att han ansvarar för att köpa in godset är regeln att han behöver få godkännande att nyttja det, vilket han förklarar orsakar förseningar i utskicken. Isac beskriver en frustration kring att inte kunna hjälpa dem i nöd snarast möjligt. Det Isac upplever förklaras som byråkratiska rationaliseringsprocesser. Det förklaras av Barker (1993, s. 410) som att anställda begränsas när anställda högre upp i hierarkin kräver godkännande innan verkställande. Dessa begränsningar hämmar effektivitet och individer i drabbade områden får inte nödvändig hjälp snabbast möjligt. För Isac är detta frustrerande eftersom han vill hjälpa personer i nöd, men han hindras då organisationens hierarki kontrollerar handlingsutrymmet. Hans begränsningar kan även förklaras av den "byråkratiska trögheten". Bozeman (1993, s. 274) förklarar att denna tröghet uppstår vid

exempelvis onödiga regler och ineffektiva processer. Isac upplever kravet på godkännande för att distribuera förnödenheter som onödigt och ineffektivt. Detta illustrerar att organisationens regler hämmar effektiviteten och möjligheten till att hjälpa drabbade befolkningar, vilket skapar moralisk stress.

Logistikkoordinatören Ian instämmer att det finns ett omfattande regelverk och han förklarar att han behöver arbeta utefter interna policys. Hans organisation motarbetar det han vill verkställa vilket gör att han inte kan ta beslut som han anser är etiskt korrekta. Han tydliggör hur byråkratins regelverk inte bara hämmar hans handlingsutrymme, utan också formar vad som anses vara korrekta handlingar. Enligt Barker (1993, s. 410-411) speglas organisationens kontroll på ett sätt som får anställda att agera inom ramen för vad som förväntas, vilket är en kontrollerande byråkratisk kraft som anställda har svårt att motstå. Ian menar att det är naturligt att agera på det sätt som han gör, eftersom hans handlingsutrymme formas av organisatoriska regler och riktlinjer, vilka styr arbetet mot vissa förutbestämda handlingssätt och förväntningar. Harry, en regionansvarig logistikkoordinator, beskriver sin organisations kontrollerande arbetsprocesser (SOPs), vilket förstärker synen på att det är svårt att agera utanför den förväntade ramen. I vårt samtal förklarar Harry:

And you are governed by the system. There are like ten million SOPs in the system and you have to follow. [...] SOPs for everything. In the SOPs it says everybody's accountabilities and responsibilities are this and that. And that's it. You follow the SOPs. Clearly.

Citatet ovan visar att reglerna bidrar till struktur inom organisationen, men flexibiliteten hämmas. Barker (1993, s. 411) menar att Webers idé om människor som fångade i "järnburar" uttrycks indirekt, vilket gör "järnburen" svåridentifierad. När det uttrycks indirekt i moderna organisationer uppfattas kontroll oftast som naturligt inbäddat i organisationen, i form av regler och hierarkiska strukturer. Trots att kontrollen verkar vara naturlig kan den hämma handlingsutrymmet för individer. Vidare kan det bidra till att anställda korrigerar sitt beteende efter förväntade arbetssätt även när kontrollen inte uttrycks explicit. Likaså beskriver logistikkoordinatören Calle att den organisation han arbetar för är kontrollerad av policys, organisatoriska regler och regleringar. Calle berättar:

I feel when I started [...] we had more flexibility. I thought that was the best because I also like flexibility. Now there's so many rules and frameworks and regulations and reporting, and it's become so technical and bureaucratic, which can also be limitations, you see.

Med detta citat menar Calle att hans arbetssituation har förändrats då det har tillkommit regler och ramverk som har lett till att handlingsutrymmet har minskat. Begränsningarna i arbetet minskar således hans möjligheter till att hjälpa människor. Eftersom Calle förväntas följa regler, även när det motsäger det han anser är etiskt korrekt, är det uttalat vad han får göra vilket skapar moralisk stress.

Sammantaget framgår det att anställda arbetar under omfattande regelverk och att de inte kan agera som önskat i alla situationer. Förekomsten av regler är inte orimligt eftersom det är allmänt förstått att det behövs för att skapa ordning. Det som Isac, Ian, Harry och Calle belyser tyder däremot på att de omfattande regelverken är problematiska. Problematiken kan liknas med vad Barker (1993, s. 410-411) beskriver att Weber framhäver som en nackdel med rationella regler. Istället för att fokusera på personer som påverkas av besluten ligger fokus på att ta beslut utifrån reglerna som existerar för att behålla ordning och förutsägbarhet i organisationen (Barker 1993, s. 410-411). I intervjupersonernas berättelser framkommer att fokuset inte alltid ligger på att göra det som gynnar dem i nöd mest, utan i att upprätthålla ordning i organisationen.

4.1.2 Byråkrati och skuldbeläggning

Utöver omfattande regler tyder materialet på att anställda styrs av existerande hierarkier i organisationen. Ian beskriver att han är låst vilket han anser beror på maktstrukturerna i organisationen. Han beskriver organisationen som en stor apparat där rätt person inte nödvändigtvis arbetar på rätt plats. Ian förklarar att beslut främst tas på högre nivå, av de personer som inte upplevs ha tillräcklig förståelse för operationellt arbete. Hierarkier har förklarats, av Siffin (1971, s. 501) som tagit inspiration från Heady (1966), som principer och nivåer av graderad auktoritet som fastställer fasta ordnade system där överordnade styr underordnade. Det framgår av Ians exempel att beslut tas av personer högre upp, vilka kan förklaras styra underordnades arbeten. Detta medför betydande påverkan på anställdas arbete när maktnivåerna begränsar deras möjlighet att agera.

När anställda försöker lyfta problem upplevs det svårt att få gehör från överordnade. Ian delar en situation där han lyfte att organisationen borde använda ett annat lager för distribution av förnödenheter. Han motiverade att det nuvarande lagret är dyrare och mindre tidseffektivt att använda. Enligt honom var det korrekt att använda ett annat tillgängligt lager, vilket organisationsledningen inte gick med på. Han sade, på engelska, att situationen “doesn’t make any operational sense whatsoever”. Uttrycket beskriver hans frustration över att inte kunna göra det som han anser är rätt. Ian framhäver att han saknade en förklaring kring varför hans föreslagna lager inte fick användas. Kvar stod Ian förvirrad. Detta kan beskrivas som en omotiverad försening. Omotiverade förseningar tar Bozeman (1993, s. 274) upp som ett inslag i den "byråkratiska trögheten". Detta kan förklaras dels eftersom förseningen till drabbade kunde motverkas om ett annat lager hade använts, dels eftersom motivet till förseningarna inte motiverades av organisationsledningen.

Avsaknad av förståelse för beslut tagna på högre nivå lyfts även av logistikkoordinatören Theodor som beskriver en situation där han ville använda överblivna pengar till att förlänga ett pågående projekt. Han nekades av interna regler och någon förklaring kring varför han nekades utelämnades. Besluten som fattas högre upp och som påverkar Ian och Theodors operationella handlingsutrymmen begränsar dem och de beskrivs uppleva moralisk stress. Även Harry påverkades av att beslut tas högre upp när han önskade att avskeda en överflödigt anställd för att istället kunna använda pengarna till förnödenheter. Chefen hindrade honom. Det skapade moralisk stress då han ansåg att pengar spenderades på onödiga resurser och effektiviteten kring att använda ekonomiska resurser på rätt sätt hämmades. Byråkrati beskrivs vidare ämna till att maximera effektivitet (Balcomb 2014, s. 364). Ineffektivitet är däremot något som frekvent framkommer i intervjupersonernas utsagor vilket inte överensstämmer med byråkratins huvudsakliga syfte.

Ian och Calle beskriver förekomsten av skuldbeläggning. Ian förklarar att misslyckanden förskjuts nedåt i hierarkin, trots att begränsningarna skapades högre upp. Organisationens regler gör att han inte kan skicka så mycket hjälp som han önskat, men när han inte uppfyller utskicksmålen är det hans fel trots att ledningen begränsade honom. Calle upplever liknande begränsningar. Han var ofta begränsad då nödvändiga resurser inte anlände i tid från huvudkontoret. När han inte fick ut förnödenheterna i tid riktades kritik mot honom på operativ nivå. Orsaken bakom förseningarna var utanför hans kontroll, men

skuldbeläggningen försköts ändå nedåt i hierarkin. Inspirerad av Heady (1966) klargör Siffin (1971, s. 501) att hierarki omfattar en betydande del av byråkrati där högre uppsatta övervakar sina underordnade. Ian och Calle kan förklaras bli övervakade av högre uppsatta och dessutom skuldbeläggas dem. Hierarkin kan möjligen göra att överordnade ser ner på sina underordnade. Istället för att inse sina egna fel förskjuter de skulden på underordnade. Upplevelsen av moralisk stress förstärks när individerna blir begränsade och samtidigt hålls ansvariga för begränsningens konsekvenser.

Organisatoriska regler, hierarkier och skuldbeläggning har hittills visats vara bakomliggande faktorer till att humanitära logistiker upplever moralisk stress. Att organisationerna har stor inverkan på sina anställda är vidare återkommande bland intervjupersonerna. Organisationsledningarna har mandat att säga vad anställda får göra. De har även mandat att begränsa anställdas möjligheter till att uttrycka missnöje. Detta exemplifieras av transportplaneraren Karolina:

Det var jag ju inte alls intresserad av att göra liksom, och vi fick ju höra att alltså man hade inte riktigt något val eller så där. [...] Och när det väl låg på mitt bord så fick jag höra att du har inte, du får inte lov att säga att du inte vill.

I samband med att nya arbetsuppgifter infördes inom Karolinas organisation fick hon veta att hon inte hade rätt att avstå från att utföra arbetsuppgifterna, trots att det stod i konflikt med hennes värderingar. Hon förklarar att beslutet togs av ledningen och att hon därmed var tvungen att rätta sig i ledet, annars blev det arbetsvägran och hon riskerade att bli avskedad. Än en gång påvisar intervjupersonernas berättelser att organisationen har mandat att avgöra vad som anses vara rätt agerande. Detta likställs med den byråkratiska kontroll som tidigare lyfts av Barker (1993, s. 410-411), att organisationer får sina anställda att utföra det som förväntas. Enligt Barker (1993, s. 410-411) anpassar anställda sitt beteende efter förväntningar som finns i organisationen. Trots att Karolina tyckte det var fel att skicka sändningar till krigförande länder upplevde hon sig tvungen att utföra arbetsuppgiften för det ansågs vara det rätta agerandet i organisationen. Att hon riskerade att bli avskedad om hon arbetsvägrade förstärkte organisationens kontroll. Enligt Balcomb (2014, s. 364) har byråkratiska strukturer en förmåga att distansera individer från arbetsresultatet. Detta kan förstås genom att individer behandlas som utbytbara komponenter i organisationen. Detta

återspeglar Karolinas berättelse om att hon skulle bytas ut om hon inte rättade sig efter organisationens beslut, vilket hon belyser som en utlösande faktor till moralisk stress.

4.1.3 Bristande förberedelser

Humanitära insatser kräver rätt kompetenser för att utföra arbete i komplicerade miljöer. Trots detta framgår det att flertalet intervjupersoner kastas ut i arbetet utan tillräckliga förberedelser. Logistikkoordinatören Minna beskriver detta som en "sink or swim mentalitet", där organisationen har förväntningar om att anställda ska kunna hantera arbetet oavsett förkunskapsnivå. Detta kan förstås genom att byråkratin strävar efter att leverera effektivitet (Balcomb 2014, s. 364). Organisationen kan prioritera att snabbt få ut ny personal så att de kommer igång med arbetet. Detta kan äventyra den anställdas behov som egentligen kan efterfråga mer förberedelser, men även individerna i nöd då hjälpen inte alltid kommer från kompetent personal. Minna förklarar också att det kan bli kostsamt för organisationen när personalen inte tar rätt beslut. Vidare beskriver Theodor en utveckling de senaste åren där gradvis inskolning inte längre genomförs. Numera erbjuds enbart en kort introduktion. Detta förstärker byråkratins strävan om effektiv implementering. Kort tid för förberedelser gör att misstag inte bara är sannolika utan oundvikliga.

Logistikkoordinatören Svea förstärker Minnas kritik och poängterar att det är kostsamt att inte ha rätt person på rätt plats. När löner betalas ut till personer som inte platsar till arbetsrollen kvarstår mindre pengar till det faktiska målet: att hjälpa människor. Trots detta väljer organisationen att behålla inkompetent personal som förväntas lära sig arbetet med tiden. Detta skapar frustration i arbetsgrupperna som tvingas bevittna hur felaktiga beslut påverkar det gemensamma målet. En förklaring till att detta uppstår kan finnas inom den organisatoriska strukturen. Byråkratiska system inom organisationen har en förmåga att kontrollera anställda genom att forma deras förståelse för vad som är rätt beteende (Barker 1993, s. 410-411). När Sveas organisation normaliserar att inte ha rätt person på rätt plats innebär det att det blir en vardag att se fel beslut tas, men det uppfattas inte som ett nämnvärt bekymmer för organisationsledningen. Felen accepteras istället och det ses som rätt beteende att kostsamma och felaktiga beslut tas. När felen sker uppstår moralisk stress för Svea som ser hur pengar förbrukas inkorrekt och mindre pengar kvarstår till att hjälpa de drabbade. Den begränsande faktorn bakom uppkomsten av moralisk stress blir att organisationer accepterar att fel person arbetar med insatserna.

4.1.4 Alla upplever sig inte drabbade

I tidigare underkapitel framgår att den egna organisationen begränsar anställdas etiska ageranden vilket bidrar till uppkomsten av moralisk stress. Däremot ställer sig några intervjupersoner i motsats och beskriver sig inte drabbade av den egna organisationen. Hugo som innehar en senior ledningsfunktion inom en logistikverksamhet förklarar:

And the organization of mine and also of [company name] in general is very, very flat. Meaning that we empower the people to take decisions, where you tend, when you have multiple layers, then you tend to do the company very bureaucratic, where I can decide inside this frame and then I need to go to my manager, the manager needs to go to the next layer and that's not the way we organized. So there's a lot of empowerment on a desk level.

Han motsäger vad andra intervjupersoner framhåvt och förklarar att hans organisation inte begränsar anställdas handlingsutrymmen. En anledning till att Hugo inte upplever effekterna av hierarki kan vara till följd av att han innehar en chefsbefattning. Logistikverksamhetschefen Elisabeth arbetar inom samma organisation och besitter också en chefsbefattning. Hon beskriver inte heller organisationen som begränsande eller byråkratisk. Att Hugo och Elisabeth har liknande upplevelser kan bero på att deras chefsbefattningar ger större handlingsutrymme. En annan bidragande faktor till deras upplevelser kan beskrivas av att hierarkin skildras olika i olika typer av organisationer och kontexter. Intervjupersonen Harry innehar också en chefsbefattning, men inom en annan organisation. Som tidigare nämnt upplever han sig begränsad av överordnades beslut, vilket inte överensstämmer med Hugo och Elisabeth. Med detta sagt är det inte nödvändigtvis chefsbefattningar som påverkar handlingsutrymmet, utan en möjlig förklaring är att det beror på vilken organisation man arbetar inom och hur organisationen är uppbyggd.

Samtidigt går diskussionen olika för två intervjupersoner, trots att de arbetar operativt för samma organisation. Som nämnt upplever Ian sig starkt begränsad i sitt arbete på grund av omfattande regler att följa samt att anställda högre upp motverkar arbetet. Ians svar står i kontrast till logistikkoordinatoren Linus som istället förklarar att han har stora möjligheter till beslutsfattande utan att motverkas av högre uppsatta. Linus säger i vårt samtal: "Så besluten kan vi fatta, vi har väldigt mycket stora mandat till att fatta beslut." Linus förklarar vidare att

han kan lyfta upplevda problem och förklarar sedan att vem som helst i organisationen har möjlighet att göra det. Han beskriver olika roller i organisationen som jämlika. Trots att Ian och Linus arbetar inom samma organisation har de skilda upplevelser kring sina handlingsförmågor. Att detta kan skilja sig inom samma organisation kan bero på att de arbetar för olika chefer, befinner sig i olika grenar av organisationen eller har olika inställning till sitt arbete. Byråkratisk kontroll som Barker (1993, s. 410-411) lyfter innefattar rationella regler. Dessa regler kan däremot tillämpas på olika sätt i praktiken och därmed få olika tolkningar och perspektiv beroende på vem som tillämpar dem. Detta förstärks av Minna som beskriver att det i hennes organisation är personberoende. Det vill säga beroende på chef har man olika möjligheter till att fatta beslut. Hon beskriver också att om man går utanför beslutshierarkin kan chefer bli upprörda, men att även det är personberoende och därmed kan få olika utfall. Detta är en möjlig förklaring till varför Linus och Ian har två olika uppfattningar, att de har olika chefer. Med detta sagt uppstår inte moralisk stress enbart på grund av exempelvis byråkratisk kontroll utan även baserat på tillämpningar inom organisationen.

4.1.5 Den egna organisationen begränsar

Sammantaget framgår det att det finns flera bakomliggande faktorer till moralisk stress inom den anställdas organisation. Faktorerna hindrar anställda från att agera i enlighet med etiska övertygelser. Humanitära logistiker begränsas av omfattande regler, byråkratiska processer samt hierarkier som försvårar möjligheten till att hjälpa utsatta människor. Flera upplever frustration och moralisk stress när beslut fattas högre upp i organisationen och när de tvingas följa regler som motsäger egna värderingar. Studien lyfter även att bristande förberedelser och en "sink or swim mentalitet" kan orsaka ineffektiva insatser och felaktiga beslut. Samtidigt varierar upplevelserna mellan olika organisationer, där somliga intervjupersoner upplever större handlingsfrihet än andra.

4.2 Utanför organisationen

Humanitära logistiker har ovan visats bli begränsade av faktorer inom den egna organisationen. Det empiriska materialet visade också att faktorer utanför den anställdas organisation har en betydande inverkan på deras möjligheter att agera etiskt korrekt. Vi har därför nedan valt att applicera Webers teori "The Iron Cage of Bureaucracy" på ytterligare en

nivå än den egna organisationen. Faktorer utanför den egna organisationen är däremot inte något som tas upp bland tidigare forskning inom hälso- och sjukvården.

4.2.1 Samarbete med andra organisationer

Ur intervjuerna framgår det att deltagarna hindras från att göra det som anses vara etiskt korrekt till följd av samarbete, eller saknat samarbete, med andra organisationer. Andra organisationer beskrivs ha stor påverkan på vad humanitära logistiker har möjlighet att göra. Isac lyfter följande:

...because we work with the [bigger organisation], there are these conflicting ideas, what should be done, what should not be done, and then who should do it, and all that kind of stuff. And you might know, I have already suppliers that's able to do this, I can load practically tomorrow, I already checked, but they can't make up their mind.

Isac beskriver ovan att hans organisation arbetar under en annan organisation och att beslut måste tas via dem. Han lyfter att inga beslut kan tas snabbare än deras takt. Det tyder på en hierarkisk struktur där Isacs handlingsutrymme begränsas. Tidigare framfördes att anställda begränsas av hierarkier inom den egna organisationen, men Isacs beskrivning tyder på att hierarkisnivån sträcker sig även utanför. Barker (1993, s. 410) har förklarat att byråkratiska rationaliseringsprocesser hindrar anställda från att agera snabbt. Detta kan beskrivas ske när Isac har leverantörer redo och är beredd att påbörja arbetet, men personer högre upp i hierarkin från den andra organisationen inte kan komma överens. Det drar ut på tiden eftersom han måste få besked innan han kan arbeta vidare och därmed hämmas effektiviteten. Han beskriver även att den större organisationen har så pass stor makt över hans organisation att om den inte gillar deras agerande riskeras uppdrag att gå förlorade. Isac beskriver att man av den anledningen tvingas välja sina strider och istället rättar sig i ledet. Tidigare har vi betonat att anställda verkar agera i enlighet med det som den egna organisationen förväntar sig att man ska göra. Detta verkar ske på ett liknande sätt här, men det appliceras på en högre nivå där det istället är den andra organisationen som kontrollerar. Byråkratins indirekta regler formar kunskap och kontrollen får anställda att göra det som organisationen räknar med att man ska göra (Barker 1993, s. 410-411). I detta fall är det den andra organisationen som kontrollerar den undre när den övre själv diskuterar vilka beslut som ska tas och drar ut på

tiden. Isac förväntas acceptera läget och låta den övre organisationen ta sin tid. Han kan inte agera i enlighet med vad han önskar och förseningarna som orsakas bidrar till uppkomsten av moralisk stress.

Det blir tydligt att anställda påverkas av att arbeta under andra organisationer när även Hugo lyfter fram problematiken. Han förklarar att det är en annan organisation som sköter diskussionerna med de katastrofdrabbade länderna och att det är mellan dem som reglerna utformas. Hans organisation har inte mycket att säga till om utan får rätta sig efter vad de andra bestämmer. Detta kan förklaras som att Hugos organisation befinner sig under de andra organisationerna i hierarkin. Med inspiration från Heady (1966) hävdar Siffin (1971, s. 501) att hierarkin skapar ett fast system där överordnade styr underordnade. Detta fasta system har tidigare i arbetet poängterats förekommande i den anställdas egna organisation, men förekommer bevisligen även i större omfattning.

Även Theodor beskriver begränsningar till följd av att hans organisation samarbetar med andra organisationer. I ett exempel som han lyfter är bekymret däremot att samarbete mellan parterna saknas, vilket resulterar i att förnödenheter inte når drabbade. Han återger: "When we pushed for it, usually when you deal with [bigger organisation], you're dealing with a big, monstrous, elephant-wise bureaucracy, so they are not very fast in this type of decision-making". Han förklarar att uppkomsten av moralisk stress skedde när en annan organisation inte gav åtkomst till ett lager fyllt med mat under en svältperiod. Maten ruttnade och inga andra hjälporganisationer kunde distribuera maten. Trots detta ville organisationen inte ge åtkomst då ett partneravtal saknades. Theodor, som ville hjälpa den svältdrabbade befolkningen, blev begränsad av den andra organisationen och kunde inte agera som önskat. Detta kan förklaras av Barker (1993, s. 410-411) som menar att Weber betonar att organisationer lägger för stort fokus på reglers rationalitet i form av att efterfråga ordning och förutsägbarhet. Fokus ligger på att skapa ordning och förutsägbarhet istället för på människor i nöd. Theodor menar att den andra organisationen borde ha bortsett från reglerna och istället insett att maten blir obrukbar. Med andra ord ansåg den andra organisationen att eftersom ett partneravtal saknades, och regeln var att det skulle finnas, så upprätthölls ordningen genom att inte ge åtkomst till maten.

4.2.2 Krav från länder

Med bakgrund i flera intervjupersoners utsagor är det tydligt att krav från olika länder bidrar till moralisk stress. Isac, Linus, Harry, Minna och Hugo framhäver att gods som ska till människor i nöd fastnar vid landsgränser. Att godset fastnar uppges bero på flera anledningar, bland annat till följd av byråkratiska skäl, att tullhanteringen anses vara inkorrekt samt att dokument uppges saknas eller vara ofullständiga. Gemensamt för situationerna är att det orsakar förseningar. Barker (1993, s. 410-411) beskriver att Weber nämner att organisationer har ett stort fokus på reglers rationalitet. Genom att placera denna syn i ett större sammanhang kan denna teori appliceras på länders rationaliserade regler. Ländernas kontroll har en avsevärd påverkan på människor i nöd, men man väljer trots det att fokusera på att beslut ska tas utifrån existerande regler. Flera anställda beskriver att de vill få ut godset så snabbt som möjligt, men agerandet hindras på grund av att länderna inte släpper in det. Hugo beskriver:

You can be standing at the border you know for 24 hours and you kind of, you just want to go, right? But on the other hand, you cannot break, you cannot break the rules because then you will be stopped and the driver will go to jail. But it is these dilemmas where you have to do a push on the government saying, you know, you need to give free passage on these trucks because it's about saving lives.

Med detta i beaktande är det tydligt att anställda påverkas av vad länder tillåter eller inte tillåter. Dessa regleringar får direkt påverkan på drabbade människors chans att överleva. Linus angav att de inte fick lov att skicka vaccin till vissa länder utan godkännande, trots att hans organisation var redo att leverera. Vid ett specifikt tillfälle fick detta drastiska konsekvenser. Linus säger:

Hade vi då den här smittspridningen som höll på, och vi hade allting redo. Vi var redo att köpa allting, men vi väntar på det här godkännandet och vi väntar och vi väntar och vi väntar och det tog flera veckor och sen till slut fick vi godkännande och då sa vi då till våra kollegor i det här afrikanska landet att nu har vi godkännandet. Är det OK att vi shippar det här? Vi kan ha det hos er

om två dagar och då får jag, då får man som svar att det inte längre behövs för att människorna har dött.

På grund av landets starka kontroll fördröjdes leveranserna och en del av befolkningen dog i väntan på att bli vaccinerad. Som tidigare nämnt speglas kontroll på ett sätt som gör att organisationens anställda utövar arbetsuppgifter inom ramen för vad som anses vara korrekt (Barker 1993, s. 410-411). Kontrollen som humanitära logistiker utsätts för utspelas i form av länder som tvingar dem att följa deras regelverk. Detta kan liknas med rationaliseringsprocesser som stärker kontroll, men som samtidigt hämmar effektivitet (Barker 1993, s. 410). Som Linus förklarade detta var de kontrollerade, och där kontrollen ineffektiviserade leveranserna vilket resulterade i människors död. Linus beskrev kontrollen som en utlösande faktor till att han upplevde moralisk stress. Än en gång framgår det att länders rationella regler förskjuter fokus från människorna som blir drabbade av beslut och istället fasthåller att beslut ska fattas utifrån regelverk. Rationella regler betonar Barker (1993, s. 410) som en problematisk del av byråkratin. Landet verkar välja att prioritera formella dokumenthandlingar framför akuta ärenden, där befolkningen får sätta livet till. Linus tvingades att gå emot det som han ansåg var etiskt korrekt, nämligen att leverera vaccinen som stod redo att skickas iväg.

4.2.3 Öronmärkta donationer

Vissa organisationer finansieras av donationer och flertalet av intervjupersonerna är begränsade av restriktioner från donationsgivarna. Det innebär att det ställs krav på vad organisationerna får lov att göra med pengarna som tilldelas, vilket även benämns som att donationerna är öronmärkta. Dessa öronmärkta donationer kan illustreras med vad Ian delger under vårt samtal:

Det är ju lite så som att alltså egentligen är det lite så att er pappa ger 500 kr. Och ofta så är det så att pappa säger här har ni 500 men ni ska köpa dem Adidasskorna, det är oftast så det går till i den här världen, att USA ger några pengar så är de ja, men ni ska köpa böner och de bönerna ska ni segla med våra fartyg och ni ska använda vår tullklarering när ni kommer fram.

Detta citat illustrerar hur donationssystemet ser ut. Organisationerna blir tilldelade en summa pengar och får tydliga restriktioner om vad de får lov att använda pengarna till. Det kan förstås som att rationella regler flyttar fokus från drabbades behov till vad som istället är tillåtet utifrån givarnas villkor. Byråkrati tenderar att bortse från människorna som påverkas av besluten (Barker 1993, s. 410-411), vilket denna studie tidigare lyft. Denna byråkratiska kontroll formar humanitära logistiker till att agera efter vad donationsgivarna anser är korrekt. Trots att donationerna skulle kunna användas på bättre sätt, har humanitära logistiker inte möjlighet att göra egna prioriteringar som går utanför givarnas krav. Byråkratins kontroll blir enligt Barker (1993, s. 411) en naturlig del av regler och hierarkier, utan att direkt synliggöras. Det kan anses vara naturligt för humanitära logistiker att donationerna är öronmärkta eftersom de kan se det som att den som gett pengarna borde få bestämma vad de ska användas till. Regeln kring donationen ses därmed som naturlig för den anställda trots att den begränsar handlingsutrymmet.

4.2.4 Omgivningen begränsar

Sammantaget framgår det att det finns flera bakomliggande faktorer utanför den anställdas organisation. Flera faktorer utanför den egna organisationen hindrar anställda från att göra det som de anser är etiskt korrekt. De begränsas av organisationerna som de samarbetar eller inte samarbetar med, krav från drabbade länder och restriktioner från donationsgivare. Byråkratiska processer och långa godkännandeprocesser skapar förseningar av hjälpinsatser och utskick av förnödenheter. Intervjupersonerna upplever moralisk stress när de inte kan hjälpa människor i tid trots att resurser finns tillgängliga. Öronmärkta donationer begränsar vidare organisationernas handlingsfrihet eftersom givare uppger hur pengarna ska användas.

4.3 Upplevelser av moralisk stress

Vår studie har hittills identifierat förekomsten av moralisk stress och bakomliggande faktorer bland humanitära logistiker. Frågan kvarstår emellertid hur fenomenet upplevs. Syftet med detta underkapitel är därför att besvara den tredje frågeställningen. I tidigare forskning om hälso- och sjukvårdspersonal har det identifierats att moralisk stress upplevs som negativt. Exempelvis har forskning från Demir, Håkansson & Drott (2024, s. 2085) förklarat att känslor som otillräcklighet, sorg och frustration kan väckas. Upplevelserna av moralisk stress

hos humanitära logistikern kommer nedan att förstås med hjälp av "The Iron Cage of Bureaucracy".

4.3.1 Filtrerad frustration

Ett genomgående tema bland respondenternas berättelser är att den moraliska stressen upplevs som frustrerande. Isac beskriver att han blir frustrerad och att han frekvent behöver stanna upp och räkna till 100 för att återfå kontroll över situationen. På liknande sätt delger Ian och Karolina sin frustration, vilket tydliggörs av tonläget i deras röster under samtalen. Även Minna och Harry beskriver frustration, men förklarar att känslorna minskar med åren. Händelser som tidigare väckte starka reaktioner har snarare blivit en vardag. Minna förklarar att hon snarare blir förvånad när hon inte blir begränsad än när hon blir det. Vidare beskriver Theodor att hans frustration ibland övergår till ilska när vissa individer har stor beslutsmyndighet och utnyttjar situationen. Han menar att detta negativt påverkar hans möjlighet att hjälpa drabbade. Hugo beskriver att han försöker rationalisera situationer genom att intala sig att han och hans kollegor gör så gott de kan, men att han trots det upplever en extrem frustration. Liknande upplevelser som de som tas upp av Demir, Håkansson & Drott (2024, s. 2085) upplevs även bland humanitära logistikern och således framgår det att det inte enbart är i hälso- och sjukvården som fenomenet upplevs negativt. Tidigare forskning (Corley 2002, s. 641; Oh & Song 2025, s. 2100) lyfter att hanteringen av moralisk stress kan få positiva konsekvenser i hälso- och sjukvårdskontexten. Det handlar inte om att moralisk stress upplevs positivt, utan att stresshanteringen kan ge positiva påföljder. Trots att detta förekommer inom hälso- och sjukvården, verkar det inte som att moralisk stress ger några positiva påföljder för humanitära logistikern. Det har endast framkommit att moralisk stress upplevs som negativt och att det har negativa konsekvenser för såväl anställda som drabbade befolkningar.

Att använda sig av ett filter för att skydda sig mot moralisk stress är något som genomsyrar respondenternas historier. Calle, Harry, Elisabeth, Linus och Isac beskriver att ett filter behövs för att hantera påfrestningar i vardagen. Elisabeth beskriver situationerna som förkrossande när de inte kan hjälpa utsatta människor i önskad utsträckning. Ett filter möjliggör att hon kan se bortom dessa situationer och trots det fatta svåra beslut. Hon beskriver det på följande vis:

I think you have to have a filter in this business. You have to be like, okay, well, it's cargo, we have to, you have to barricade yourself a bit. Because if you don't, then it will be impossible to make these decisions. Because either way, someone will get hurt or someone will suffer in the end. So it's just not easy. And it's just not normal logistics.

Likt Elisabeth i citatet ovan betonar även Isac vikten av att ha ett filter eftersom det fungerar som ett skydd som möjliggör att han kan fortsätta blicka framåt. Isac säger följande: “No, I mean, it annoys me, but I can't do much about it. And I mean, for this kind of stuff, [...] Because if you don't have a filter, you go down mentally”. Samtidigt beskriver Linus att han med tiden blivit härdad och att han ser den moraliska stressen som en del av arbetet. Balcomb (2014, s. 364) beskriver att byråkrati kan bidra till avhumanisering. Det kan förklara varför moralisk stress kan upplevas som naturligt och man förväntas inte känna känslor utan bara hantera dem och gå vidare. När människor inte längre har möjlighet att påverka och samtidigt förväntas göra det som de blir tillsagda att göra, är det möjligt att de tar för givet att det är så det ska vara, eftersom det inte finns utrymme för ifrågasättande. De använder istället sig av ett filter som hanteringsstrategi för att kunna hantera det. Sammantaget visar detta att moralisk stress är en del av humanitära logistikers arbete och att det upplevs frustrerande. Filtret hjälper anställda att, trots frustrationen, hantera arbetet.

4.3.2 “Det är utanför min kontroll”

Trots att frustration dominerar finns det nyanser i deltagarnas upplevelser och vissa upplever inte yttre faktorer som begränsande i den omfattning att det bidrar till uppkomsten av moralisk stress. Svea säger: “det är utanför min kontroll” och delger i samtalet att hon inte upplever mycket moralisk stress i arbetet eftersom stora delar av begränsningarna ligger utanför hennes kontroll. Yttre begränsningar leder enligt henne till att hon påverkas i lägre utsträckning. Även Minna upplever att moralisk stress upplevs i mindre utsträckning när begränsningarna kommer från faktorer bortom hennes kontroll. Svea och Minna upplever inte lika mycket moralisk stress som andra intervjudeltagare. Att de upplever mindre moralisk stress kan förklaras av att organisationers strukturer avhumaniserar individer. “Järnburens” framväxt uttrycks genom ett tekniskt organiserat och avhumaniserat samhällssystem (Balcomb 2014, s. 364). Att människorna blir avhumaniserade kan förklara att vissa humanitära logistiker inte känner så starka känslor och anser att det snarare är en del av deras

arbete. Vad byråkratin ämnar till är att främliggöra individer från arbetsresultatet genom att förminska dem till kugghjul i en maskin (Balcomb 2014, s. 364). Organisationer verkar vilja få människor att bli utbytbara delar i ett större system där arbetet blir mer mekaniskt än självbestämt. Med anledning av detta kan logistiker förstås som delar av en mekanisk struktur, där filtret blir en förutsättning för att logistikerna ska kunna utföra arbetet genom att skapa ett distanserat förhållningssätt. Det blir därmed rimligt att anta att organisationer medvetet eller omedvetet kan forma sina anställda som gör att de bara är utbytbara delar i ett system. Detta begränsar arbetet och individuella etiska överväganden reduceras.

4.3.3 Moralisk stress upplevs negativt

Sammantaget framgår det att bakomliggande faktorer bidrar till att humanitära logistiker upplever moralisk stress som frustrerande. Intervjupersonerna uppges ha utvecklat ett filter för att kunna hantera arbetets påfrestande situationer och för att kunna fortsätta arbetet. Den moraliska stressen beskrivs av vissa som lägre när det handlar om begränsade faktorer som är utanför den anställdas kontroll.

5. Sammanfattande slutdiskussion

För att skapa fördjupad kunskap kring fenomenet moralisk stress och bidra till detta kontextbundna forskningsfält, har vi genomfört intervjuer med humanitära logistiker. Mönster och teman har sammanställts och kunskap från en annan kontext, än den som forskning redan belyst, har tagits fram. I relation till studiens första frågeställning: vilka bakomliggande faktorer i den anställdas organisation bidrar till uppkomsten av moralisk stress för humanitära logistiker? har studien visat att anställda i stor omfattning begränsas av den egna organisationen. Flertalet faktorer ligger bakom uppkomsten av moralisk stress och dessa beskrivs huvudsakligen som omfattande regler, byråkratiska processer, hierarkier och bristande förberedelser, vilka tydligt har förklarats utifrån teorin "The Iron Cage of Bureaucracy". I sin helhet kan anställda beskrivas bli begränsade på en mikronivå där det egna företaget låser anställda genom bland annat regler och hierarkier. Barker (1993, s. 411) förklarar att Weber illustrerar att anställda är instängda i en "järnbur". Vi menar att detta är precis vad som händer för humanitära logistiker. De kontrolleras av organisationerna genom dess till synes naturliga regler och hierarkier. När de är fast i "järnburen" kan de inte uppfylla syftet med arbetet: att hjälpa människorna i nöd på bästa möjliga sätt.

Resultatet av vår studie tyder även på att "järnburen" sträcker sig utanför den egna organisationen vilket leder oss in på arbetets andra frågeställning: Vilka bakomliggande faktorer utanför den anställdas organisation bidrar till uppkomsten av moralisk stress för humanitära logistiker? Byråkratin eftersträvar maximal effektivitet, beräkningsbarhet och förutsägbarhet (Balcomb 2014, s. 364). Den "järnbur" som Weber beskriver kan vi här se stänga in hela samhället på makronivå och begränsa dess anställda. Anledningen till detta är att samhället vill skapa just effektivitet, beräkningsbarhet och förutsägbarhet. Vidare tas samarbetspartners, icke-samarbetspartners, regler från drabbade länder och krav från donationsgivare upp som bakomliggande faktorer till moralisk stress. Det finns därmed tydliga förhållningssätt utanför den egna organisationen som styr och motarbetar anställdas arbeten. Summerat begränsas anställda både på mikro- och makronivå, på ett sätt som framkallar moralisk stress i arbetet med humanitär logistik.

Arbetet syftar även till att förstå hur anställda upplever moralisk stress i sitt arbete vilket formulerades i vår tredje frågeställning: Hur upplever humanitära logistiker moralisk stress i sitt arbete? Av intervjupersonernas berättelser att urskilja är det tydligt att den moraliska

stressen upplevs som frustrerande. Ett filter verkar finnas vilket kan beskrivas som en hanteringsstrategi för att hantera återkommande emotionellt belastande situationer. Balcomb (2014, s. 364) förklarar att byråkratin kan avhumanisera anställda. Avhumaniseringen kan i sin tur uppfattas som en naturlig del av arbetet vilket gör att känslorna försvagas eller förbises.

5.1 Bidrag till forskningsfältet

Denna studie har synliggjort flera bakomliggande faktorer till att moralisk stress uppstår samt framhåvt hur det upplevs bland humanitära logistiker. Detta har gjorts med anledning av att bredda fenomenets förståelse. Men hur bidrar denna studien till forskningsfältet och hur har förståelsen för moralisk stress förändrats när fenomenet applicerats i en annan kontext?

För det första har vår studie kommit fram till bakomliggande faktorer inom den anställdas organisation. En skillnad framträder mellan kontexterna vad gäller bakomliggande faktorer inom den anställdas egna organisation. Regler uppfattas olika, där humanitära logistiker upplever sig begränsade av omfattande regelverk. Motsatsen finner vi i hälso- och sjukvården där vissa istället upplever att tydliga regler kan saknas. En avsaknad av tydliga regler bidrar till att de upplever moralisk stress (AlQahtani et al. 2021, s. 197). Här framgår att kontexterna skiljer sig åt vilket innebär att denna bakomliggande faktor är kontextspecifik. Vidare framstår starka hierarkier som en faktor bakom moralisk stress inom hälso- och sjukvården (Beadle et al. 2024, s. 16; Kim et al. 2026, s. 24). Detta är något som vår studies deltagare också upplever sig begränsas av. Kim et al. (2026, s. 24) förklarar att brist på handlingsutrymme kan hänvisas till en stark hierarki som får anställda att inte säga emot eller stoppa olämpliga behandlingar. Detta syns tydligt i båda kontexter där anställda inte alltid säger emot högre uppsatta även om de tycker att beslut är felaktiga. Xing et al. (2026, s. 876) beskriver att vårdpersonal upplever moralisk stress till följd av maktskillnader mellan läkare och sjuksköterskor. Detta kan liknas med vad intervjupersonerna har tagit upp gällande att exempelvis behöva godkännande från högre upp innan verkställande. Spänningar mellan yrkesnivåer förekommer och sura miner uppstår. Detta kan förklaras av att personal på lägre organisatoriska nivåer inte har insyn i alla regelverk som överordnade måste rätta sig efter. Detta framkallar frustration när beslut som underordnade önskar ta, nekas. Denna typ av spänningar tycks förekomma i både hälso- och sjukvården och bland humanitära logistiker. Spänningarna framgår således inte som en kontextbunden faktor bakom moralisk stress. Det

antas därmed rimligt att fler yrkesgrupper kan uppleva moralisk stress till följd av spänningar som uppkommer mellan yrkesnivåer.

Ytterligare en likhet mellan kontexterna som identifierats i den anställdas organisation är att bristande vägledning upplevs begränsa deras möjligheter till att hjälpa drabbade. AlQahtani et al. (2021, s. 197) beskriver att handlingar som utförs med bristande vägledning leder till moralisk stress bland sjukvårdspersonal. Detta är även något som varit återkommande bland denna studies respondenter när de upplevts bli utslängda i arbetet utan tillräckliga förberedelser. Det innebär att bristande vägledning framkallar moralisk stress i båda kontexterna, vilket tyder på att det sannolikt kan ligga bakom uppkomsten av moralisk stress i även andra utforskade kontexter. Sammantaget har såväl likheter som skillnader identifierats inom kontexternas egna organisationer, som bidrar till fenomenets uppkomst.

För det andra har denna studie identifierat flera faktorer utanför den anställdas organisation. Tidigare forskning nämner inte faktorer utanför hälso- och sjukvårdspersonalens egna organisation. De verkar inte påverkas av utomstående faktorer i den utsträckning som denna studies deltagare gör. En möjlig anledning till detta är att humanitära logistikere opererar på en bred och global marknad där de i sin natur påverkas av andra faktorer än de som finns i organisationen. Arbetsplatser i hälso- och sjukvården är vanligen koncentrerade till ett visst område vilket kan göra att de inte påverkas av faktorer utanför sin egen organisation i samma utsträckning. Detta innebär att denna studie identifierat bakomliggande faktorer som tidigare forskning inte belyst. Därmed framstår faktorer utanför den egna organisationen som kontextspecifika till humanitära logistikere arbeten. Däremot kan det vara så att tidigare forskning om hälso- och sjukvården valt att utelämna dessa utomstående faktorer och därmed ger en orättvis bild av verkligheten. Vidare kan troligen även andra kontexter påverkas av faktorer utanför organisationen eftersom det finns fler yrkesgrupper som är verksamma på en bred och global marknad. Det gör det högst troligt att anställda i andra kontexter behöver anpassa sig efter i sin omgivning i den mån att det leder till moralisk stress.

För det tredje har studien belyst hur moralisk stress upplevs bland humanitära logistikere. Fenomenet beskrivs som frustrerande, men att filter hjälper respondenterna att hantera arbetets påfrestningar. Hälso- och sjukvårdspersonal beskrivs uppleva starkare känslor kopplat till moralisk stress än vad humanitära logistikere gör. Tidigare forskning från Demir, Håkansson och Drott (2024, s. 2085) förklarar att känslor som otillräcklighet, sorg och

frustration kan väckas bland anställda. Anledningen till att hälso- och sjukvårdspersonal upplever starkare känslor kopplat till fenomenet behöver inte nödvändigtvis betyda att de upplever moralisk stress i högre grad än humanitära logistikere. Det kan vara ett resultat av att hälso- och sjukvårdskontexten i högre grad reflekterar över sina känslor och att humanitära logistikere istället fokuserar på att hantera materiella ting. Sammanfattningsvis har denna studie fyllt i det gap som tidigare identifierats och därmed möjliggjort en bredare förståelse för bakomliggande faktorer till fenomenet samt hur det upplevs. Med hjälp av teorin "The Iron Cage of Bureaucracy" har denna studie synliggjort hur humanitära logistikere begränsas, på ett sätt som tidigare forskning inte gjort. Genom att likheter och skillnader identifierats mellan studiens valda kontext och tidigare forskning har en mer nyanserad förståelse för fenomenet uppstått. Studien har kommit fram till att fenomenet moralisk stress går att finna i andra kontexter än hälso- och sjukvården där vissa bakomliggande faktorer och upplevelser är gemensamma och där andra istället är kontextspecifika.

5.2 Studiens begränsningar och förslag på vidare forskning

Studien har en begränsad omfattning sett till urval och datamängd, men har trots det identifierat att moralisk stress tar plats i samtliga deltagares berättelser. Ytterligare forskning behövs för att minska den moraliska stressens kontextbundenhet som hittills präglar forskningsfältet. Nästa steg vore därför att studera ett större urval av humanitära logistikere för att vidareutveckla kunskap kring den kontext som denna studie bidragit till. Eftersom moralisk stress har visats ta form i andra kontexter än hälso- och sjukvården är det vidare lämpligt att undersöka andra yrkesgrupper som står inför etiska dilemman. Detta för att minska kontextbundenheten ytterligare.

Avslutningsvis har denna studie identifierat att humanitära logistikere upplever moralisk stress i sitt arbete. Med andra ord förekommer fenomenet inte enbart bland hälso- och sjukvårdspersonal som forskning tidigare fokuserat på. Humanitära logistikere står inför etiska dilemman där de begränsas av olika faktorer. Dessa faktorer fångar in dem i "järnburar" där de formas utefter vad som anses korrekt, såväl inom som utanför organisationen. Detta hindrar humanitära logistikere från att hjälpa drabbade människor i största möjliga mån, vilket skapar frustration. Anställda tvingas anpassa sig och göra det som är rätt enligt omgivningen, vilket samtidigt blir det felaktiga alternativet enligt den anställda. De tvingas med andra ord: *att göra rätt - men ändå fel.*

Referenser

Abikova, J. (2025). Management matters: what do we need to know about the motivation and job satisfaction of humanitarian logisticians? *Journal of Humanitarian Logistics and Supply Chain Management*, 15(3), s. 238–255. doi:10.1108/JHLSCM-01-2024-0012

AlQahtani, R.M., Al Saadon, A., Alarifi, M.I., Altaymani, Y.K.M., Elsaid, M.A.M., Muaygil, R., Alsohime, F., Temsah, M.-H. & Algerian, K. (2021). Moral distress among health care workers in the intensive care unit; a systematic review and meta-analysis. *Signa Vitae*, 17(4), s. 192-202. doi:10.22514/sv.2021.101

Balcomb, A. (2014). Of Iron Cages, Double Binds, Epistemological Crisis, and Environmental Destruction the fragmentation of the Western worldview and gestures towards another way of being in the world. *Religion & Theology*, 21(3-4), s. 358-379. doi:10.1163/15743012-02103007

Barker, J. R. (1993). Tightening the Iron Cage: Concertive Control in Self-Managing Teams. *Administrative Science Quarterly*, 38(3), s. 408-437.

Beadle, E.S., Walecka, A., Sangam, A.V., Moorhouse, J., Winter, M., Munro Wild, H., Trivedi, D. & Casarin, A. (2024). Triggers and factors associated with moral distress and moral injury in health and social care workers: A systematic review of qualitative studies. *PLoS ONE*, 19(6), s. 1-32. doi:10.1371/journal.pone.0303013

Bozeman, B. (1993). A Theory of Government "Red Tape". *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 3(3), s. 273-303.

Burkhardt, M., Nitsch, F.J., Spinler, S. & van Wassenhove, L. (2023). The effect of acute stress on humanitarian supplies management. *Production and Operations Management*, 32, s. 2546-2559. doi: 10.1111/poms.13993

Busetto, L., Wick, W. & Gumbinger, C. (2020). How to use and assess qualitative research methods. *Neurological Research and Practice*, 2(1), s. 1-10. doi: 10.1186/s42466-020-00059-z

Corley, M.C. (2002). Nurse Moral Distress: A Proposed Theory and Research Agenda. *Nursing Ethics*, 9(6), s. 636-650. doi:10.1191/0969733002ne557oa

Davis, M. & Batcheller, J. (2020). Managing Moral Distress in the Workplace: Creating a Resiliency Bundle. *Nurse Leader*, 18(6), s. 604-608. doi:10.1016/j.mnl.2020.06.007

Demir, M., Håkansson, E. & Drott, J. (2024). Nurses' experiences of moral distress and how it affects daily work in surgical care—a qualitative study. *Journal of Advanced Nursing*, 80(5), s. 2080-2090. doi:10.1111/jan.15966

He, A.S., Lizano, E.L. & Stahlschmidt, M.J. (2021). When doing the right thing feels wrong: Moral distress among child welfare caseworkers. *Children and Youth Services Review*, 122, s. 1-10. doi:10.1016/j.chidyouth.2020.105914

Jameton, A. (1984). *Nursing practice: the ethical issues*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Jin, Z., Zhang, C., Ng, K.K.H., Tian, X., Wang, H. & Xu, G. (2026). Humanitarian logistics planning under uncertain demand and third-party supply capacity: a distributionally robust optimisation approach. *International Journal of Production Research*, 64(9), s. 3309-3335. doi: 10.1080/00207543.2025.2594056

Kembro, J., Kunz, N., Frennesson, L. & Vega, D. (2024). Revisiting the definition of humanitarian logistics. *Journal of Business Logistics Localization of Humanitarian Logistics*, 45(2), s. 1-18. doi:10.1111/jbl.12376

Kim, D., Gile, K. J., Mathers, B., Mirandola, M., Gios, L., Toskin, I. & Sabin, K.M. (2026). Comparing snowball sampling and RDS: A methodology and case study. *PLoS ONE*, 21(1), s. 1-15. doi:10.1371/journal.pone.0331666

Kim, D.T., Shelton, W., Breslin, L. & Applewhite, M.K. (2026). When Fulfilling a Professional Obligation Causes Moral Distress: A New Evaluative Approach. *Journal of intensive care medicine*, 41(1), s. 23-28. doi: 10.1177/08850666241285861

Miller, P.H. (2025). Moral distress among nurse leaders: A conceptual framework. *Nursing Ethics*, 32(7), s. 2163-2174. doi: 10.1177/0969733051339420

Nielsby, U., Dau, S., Bruun, H. & Christensen, A.-M.S. (2025). Moral distress and clinical judgment among newly graduated nurses: A meta-ethnographic literature review. *Nursing Ethics*, 32(5), s. 1591-1616. doi: 10.1177/09697330251319373

Oh, G.Y. & Song, Y.-M. (2025). Moral distress and nursing competence: The mediating role of moral sensitivity and ethical climate. *Nursing Ethics*, 32(7), s. 2100-2116. doi:10.1177/09697330251366611

Palmryd, L., Alvariza, A., Rejnö, Å. & Godskesen, T. (2026). Losing a close person to death in ICU: A thematic analysis of bereaved family members' experiences of end-of-life care. *Intensive and Critical Care Nursing*, 94, s. 1-8. doi.org/10.1016/j.iccn.2026.104359

Rajalingam, V., Yu, Y., Ong, Y.T., Sinnathamby, A., Ravindran, N., Somasundaram, N., Ong, S.Y.K. & Krishna, L.K.R. (2026). Moral Distress and the Cost of Caring Amongst Medical Oncologists in Singapore. *American Journal of Hospice & Palliative Medicine*, 43(3), s. 263-271. doi: 10.1177/10499091251330607

Shelton, S.A. & Flint, M.F. (2021). Dichotomies of method and practice: a review of literature on transcription. *Qualitative Research Journal*, 21(2), s. 177–188. doi:10.1108/QRJ-05-2020-0046

Siffin, W.J. (1971). BUREAUCRACY. *Journal of Comparative Administration*, 2(4), s. 471-503. doi: 10.1177/009539977100200407

Sydor, A., Jones, B., Bundy, C., Whybrow, D., Pickles, T., Pattinson, R., Hewitt, R., Temeng, E., Dale, C., Kyle, R.G. & Watts, T. (2026). Moral Distress Among Nurses During the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Survey. *Nursing Open*, 13(2), s. 1-15. doi: 10.1002/nop.2.70447

Vincent, H., Jones, D.J. & Engebretson, J. (2020). Moral distress perspectives among interprofessional intensive care unit team members. *Nursing Ethics*, 27(6), s. 1450-1460. doi: 10.1177/0969733020916747

Vega, D. & Roussat, C. (2015). Humanitarian logistics: the role of logistics service providers. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 45(4), s. 352-375. doi:10.1108/IJPDLM-12-2014-0309

Weber, M. (1930). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Allen & Unwin.

Xing, S., Sun, J., Song, S., Zhang, L., Cui, H., Tian, H. & Wang, Y. (2026). Influencing factors of moral distress among dementia nursing staff: A systematic review. *Nursing Ethics*, 33(3), s. 862-882. doi: 10.1177/09697330251403141

Yuste, P., Campbell, J., Canyon, D., Childers, M. & Ryan, B.J. (2019). Synchronized Humanitarian, Military and Commercial Logistics: An Evolving Synergistic Partnership. *Safety*, 5(4), s. 1-15. doi:10.3390/safety5040067