

Faktorer som inverkar på vårdpersonalens arbetsengagemang och hur det kan höjas utgående från dessa faktorer

En scoping review

Siv Hindersson-Stenberg

Examensarbete för Högre yrkeshögskoleexamen inom social-och hälsovård

Ledarskap och utveckling (Högre YH)

Åbo 2025

EXAMENSARBETE

Författare: Siv Hindersson-Stenberg

Utbildning och ort: Social- och hälsovård, högre YH, Åbo

Inriktning: Utveckling och ledarskap

Handledare: Emilia Kielo-Viljamaa

Titel: Faktorer som inverkar på vårdpersonalens arbetsengagemang och hur det kan höjas utgående från dessa faktorer. En scoping review

Datum: 16.5.2025

Sidantal: 31

Bilagor: 2

Abstrakt

Detta examensarbete undersöker hur vårdpersonalens arbetsengagemang kan höjas genom en kartläggande litteraturstudie, scoping review. Syftet med studien var att identifiera strategier och metoder som kan öka arbetsengagemanget bland vårdpersonal. Genomförandet av studien innefattade en systematisk sökning i databaser som Ebscohost Cinahl Complete och Pubmed, samt en manuell sökning i Google Scholar. Inklusionskriterierna begränsades till referentgranskade artiklar skrivna på engelska och publicerade i akademiska tidskrifter mellan åren 2020 och 2024.

Metoden för studien var en scoping review där specifika sökkriterier användes för att identifiera relevanta artiklar. Efter att ha granskat titlar och abstrakt, valdes totalt 16 artiklar ut för analys och kvalitetsgranskning. Resultaten visade att både interna och externa faktorer spelar en avgörande roll för att höja arbetsengagemanget. Interna faktorer inkluderar emotionell intelligens, psykologiskt kapital, arbets-familjekonflikter, arbetstillfredsställelse och yrkeserfarenhet. Externa faktorer omfattar arbetsmiljö, ledarskap och belöning.

Studien fann att emotionell intelligens har ett positivt samband med både yrkesmässigt välbefinnande och arbetsengagemang. Psykologiskt kapital, som består av självförtroende, optimism, hopp och resiliens, visade sig vara en viktig resurs för att förbättra arbetsengagemanget. Arbets-familjekonflikter hade en negativ inverkan på arbetsengagemanget, medan högre motivation minskade denna effekt. Arbetstillfredsställelse och yrkeserfarenhet visade sig också vara viktiga faktorer för att höja arbetsengagemanget.

Externa faktorer som organisatorisk rättvisa, transformellt ledarskap och vårdande ledarskap visade sig ha en stark positiv inverkan på arbetsengagemanget. Organisatoriskt stöd och resiliens spelade också en viktig roll för att öka arbetsengagemanget. Sammanfattningsvis visar resultaten att både individuella och organisatoriska strategier är nödvändiga för att främja vårdpersonalens arbetsengagemang. Genom att fokusera på både interna och externa faktorer kan arbetsengagemanget höjas, vilket i sin tur kan leda till bättre vårdkvalitet och patientsäkerhet.

Språk: svenska

Nyckelord: Arbetsengagemang, emotionell intelligens, psykologiskt kapital, arbetstillfredsställelse, ledarskap

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Siv Hindersson-Stenberg

Koulutus ja paikkakunta: Sosiaali- ja terveysala, Ylempi AMK, Turku

Suuntautumisvaihtoehto: Kehittäminen ja johtaminen

Ohjaaja: Emilia Kielo-Viljamaa

Nimike: Hoitohenkilökunnan työn imuun vaikuttavat tekijät ja miten sitä voidaan nostaa näiden tekijöiden perusteella. Scoping review

Päivämäärä 16.5.2025

Sivumäärä 31

Liitteet 2

Tiivistelmä

Tämä opinnäytetyö tutkii, kuinka hoitohenkilökunnan työssä sitoutumista voidaan parantaa kartoittavan kirjallisuuskatsauksen avulla. Tutkimuksen tarkoituksena oli tunnistaa strategioita ja menetelmiä, jotka voivat lisätä hoitohenkilökunnan työssä sitoutumista. Tutkimuksen toteutus sisälsi systemaattisen haun tietokannoista, kuten Ebscohost Cinahl Complete ja Pubmed, sekä manuaalisen haun Google Scholarissa. Sisällyttämiskriteerit rajoitettiin vertaisarvioituihin artikkeleihin, jotka oli kirjoitettu englanniksi ja julkaistu akateemisissa lehdissä vuosina 2020–2024.

Tutkimusmenetelmänä oli kartoittava kirjallisuuskatsaus, jossa käytettiin erityisiä hakukriteerejä relevanttien artikkeleiden tunnistamiseksi. Otsikoiden ja tiivistelmien tarkastelun jälkeen analysointiin ja laadunarviointiin valittiin yhteensä 16 artikkelia. Tulokset osoittivat, että sekä sisäisillä että ulkoisilla tekijöillä on ratkaiseva rooli työssä sitoutumisen parantamisessa. Sisäisiä tekijöitä ovat emotionaalinen älykkyys, psykologinen pääoma, työ-perhekonfliktit, työtyytyväisyys ja työkokemus. Ulkoisia tekijöitä ovat työympäristö, johtajuus ja palkitseminen.

Tutkimus osoitti, että emotionaalisella älykkyydellä on positiivinen yhteys sekä ammatilliseen hyvinvointiin että työssä sitoutumiseen. Psykologinen pääoma, joka koostuu itseluottamuksesta, optimismista, toivosta ja resilienssistä, osoittautui tärkeäksi resurssiksi työssä sitoutumisen parantamisessa. Työ-perhekonflikteilla oli negatiivinen vaikutus työssä sitoutumiseen, kun taas korkeampi motivaatio vähensi tätä vaikutusta. Työtyytyväisyys ja työkokemus osoittautuivat myös tärkeiksi tekijöiksi työssä sitoutumisen parantamisessa.

Ulkoiset tekijät, kuten organisatorinen oikeudenmukaisuus, transformatiivinen johtajuus ja hoitava johtajuus, osoittautuivat vahvasti positiivisiksi työssä sitoutumisen kannalta. Organisatorinen tuki ja resilienssi olivat myös tärkeitä tekijöitä työssä sitoutumisen lisäämisessä. Yhteenvedona tulokset osoittavat, että sekä yksilölliset että organisatoriset strategiat ovat välttämättömiä hoitohenkilökunnan työssä sitoutumisen edistämiseksi. Keskittymällä sekä sisäisiin että ulkoisiin tekijöihin työssä sitoutumista voidaan parantaa, mikä puolestaan voi johtaa parempaan hoidon laatuun ja potilasturvallisuuteen.

Kieli: Ruotsi

Avainsanat: Työssä sitoutuminen, emotionaalinen älykkyys, psykologinen pääoma, työtyytyväisyys, johtajuus

MASTER'S THESIS

Author: Siv Hindersson-Stenberg

Degree Programme: Social and health care, Master's degree, Turku

Specialisation: Development and leadership

Supervisor: Emilia Kielo-Viljamaa

Title: Factors influencing the work of nursing staff and how to increase it based on these factors. A Scoping review

Date 16.5.2025

Number of pages 31

Appendices 2

Abstract

This thesis examines how the work engagement of healthcare personnel can be increased through a scoping literature review. The purpose of the study was to identify strategies and methods that can enhance work engagement among healthcare personnel. The implementation of the study included systematic search in databases such as Ebscohost Cinahl Complete and Pubmed, as well as a manual search in Google Scholar. The inclusion criteria were limited to peer-reviewed articles written in English and published in academic journals between 2020 and 2024.

The method for the study was a scoping review where specific search criteria were used to identify relevant articles. After reviewing titles and abstracts, a total of 16 articles were selected for analysis and quality assessment. The results showed that both internal and external factors play a crucial role in increasing work engagement. Internal factors include emotional intelligence, psychological capital, work-family conflicts, job satisfaction, and professional experience. External factors include the work environment, leadership, and rewards.

The study found that emotional intelligence has a positive association with both professional well-being and work engagement. Psychological capital, which consists of self-confidence, optimism, hope, and resilience, proved to be an important resource for improving work engagement. Work-family conflicts had a negative impact on work engagement, while higher motivation reduced this effect. Job satisfaction and professional experience were also important factors for increasing work engagement.

External factors such as organizational justice, transformational leadership, and caring leadership were found to have a strong positive impact on work engagement. Organizational support and resilience also played an important role in increasing work engagement. In summary, the results show that both individual and organizational strategies are necessary to promote work engagement among healthcare personnel. By focusing on both internal and external factors, work engagement can be increased, which in turn can lead to better care quality and patient safety.

Language: Swedish

Key words: Work engagement, emotional intelligence, psychological capital, job satisfaction, leadership

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
2	Syfte och frågeställningar	2
3	Teoretisk bakgrund	2
3.1	Arbetsengagemang	3
3.2	Arbetsmotivation	3
4	Metod	4
4.1	Etiskt ställningstagande	5
4.2	Datainsamling och urval	5
4.3	Kvalitetsgranskning	8
4.4	Dataanalys	8
5	Resultat	10
5.1	Interna teman	10
5.1.1	Emotionell intelligens	11
5.1.2	Psykologiskt kapital	11
5.1.3	Arbete och familj	12
5.1.4	Arbetstillfredsställelse	13
5.1.5	Yrkeserfarenhet	14
5.2	Externa teman	15
5.2.1	Organisatorisk rättvisa	15
5.2.2	Transformellt, utvecklande ledarskap	15
5.2.3	Vårdande ledarskap, caring leadership	15
5.2.4	Organisatoriskt stöd	16
6	Diskussion	16
6.1	Metoddiskussion	16
6.2	Resultatdiskussion	18
6.3	Tidigare forskning	19
6.4	Praktiska implikationer	20
6.4.1	Utveckla ledarskap	21
6.4.2	Förbättra emotionell intelligens	21
6.4.3	Främja psykologiskt kapital	22
6.4.4	Faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse	24
6.4.5	Framtida forskning	25
7	Slutsatser och implikationer	26
	Källförteckning	27

Bilaga 1. Kritisk bedömning av inkluderade artiklar

Bilaga 2. Artikelmatris

1 Inledning

De flesta människor är beroende av ett arbete för att kunna leva ett bra och ekonomiskt tillfredsställt liv och för många är arbetsplatsen bara ett ställe man går till av denna orsak. Man går dit, utför sina arbetsuppgifter, går hem och tänker inte mer på saken. Men arbetsdagen och arbetsplatsen kan vara så mycket mer, man kan också uppleva arbetet som meningsfullt och njutbart enligt Arbetshälsoinstitutet (2025). De beskriver arbetsengagemang som ett positivt känslö- och motivationsläge i arbetet. Arbetsengagemang främjar både fysisk och psykisk hälsa samt förbättrar arbetsprestationen. Det skapar initiativrika och engagerade medarbetare som sprider positiv energi i arbetsgemenskapen. Arbetsplatsen kan bidra till psykiskt välmående, där man kan utvecklas och växa som människa och lära sig nya saker. Man fångas av arbetsuppgiften, engagerar sig i den och lär sig nya saker. Man kanske fördjupar sig i organisationens värderingar och strategier och börjar arbeta mer för dem. Man finner en djupare mening i arbetet och blir engagerad. Det här är arbetsengagemang.

Enligt Finlands pensionsinstitut (2020) är arbetsengagemang värt att sträva efter eftersom det ger oss motivation, bättre hälsa, lycka och nöjdhet på arbetet och fritiden. Enligt Arbetshälsoinstitutet (2024) är engagerad personal initiativrika och har en vilja att utveckla och förnya. Personalen hjälper sina kollegor och sprider sitt arbetsengagemang i arbetsgemenskapen. De har en känsla av bra livskvalitet och är lyckligare än passiva arbetstagare.

Arbetsengagemang gör att både organisationer och människorna som jobbar för dem mår bra. Det är en avgörande faktor för både individens och organisationens framgång. Enligt Bolman & Deal (2021, s. 162–162, 188) behöver människor organisationerna för de inre och yttre belöningar de ger, medan organisationerna i sin tur behöver människors talang, kompetens och energi. Om organisationerna inte kan ge människorna det de behöver, blir båda parterna lidande. Människorna gör inte sitt bästa på arbetet och organisationen lider av det. Därför använder sig framåtsträvande organisationer av olika engagemangstekniker.

Enligt Robijn et al. (2020) är arbetsengagemang kopplat till resultat som arbetsprestation, affärsprestation, omsättningsintention, organisatoriskt engagemang, kundlojalitet och medarbetarnas hälsa. Dessutom stärker engagerade medarbetare sitt engagemang genom att planera sina jobb och personliga resurser och överför sitt engagemang till andra. De skriver att en investering i engagerade medarbetare är ett strategiskt beslut som skapar en vin-vin-situation för individen och organisationen. I sin litteraturstudie fann de att arbetsengagemang är viktigt för organisationer eftersom anställda som är engagerade har ett större välbefinnande och prestationsförmåga.

Enligt texterna ovan borde alla i arbetslivet sträva efter att vara engagerade i sitt arbete och arbetsplats för att få ett rikare och lyckligare liv.

Enligt Arbetshälsoinstitutets självvärderingstest (2023) ger konstnärligt, krävande och ansvarsfullt arbete samt arbete med människor ett större arbetsengagemang. Resultaten från självvärderingstestet visar att undervisningssektorn har ett arbetsengagemang på 71 %, socialsektorn 68 % och hälsovårdssektorn 65 %.

2 Syfte och frågeställningar

Tanken att skriva ett arbete om arbetsengagemang föddes då det under en diskussion med en avdelningsskötare för en provtagning framkom ett önskemål om ökat arbetsengagemang och ansvarstagande hos enhetens personal. Med ett större arbetsengagemang kunde man kanske få vårdpersonalen att arbeta mer som en grupp som sedan kan glädjas åt sitt goda samarbete.

Syftet med litteraturöversikten är att identifiera, granska och syntetisera information om faktorer som ökar arbetsengagemanget och hur man kan förbättra arbetsengagemanget bland vårdpersonal.

Frågeställningar jag utgår från i litteraturstudien är:

Vilka faktorer höjer vårdpersonalens arbetsengagemang?

Hur kan arbetsgivare, vårdledare och vårdpersonalen förbättra arbetsengagemanget?

3 Teoretisk bakgrund

Psykologen William Kahn (1990) var en av de första experterna att studera engagemang på arbetet. Kahn beskriver engagemang som ett beteende som uttrycker psykologisk närvaro eller ett mentalt tillstånd. Engagemang tillför individen personlig tillväxt och utveckling samt antas ge positiva resultat, både på individnivå (personlig tillväxt och utveckling) såväl som på organisationsnivå (prestandakvalitet). Kahns arbete fokuserar på de villkor som gör det möjligt för anställda att ta med sig fullt ut till arbetsplatsen. Han identifierar tre huvudfaktorer som påverkar om en medarbetare på ett meningsfullt sätt kan knyta an till den organisatoriska uppgiften, företagskulturen och de dagliga uppgifterna i rollen: meningsfullhet, säkerhet och tillgänglighet.

Meningsfullhet syftar på meningen med arbetet. En anställd som förstår hur ett företag ska vara till nytta för samhället och identifierar sig som en viktig bidragande orsak till detta mål kommer sannolikt att göra en betydande insats. Med säkerhet menas att anställda som känner sig psykiskt trygga i arbetsmiljön, är mer benägna att bidra och känna sig positiva till sin insats. Tillgänglighet

avser en anställds förmåga att utföra en roll både fysiskt och mentalt, kraven är rimliga och uppnåeliga. Balans i arbetslivet är en faktor som faller inom ramen för tillgängligheten. Khan beskrev tre typer av engagemang: fysiskt, mentalt och känslomässigt. Det betyder att arbetstagare kan visa engagemang genom sina dagliga aktiviteter, förtroende för sina uppgifter, kreativa idéer, beslutsfattande och respekt för företaget.

3.1 Arbetsengagemang

Termen arbetsengagemang introducerades av Bakker och Schaufeli 2002, då de utarbetade en mätare för engagemang på arbetet. Enligt dem är arbetsengagemang ett arbetsrelaterat sinnestillstånd som kännetecknas av kraft, engagemang och absorption. Schaufeli (2017) förklarar att kännetecknet kraft betyder att arbetstagaren har en hög nivå av energi och förhöjd mental motståndskraft som ger arbetstagaren vilja och ork att satsa på sitt arbete och uthållighet då hen ställs inför svårigheter och utmaningar. Hen är villig att investera ansträngning och uthållighet i sitt arbete. Genom känslan av engagemang blir arbetstagaren starkt involverad i arbetet vilket ger en känsla av betydelse som i sin tur ger arbetstagaren entusiasm, inspiration, känsla av stolthet och hen utmanar gärna sig själv. Med absorption menas att arbetstagaren är koncentrerad och uppslukad av sitt arbete och hen har svårt att avsluta arbetet. Undersökningar av utbrändhet har inspirerat till undersökningar av arbetsengagemang, utbrändhet kännetecknas av känslan av tomhet medan engagemang ger en känsla av uppfyllelse. (Bakker et al., 2008)

3.2 Arbetsmotivation

Maslows behovshierarki kan tillämpas för att förstå och förbättra arbetsmotivationen. Genom att tillgodose dessa behov kan arbetsgivare skapa en miljö där anställda motiveras att engagera sig fullt ut i sitt arbete. Bolman & Deal (2021, s.150)

- Fysiologiska behov: arbetstagaren ska få arbeta i en bekväm miljö, inklusive tillräckliga raster, rättvisa löner och tillgång till grundläggande bekvämligheter.
- Säkerhetsbehov: arbetstagaren ska känna sig trygga på arbetsplatsen, med säkra arbetsförhållanden och arbetsstabilitet.
- Sociala behov: Arbetstagaren ska få en känsla av gemenskap och tillhörighet på arbetsplatsen.
- Uppskattningsbehov: arbetstagaren ska få erkännande och respekt av medarbetare och chefer.

- Behov av självförverkligande: arbetstagaren behöver möjligheter till personlig tillväxt och självuppfyllelse.

Arbetsengagemang är ett motiverande begrepp som kan förstås utifrån Maslows behovshierarki. När anställda engageras drivs de av en inre motivation att sträva efter utmanande mål och uppnå framgång, det innebär ett personligt åtagande att utvecklas och bidra till arbetets mål. Engagerade medarbetare använder sin energi fullt ut i arbetet och blir helt uppslukade av sina uppgifter. De är fokuserade och motiverade, precis som på den självförverkligande nivån i Maslows behovshierarki där människor strävar efter att utvecklas och nå sin fulla potential. De sparar inte sin energi utan ger sitt bästa eftersom de tycker att arbetet är viktigt och värdefullt. (Clear Company, 2022)

Copilot förklarade att *”motivation är det som driver dig att göra något; det kan vara inre drivkraft som kommer från dig själv, som personlig tillfredsställelse eller yttre drivkraft som belöningar; pengar eller erkännande. Engagemang är en känsla av att vara djupt involverad och intresserad av det du gör. För att kunna känna engagemang måste man vara motiverad att göra något”*.

”Så medan motivation är själva drivkraften, är engagemang resultatet av att känna sig meningsfullt och aktivt delaktig i sitt arbete. Tänk på motivation som bränslet i bilen och engagemang som körglädjen du känner när du har full tank”.

4 Metod

I detta arbete tillämpas en kartläggande litteraturoversikt, scoping review som metod, där specifika sökkriterier används. Kartläggande litteraturoversikter är en metod för sammanställning av vetenskaplig forskning. Metoden används när syftet är att identifiera kunskapsluckor, kartlägga ett forskningsområde, klargöra begrepp eller undersöka forskningsmetoder. De kan också fungera som förstudier till systematiska översikter. (Munn et al., 2018)

Sökningen utgår från en hypotes, problemställning, forskningsfråga eller forskningstema. Därefter utvecklas de ord och begrepp som ska användas vid litteratursökningen. Vanligtvis väljs minst två databaser som sökkällor. Inklusions- och exklusionskriterier fastställs innan själva sökningen genomförs, där kombinationer av utvalda sökord och begrepp används. Efter genomförd sökning granskas studiernas titel och abstrakt för att exkludera irrelevant litteratur. De kvarvarande studierna som uppfyller inkluderingsskriterierna och som besvarar frågeställningen analyseras och genomgår en kvalitetsgranskning. Därefter sammanställs resultaten från analysen, följt av en bedömning av resultaten och en presentation av potentiella implikationer. Studien avslutas med en redovisning av dess begränsningar. (Jacobsen, 2024, s. 53–56)

4.1 Etiskt ställningstagande

Forskningen följer god vetenskaplig praxis enligt Forskningsetiska delegationens anvisningar, TENK, (2019). God vetenskaplig praxis (GVP) handlar om att bedriva forskning på ett ansvarsfullt, ärligt och pålitligt sätt. Det omfattar flera grundläggande principer som säkerställer forskningens kvalitet och trovärdighet: tillförlitlighet, ärlighet, ansvarstagande och uppskattning. Forskningen ska planeras, genomföras och dokumenteras med noggrannhet, och forskningsmetoder ska väljas med omsorg. Forskare ska rapportera och kommunicera sina resultat öppet, rättvist och utan att dölja några detaljer. Forskare ska ta ansvar för forskningens hela livscykel – från idé och planering till genomförande, publicering och påverkan. Forskare ska visa respekt för kollegor, deltagare och de ekosystem eller kulturarv som forskningen kan beröra.

Etiska överväganden för en litteraturstudie är avgörande för att säkerställa forskningens trovärdighet och tillförlitlighet. Transparens är viktigt, att tydligt redovisa metod, urvalskriterier och intressekonflikter samt undvika partiskhet. Ursprungliga forskningsdeltagare måste respekteras genom att endast inkludera studier i litteraturstudien som har genomförts med informerat samtycke och enligt etiska riktlinjer. Källor bör citeras korrekt och texter får inte kopieras utan angivelse, referering till ursprungskällan även plagiering måste undvikas. Resultaten bör rapporteras balanserat för att undvika feltolkningar som kan leda till felaktiga beslut eller skada. Olika perspektiv måste inkluderas för att säkerställa att resultaten är representativa och användbara för bredare grupper. (Best dissertation writer, 2025)

4.2 Datainsamling och urval

Sökningar gjordes i Ebscohost CINAHL Complete, 17.10.2024, 27.11.2024, 5.1.2025, Pubmed 12.3.2025 och genom manuell sökning i Google scholar, 7.2.2025. För att utveckla effektiva sökord och fraser samt få vägledning i hur man bäst söker i olika databaser, kontaktades Novias informationsspecialist via e-post (26.9.2024, 12.3.2025) och Aalto-universitetets biblioteks servicechef per telefon (3.10.2024, 11.3.2025).

Sökningen begränsades till referentgranskade artiklar skrivna på engelska i akademiska tidskrifter från åren 2020–2024. Inkluderingen av artiklar från åren 2020–2024 gjordes för att fokusera på den senaste forskningen. Artiklar som behandlade COVID-19 pandemins påverkan på arbetsengagemang exkluderades för att få en mer generell bild av metoder för att öka arbetsengagemanget, utan att specifikt koppla det till pandemin. En inklusionskriterie var att nyckelorden i de valda artiklarna inkluderar arbetsengagemang, employee engagement, work engagement eller job engagement, respondenterna är vårdpersonal, sjukskötare och närvårdare

inom olika medicinska områden samt vårdledare. Studier där respondenterna var från blandade yrkesgrupper, såsom läkare och sjukskötare, men där resultaten inte presenterades enskilt för de olika grupperna, exkluderades. Inklusionskriterierna är presenterade i tabell 1 och sökorden och -fraserna i tabell 2. Flertalet av artiklarna som exkluderades gav resultat för vad som påverkar arbetsengagemanget men inte vad man kan göra för att förhöja det.

Tabell 1. Inklusionskriterier

Inklusionskriterier
- Artiklar som handlar om arbetsengagemanget inom vårdpersonal
- Artiklar som använder begreppen: employee engagement, work engagement eller job engagement
- publicerad i akademiska tidskrifter
- respondenterna är vårdpersonal, sjukskötare och närvårdare inom olika medicinska områden samt vårdledare
- artiklar som är avgiftsfria

Tabell 2. Sökning i Ebscohost CINAHL Complete och Pubmed gjordes med sökorden

ways to increase employee engagement OR work engagement OR job engagement	AND
in healthcare OR in nursing OR health OR nurse	AND
nurses OR nursing staff OR nurse	

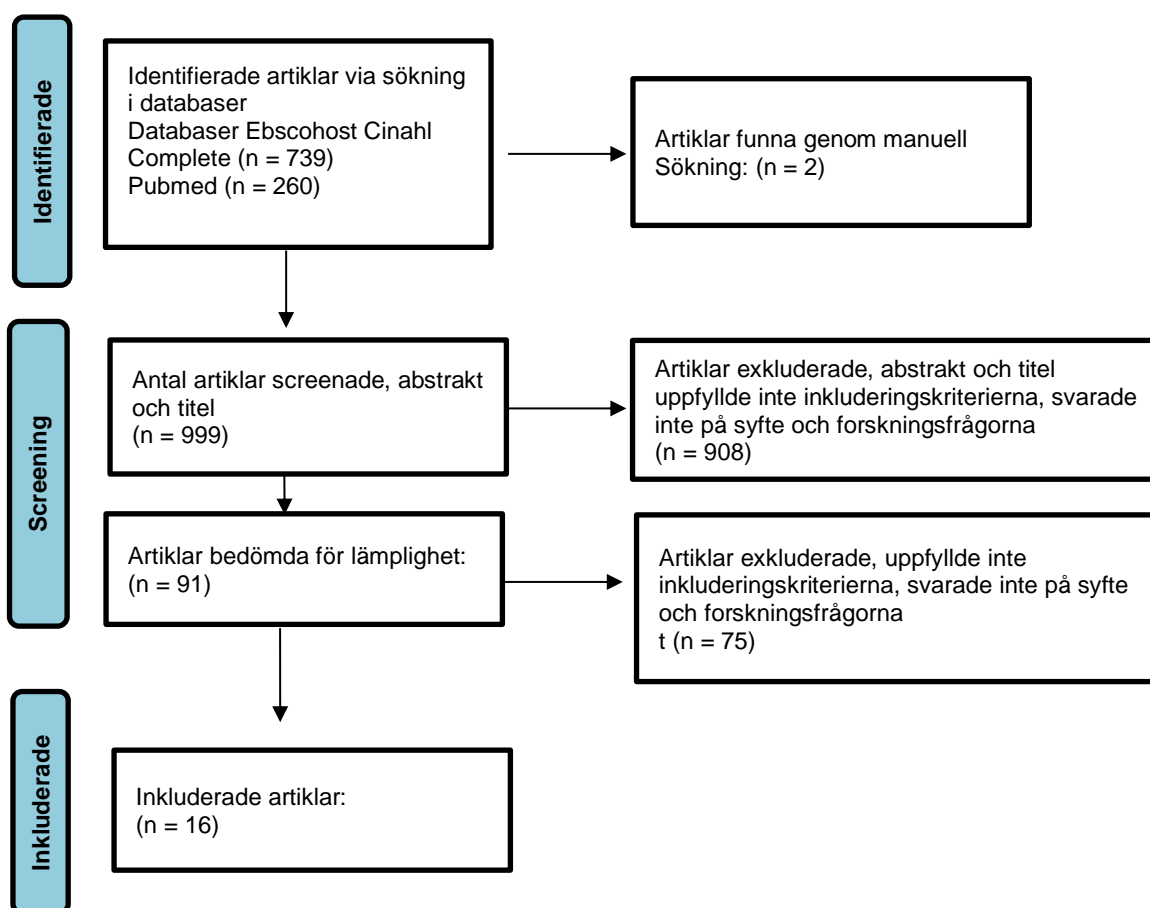
Sökningen resulterade i 739 träffar i Ebscohost CINAHL Complete. Efter att titeln och abstraktet kontrollerats, även full text av den del studier, exkluderades 655 artiklar som inte uppfyllde inkluderingskriterierna och syftet med forskningsfrågorna för litteraturstudien. Av 739 artiklar valdes alltså 84 artiklar ut för granskning av abstrakten och hela studien. Urvalsprocessen presenteras i figur 1.

Av dessa 84 artiklar valdes 11 artiklar ut med minst 400 deltagare och studien gav svar på litteraturstudiens frågeställning. Orsaken till att deltagarantalet var minst 400 var att ett större antal deltagare ökar sannolikheten för att resultaten speglar målgruppen på ett mer tillförlitligt sätt (Vetenskapsrådet, 2025).

Sökningen begränsades till artiklar skrivna på engelska i akademiska tidskrifter från åren 2020–2024. Inkluderingen av artiklar från endast 2020–2024 gjordes för att fokusera på den senaste forskningen. Sökningen i Pubmed gav 260 resultat av vilka sju valdes ut och tre inkluderades i litteraturoversikten med samma inkluderingskriterier som nämndes ovan.

Från referenslistan i exkluderade artiklar hittades två studier som inkluderades, dessa söktes på Google Scholar. Den ena artikeln hittades i referenslistan i studien Emotional Intelligence among Nurses and Its Relationship with Their Performance and Work Engagement: A Cross-Sectional Study av Fatimah Turjuman och Bayan Alilyyani från år 2023. Den andra artikeln hittades i referenslistan i studien Transformational leadership and work engagement as mediators on nurses' job performance in healthcare clinics: work environment as a moderator av Amal Abdullah Hasan, Syed Zamberi Ahmad och Abdullah Osman från år 2023.

Figur 1. Prisma flödesschema över urvalsprocessen



4.3 Kvalitetsgranskning

Kvaliteten på studierna som inkluderas granskas med JBI:s checklista för tvärsnittsstudier och longitudinella studier. (Joanna Briggs Institute, 2020). Checklistan för kritisk bedömning av analytiska tvärsnittsstudier och longitudinella studier används för att säkerställa att studier håller hög kvalitet och att resultaten är tillförlitliga. Största delen av studierna som inkluderats i det här arbetet är av hög kvalitet medan två är av medelkvalitet. Det som gör att studierna är av medelkvalitet är att det fattas en beskrivning över om förväxlingsfaktorer har identifierats och hanterats på något sätt i studien. Studierna berör relationerna mellan variabler, men den uttryckliga identifieringen och hanteringen av förväxlingsfaktorer är begränsad. I studierna av hög kvalitet användes statistiska kontroller och metoder för att hantera förväxlingsfaktorer. Validerade verktyg för mätning av tillstånden användes och resultaten mättes med tillförlitliga instrument även statistiska analyser och metoder användes i alla studier. Resultaten av granskningen av studierna redovisas i bilaga 1.

4.4 Dataanalys

Dataanalysen genomfördes med en systematisk metod enligt en steg-för-steg-guide av Popenoe et al. (2021), analysen är visualiserad i figur 2. Guiden består av tre steg:

1. Identifiera relevanta resultat i varje studie som svarar på forskningsfrågan och syftet. Vid genomgång av metod- och resultatavsnitten i artiklarna måste inkluderings- och exkluderingskriterier hela tiden vara i åtanke för att inkludera artiklar som uppfyller kriterierna och ger resultat som är relevanta för litteraturstudien.
2. Sammanfatta resultaten så att de blir lättare att hantera och presentera. Detta kan innebära att längre beskrivningar omformuleras till mer kortfattade uttryck.
3. Gruppera resultaten tematiskt i kategorier som relaterar till forskningsfrågan för att ge en tydlig och logisk presentation av resultaten. Tematiseringen hjälper att upptäcka eventuella mönster eller samband som kan vara viktiga för analysen.

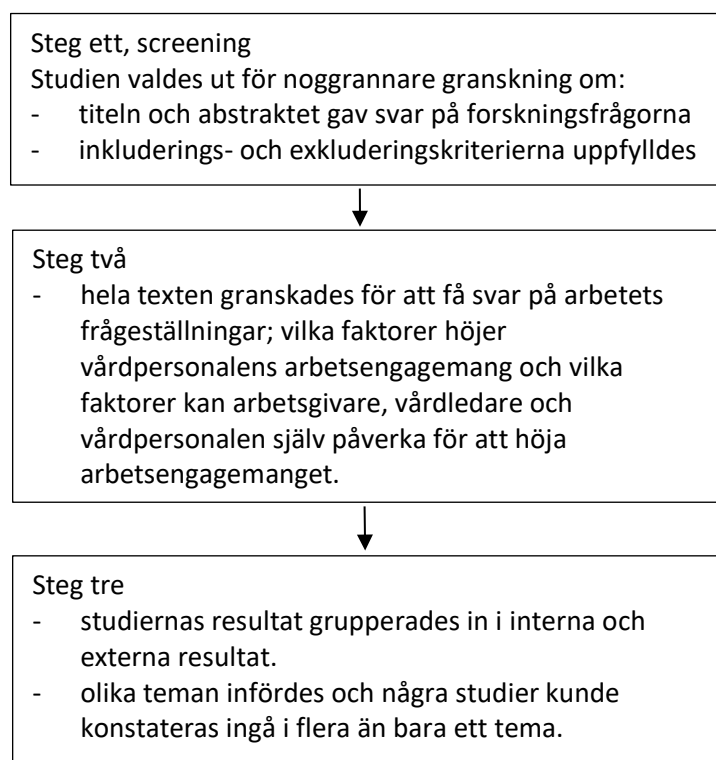
I det här arbetet följdes guiden så att i första skedet granskades artiklarnas titel och abstrakt för att kontrollera att de uppfyllde inklusionskriterierna och svarade på syfte och forskningsfrågorna. Även hela texten av vissa artiklar screenades för att kunna avgöra att kriterierna verkligen uppfylldes och att båda forskningsfrågorna besvarades.

I andra skedet granskades hela texten av de utvalda studierna för att få svar på arbetets frågeställningar; Vilka faktorer höjer vårdpersonalens arbetsengagemang? Hur kan arbetsgivare,

vårdledare och vårdpersonalen förbättra arbetsengagemanget? I det här skedet valdes studierna ut med tanken att de skulle inkluderas i litteraturöversikten.

I tredje skedet grupperades studiernas resultat in i teman för att göra dem mer överskådliga, vilket möjliggjorde en syntes baserad på två teman; interna och externa, detta presenteras i figur 3. Teman som kunde hittas i tredje genomgången: emotionell intelligens, arbetstillfredsställelse, psykologiskt kapital, arbete och familj, yrkeserfarenhet, organisatorisk rättvisa, transformellt ledarskap, vårdande ledarskap och organisatoriskt stöd. De 16 artiklar som uppfyllde inkluderingskriterierna och besvarade forskningsfrågan analyserades och genomgick en kvalitetsgranskning.

Figur 2. Dataanalysens tre steg



Figur 3. Tematisk indelning

Interna teman	
Emotionell intelligens	Mukaihata et al., 2020 George, Okon & Akaighe, 2022 Gao et al., 2024
Arbetsstillfredsställelse	Xu et al. (2024) Li et al. (2024)
Psykologiskt kapital	George, Okon & Akaighe, 2022 Chen et al., 2024 Jin et al., 2022
Arbete och familj	Pennbrant & Dåderman, 2021 Hara et al., 2023 Gao et al., 2024 Zeng et al., 2022
Yrkeserfarenhet	Mustonen et al., 2022 Ten Hoeve et al., 2024 Gao et al., 2024

Externa teman	
Organisatorisk rättvisa	Kim et al., 2023
Transformellt, utvecklande ledarskap	Lai et al., 2020
Vårdande ledarskap, caring leadership	Zhang et al. 2024
Organisatoriskt stöd	George, Okon och Akaighe, 2022 Zhou et al., 2023

5 Resultat

Av 16 artiklar är två gjorda i Afrika, tre i Europa och elva i Asien. Två artiklar är från 2020, en artikel från 2021, fyra artiklar från 2022, tre artiklar från 2023 och sex artiklar från 2024. Alla studier förutom en var kvantitativa studier medan en använde både kvalitativ och kvantitativ metod. Deltagarantalet i studierna varierade mellan 425–2464 deltagare. Som tidigare nämndes visade dataanalysen att resultaten kunde delas in i två teman: interna och externa. Som interna teman avses personliga faktorer som påverkar arbetsengagemanget, till externa teman hör faktorer som påverkar utifrån, arbetsmiljö, ledarskap och belöning.

5.1 Interna teman

Interna teman som framkom var emotionell intelligens, psykologiskt kapital, arbetsfamiljekonflikter, arbetsstillfredsställelse och yrkeserfarenhet.

5.1.1 Emotionell intelligens

Tre studier fann att emotionell intelligens påverkar arbetsengagemanget (Mukaihata et al., 2020; George, Okon & Akaighe, 2022; Gao et al., 2024). I alla tre studier konstaterar man att emotionellt intelligenta medarbetare är bättre på att hantera sina egna och andras känslor, vilket bidrar till en högre nivå av arbetsengagemang. George, Okon och Akaighe (2022) betraktade emotionell intelligens som en förmåga, medan tidigare forskning har behandlat den som en stabil personlig egenskap. När emotionell intelligens studeras som en förmåga visar det sig att den kan påverkas och utvecklas. Även Gao et al. (2024) fann i sin studie att sjukskötarens yrkesmässiga välbefinnande, känslomässiga reglering och arbetsengagemang kan förbättras genom att utveckla emotionell intelligens med hjälp av psykologisk träning. Det här är en viktig faktor för vårdkvalitet och patientsäkerhetsresultat. Mukaihata et al. (2020) skriver att Mayer och Salovey redan 1990 delat in emotionell intelligens i fyra dimensioner: förmåga att förstå sina känslor, empatisk förmåga att uppfatta och förstå andra människors känslor, förmåga att reglera sina känslor och förmåga att motivera sig själv mot ett mål. I forskning från 2015 har alla fyra dimensioner påverkat positivt på arbetsengagemang hos icke psykiatriska sjukskötare. I studien gjord av Mukaihata et al. (2020) fann man att förmågan att förstå och reglera sina egna känslor inte höjer arbetsengagemanget hos psykiatriska sjukskötare. Det här kan bero på att det för sjukskötare inriktade på psykiatri är en självklarhet att använda den här förmågan i det dagliga arbetet. Men att förmågan att motivera sig själv mot ett mål korrelerade positivt med arbetsengagemang i studien. Samt att även empatisk förmåga att uppfatta och förstå andra människors känslor tenderar att höja arbetsengagemang. Psykiatriska sjukskötare med empatisk förmåga kan bygga goda relationer till sina patienter och genom det känna stolthet och glädje i sitt arbete, som i sin tur höjer engagemanget på jobbet. Forskningen tyder på att främja empati, självmotivering och förbättra arbetsresurserna kan öka engagemanget bland psykiatriska sjukskötare.

5.1.2 Psykologiskt kapital

Arbetsengagemanget påverkas av psykologiskt kapital var resultatet i tre av de inkluderade studierna (George, Okon & Akaighe, 2022; Chen et al., 2024; Jin et al., 2022). Studien av George, Okon och Akaighe (2022) visar även att psykologiskt kapital fungerar som en indirekt förmedlare av den positiva effekten som emotionell intelligens har på arbetsengagemang. Med andra ord är emotionell intelligens sammankopplad med arbetsengagemang genom psykologiskt kapital. Detta antyder att anställda med hög emotionell intelligens sannolikt har ett starkt psykologiskt kapital och därmed uppvisar högre arbetsengagemang. De skriver att psykologiskt kapital består av fyra centrala komponenter – självförtroende, optimism, hopp och resiliens – medarbetare med högt psykologiskt kapital använder dessa förmågor på ett effektivt sätt. Chen et al. (2024) skriver att då

de kan använda dessa komponenter, förmågor, effektivt påverkas problemfokus, hanteringsstrategier, arbetsengagemang och arbetsprestation positivt. Sjukskötare använder sina psykiska resurser för att bättre förstå svårigheter och hantera dem, vilket påverkar arbetsprestationen. Sjukskötare med högre psykologiskt kapital är bättre på att hantera utmaningar och hålla sig engagerade i sitt arbete och sjukskötares sätt att tänka och agera när de möter utmaningar hänger ihop med hur engagerade de är. Jin et al. (2022) fann i sin studie att arbetsengagemang även förmedlar relationen mellan psykologiskt kapital och organisatoriskt medborgarskapsbeteende bland sjukskötare. Psykologiskt kapital betraktas som en positiv resurs för att bekämpa negativa hälsoeffekter som utbrändhet och förbättrar därmed sjukskötares arbetsengagemang. Erkännandet av hög prestanda och förmåga i det praktiska arbetet stärker identiteten hos individens arbetsvärde samt stimulerar ett ökat intresse för arbetet. Chefer kan därför öka sjukskötares organisatoriska medborgarskapsbeteende genom att förbättra arbetsengagemanget.

5.1.3 Arbete och familj

Resultaten i fyra studier fann att balans mellan arbete och familjeliv är avgörande för att behålla ett högt arbetsengagemang. Genom att minska konflikterna mellan dessa områden minskar de negativa effekterna av arbetskrav, vilket ökar arbetsengagemanget (Pennbrant & Dåderman, 2021; Hara et al., 2023; Gao et al., 2024; Zeng et al., 2022). Pennbrant och Dåderman (2021) poängterar att höga arbetskrav, konflikter mellan arbete och familjeliv samt arbetsbelastning påverkar arbetsengagemanget negativt. Effekten av arbets-familjekonflikter är större när arbetsengagemanget är lägre, medan starkare motivation minskar denna effekt. Att minska arbetskraven och förbättra arbetsmiljön kan öka engagemanget. Dessutom minskar högre motivation hos medarbetarna de negativa effekterna av konflikter mellan jobb och familj, vilket höjer engagemanget.

Hara et al. (2023) fick resultatet att negativ påverkan mellan arbete och familjeliv påverkar särskilt sjukskötare med yttre arbetsvärderingar, som lön och arbetsvillkor, och de som inte är så fokuserade på prestige. Detta leder till lägre engagemang i jobbet. Det finns inga bevis för att positiv påverkan från arbetet på familjelivet spelar någon roll i detta samband. Studien visar att arbetsvärden och negativ påverkan från arbete på familjen påverkar engagemanget i jobbet och samspelar med varandra. Dessa resultat ger ny förståelse för hur arbetsvärden och påverkan från arbetet på familjen hänger ihop med arbetsengagemanget.

Sjukskötare som är gifta, har barn och förvärvsarbetande partners, har högre poäng för arbetsengagemang i studien gjord av Gao et al. (2024). Detta är i linje med tidigare

forskningsrapporter. En möjlig förklaring är att dessa sjukskötare har en relativt stabil familjemiljö och en hög nivå av emotionell intelligens. Deras studie visar också att av alla demografiska variabler är dubbelinkomstpar och antal barn indikatorer på arbetsengagemang, vilket stämmer överens med tidigare forskning. Samtidigt är vissa demografiska variabler inte dramatiskt kopplade till arbetsengagemang, såsom ålder, inkomst, jobbtitel, position och civil status.

Zeng et al. (2022) fick resultaten att barn, intern motivation, arbetstillfredsställelse och ålder har betydande positiv effekt på engagemanget i arbetet. Medan kön, utbildningsbakgrund, civilstånd, extern motivation och arbetsår vid samma anläggning inte har effekt på arbetsengagemanget. I studien delades arbetsmotivationen upp i två typer baserat på självbestämmandeteorin: intern och extern motivation. Intern motivation är drivkraft, då arbetet känns meningsfullt och intressant. Extern motivation är yttre faktorer, som lön, belöningar eller socialt erkännande. De undersökte också hypotesen att arbetsmotivation är en personlig resurs som påverkar arbetskrav-resursmodellen. Resultaten visade att sjukskötare med intern motivation att arbeta på vårdhem hade högre arbetsengagemang. Däremot hade extern motivation ingen sådan effekt. Studien drog slutsatsen att intern motivation är en personlig resurs som har en positiv inverkan på arbetsengagemanget. Större delen av respondenterna i studien hade valt att arbeta på vårdhem för att det gav dem en balans mellan familjen och arbetet, alltså på grund av extern motivation. Eftersom extern motivation handlar om yttre faktorer som påverkar valet av jobb, minskar dess inverkan efter att en sjuksköterska väl har börjat arbeta. Den påverkar alltså inte deras långsiktiga engagemang i arbetet. Arbetsengagemang är ett begrepp som handlar om en arbetares inre psykologiska tillstånd, medan extern motivation är en yttre faktor som påverkar beteende. Arbetsengagemang och extern motivation innefattar olika dimensioner, och därför finns det inget betydande samband mellan dem enligt Zeng et al. (2022). Det handlar alltså om balansen mellan yttre och inre faktorer, där den långsiktiga lösningen ligger i att inspirera och stärka det inre drivet hos sjukskötare.

5.1.4 Arbetstillfredsställelse

Faktorer som bidrar till arbetstillfredsställelsen hos specialistsjukskötare inkluderar social sammanhållning inom arbetsgruppen, yrkesmässig autonomi, karriärutveckling, positiva sociala interaktioner, bra arbetsmiljö och effektivt ledarskap enligt Xu et al. (2024) och upplevd överkvalificering enligt Li et al. (2024).

Karriärnöjdhet, engagemang i utmanande falldiskussioner, civilstånd, kön, upplevda fördelar med befordran och yrkestitel påverkade graden av arbetsengagemang bland kinesiska specialistsjukskötare (Xu et al., 2024). Arbetstillfredsställelse fungerar som en holistisk indikator på

individens engagemang och belöning för sitt arbete. Trivsel i arbetet bland specialistsjukskötare kan förbättras genom professionell utveckling, utbildning, ackumulerad erfarenhet, engagemang i problemlösning och självständighet i arbetet.

Upplevd överkvalificering är negativt korrelerad med arbetsengagemang och arbetstillfredsställelse, medan arbetsengagemang är positivt korrelerat med arbetstillfredsställelse enligt Li et al. (2024). Arbetsengagemang förmedlar förhållandet mellan upplevd överkvalificering och arbetstillfredsställelse. Sjukskötare med högre arbetstillfredsställelse kan öka sitt erkännande av sitt eget arbete. Sjukskötare med låg arbetstillfredsställelse tenderar att ha högre omsättningsintentioner och lägre nivåer av engagemang och hängivelse i arbetet. Enligt författarna är studien den första som undersöker relationerna mellan sjukskötares upplevda överkvalificering, arbetsengagemang och arbetstillfredsställelse samt analyserar arbetsengagemangets förmedlande roll mellan upplevd överkvalificering och arbetstillfredsställelse.

5.1.5 Yrkeserfarenhet

Tre studier fick resultatet att yrkeserfarenhet på verkar arbetsengagemanget positivt (Mustonen et al., 2022; Ten Hoeve et al., 2024; Gao et al., 2024) Studien gjord på Universitetssjukhus i Finland av Mustonen et al. (2022) med 2464 respondenter fann man att 15 % av sjuksköterna är engagerade, 42 % är nöjda, 30 % osäkra och 13 % oengagerade. Den mest engagerade yrkesgruppen är biträdande chefer för sjukskötare och den minst engagerade gruppen är registrerade sjukskötare samt de med 1–14 års arbetslivserfarenhet. Sjuksköterna var mest nöjda med lagarbetet och passionen för omvårdnad och minst nöjda med erkännande, autonomi och input. Resultaten visade också att det sker en minskning av engagemanget efter en årsanställning. Mer än hälften av dem som arbetat i 4–6 år är osäkra eller oengagerade. De mest engagerade hade arbetat i under ett år eller över femton år. Även Ten Hoeve et al. (2024) fann att vårdpersonal med en yrkeserfarenhet på sex år eller mer och en ålder på 45 år eller mera rapporterar en högre nivå av energi, vigour. Energi är högst i vårdpersonal som arbetar i allmänläkarverksamhet och vårdhem, men engagemang och absorption är högst i vårdpersonal som arbetar i omvårdnadshem. Större autonomi i vårdpersonalens roller och samarbete med andra sjukskötare inverkar positivt på arbetsengagemanget. Även att ha en fast förankrad position inom organisationen bidrar till högre arbetsengagemang. Tillfredsställelse med lönen är positivt relaterad till arbetsengagemang. Möjligheter till professionell utveckling är viktigt för att upprätthålla ett högt arbetsengagemang.

Resultaten i studien av Gao et al. (2024) visade att sjukskötare yngre än 30 år, med en låg månadsinkomst och tjänstgöringstid mindre än fem år, har lägre arbetsengagemang. Dessa resultat ligger i linje med vissa tidigare rapporter. Resultaten kan kopplas till den korta tjänstgöringstiden,

avsaknaden av arbetserfarenhet samt den lägre emotionella intelligensen som krävs för att hantera arbete under hög press.

5.2 Externa teman

Externa teman är faktorer som påverkar utifrån, organisatorisk rättvisa, ledarskap och organisatoriskt stöd.

5.2.1 Organisatorisk rättvisa

Kim et al. (2023) fann att ledarskap i vården är den starkaste mätaren för sjukskötarens arbetsengagemang, följt av arbetets betydelse, organisatorisk rättvisa och stöd från kollegor. Resultaten visar att sjukskötare som ansåg sig bli rättvist behandlade av organisationen är mer engagerade i sitt arbete. Det här stämmer överens med tidigare litteratur från 2020 som visar ett positivt samband mellan organisatorisk rättvisa och arbetsengagemang bland kinesiska sjukskötare. Sjukskötare uppfattar organisatorisk rättvisa på arbetsplatsen när problemlösningsprocesser och ersättningskriterier delas med dem. Organisatorisk rättvisa uppnås genom att skapa en arbetsmiljö med ett jämlikt och rättvist belöningsystem, gemensamma riktlinjer för beslutsfattande, och tydliga processer för problemlösning.

5.2.2 Transformellt, utvecklande ledarskap

Transformationsledare framkallar arbetsengagemang hos vårdarbetare, förbättrar deras prestationer och främjar deras hjälpbeteenden enligt Lai et al. (2020). Resultaten från deras studie ligger till grund för dessa påståenden och stämmer väl överens med tidigare forskning om transformativt ledarskap som gjorts under åren 2011–2019. Transformationsledare sätter viktiga mål och skiftar teammedlemmarnas fokus från personliga intressen till kollektiva mål. De uppodlar en trygg och stödjande atmosfär som motiverar anhängare att ägna sina ansträngningar åt aktuella uppgifter. Dessutom tillhandahåller dessa ledare tillgängliga och värdefulla resurser. När anhängare drivs att engagera sig i arbetet, förblir de koncentrerade på sina roller och investerar sin fulla energi i beteenden som bidrar till att uppnå organisatoriska mål, antingen direkt eller indirekt.

5.2.3 Vårdande ledarskap, caring leadership

En studie av Zhang et al. (2024) visar att vårdande ledarskap har en positiv inverkan på sjuksköterskors arbetsengagemang. Vårdande ledarskap handlar om att uppskatta varje individs värde och ge möjligheter för personlig och yrkesmässig utveckling. Det skapar mening i arbetet och

ökar engagemanget. Ledarskapet bygger på medkänsla, empati, stöd och omtanke, där fokus ligger på att bry sig om medarbetarna. När sjuksköterskor känner sig sedda och stöttade av sina chefer, upplever de mer glädje i sitt arbete och blir mer engagerade. Studien stödjer teorier som social utbytteteori och social kognitiv teori, och ger nya perspektiv på hur ledarskap påverkar arbetsengagemang. Den visar också vikten av att chefer förstår och bygger starka relationer med sina medarbetare. Därför är det viktigt att sjuksköterskechefer fokuserar på vårdande ledarskap och tar del av utbildningar för att bli bättre ledare.

5.2.4 Organisatoriskt stöd

Organisatoriskt stöd påverkar positivt på psykologiskt kapital enligt George, Okon och Akaighe (2022) och Zhou et al. (2023). Det är avgörande att organisationer ses som stödjande och stöttar sina anställda enligt George, Okon och Akaighe (2022). De understryker dessutom att tidigare forskning visar att personer som upplever att deras organisation stöttar deras arbete är mer benägna att stanna kvar inom organisationen. Resiliens kan indirekt påverka skötares arbetsengagemang genom organisatoriskt stöd enligt Zhou et al. (2023). De fann att resiliens har en viktig inverkan på sjukskötares arbetsengagemang. Detta överensstämmer med tidigare studier gjorda under 2020-talet. När sjukskötare har hög resiliens, är de mer benägna att uppfatta emotionellt och tekniskt stöd, respekt och förståelse från organisationen, vilket resulterar i en stark känsla av tillhörighet. Känslan av tillhörighet kan öka det organisatoriska engagemanget och främja den känslomässiga anpassningen för bättre produktivitet. Resultaten i studien visade även att innovativt beteende spelar en viktig roll i sambandet mellan stress, organisatoriskt stöd och arbetsengagemang. När personer är kreativa och innovativa ökar effekten av organisatoriskt stöd på deras arbetsengagemang. Det betyder att individer med hög innovationsförmåga är mer benägna att lösa problem, få stöd av kollegor och vara mer engagerade i sin yrkesutövning.

6 Diskussion

Diskussionen innehåller en metoddiskussion som behandlar metodvalet och hur kvaliteten har säkerställts samt en resultatdiskussion som behandlar resultaten utgående från arbetets frågeställning och syfte.

6.1 Metoddiskussion

Metoden i det här arbetet är scoping review, då syftet med översikten är att identifiera kunskapsluckor, kartlägga ett forskningsområde, klargöra begrepp eller undersöka forskningsmetoder och ge en bred överblick över tillgänglig litteratur (Munn et al. 2018).

Arbetets validitet hade kunnat stärkas om litteraturoversikten genomförts av minst två forskare. En svaghet i arbetet är därför att sökningen endast har utförts av en forskare. Avsikten var att genomföra en enkätstudie på provtagningen för att reda ut personalens egna åsikter om upplevt arbetsengagemang och eventuella förbättringar. Men eftersom personalen hamnade i en situation med samarbetsförhandlingar, ansåg avdelningsskötaren för enheten att resultatet kunde bli snedvridet då personalens åsikter och tankar påverkas av situationen. Metoden har därför ersatts med en kartläggande litteraturoversikt, scoping review, även om risken finns att resultaten blir för generella.

Sökningar genomfördes systematiskt i Ebscohost CINAHL Complete, Pubmed och genom manuell sökning i Google Scholar. Sökningen begränsades till referentgranskade artiklar skrivna på engelska i akademiska tidskrifter från åren 2020–2024 för att fokusera på den senaste forskningen. Artiklar som behandlade COVID-19 pandemins påverkan på arbetsengagemang exkluderades. Tanken var att få en bild av hur arbetsengagemang uppfattas helt generellt, vårdpersonal blir till en del förberedda på specialsituationer och får av arbetsgivarens verktyg för att klara av olika specialsituationer. För att få svar på frågan om arbetsengagemang inom vården var det viktigt att artiklarna behandlade arbetsengagemang, employee engagement, work engagement eller job engagement, och att respondenterna var personal inom vården.

För att säkerställa att de inkluderade artiklarna håller hög kvalitet och är tillförlitliga, genomfördes en kvalitetsgranskning med hjälp av JBI:s checklista för tvärsnittsstudier och longitudinella studier. Denna checklista innehåller flera kriterier som hjälper till att bedöma studiernas metodologiska kvalitet och tillförlitlighet och bidrar till att resultaten blir tillförlitliga och att slutsatserna baseras på robusta och väl genomförda studier. Av artiklarna hade 14 hög kvalitet medan två medel. För tvärsnittsstudier användes JBI:s checklista för att bedöma aspekter som urval, datainsamling, och analysmetoder. Checklistan säkerställer att studierna har en tydlig och välbeskriven metod, att urvalet är representativt för målpopulationen, och att datainsamlingen är systematisk och tillförlitlig. För den longitudinella studien användes JBI:s checklista för att bedöma aspekter som uppföljningstid, bortfall, och analysmetoder. Checklistan säkerställer att studierna har en tillräckligt lång uppföljningstid för att kunna dra meningsfulla slutsatser, att bortfallet är hanterat på ett korrekt sätt, och att analysmetoderna är robusta och tillförlitliga.

Urvalsmetoden är bekvämlighetsurval i alla de tvärsnittsstudier och den longitudinella studien som inkluderats i det här arbetet, detta kan påverka generaliserbarheten och resultaten i de studierna. Eftersom deltagarna väljs ut baserat på tillgänglighet och inte slumpmässigt kan urvalet vara förvrängt och inte representera den bredare populationen rätt, en grupp över- eller

underrepresenteras, det kan även vara svårt att hantera förväxlingsfaktorer som kan påverka resultaten. (Jacobsen, 2024, s. 201–202; Bryman, 2018, s. 243–244)

Nästan alla artiklar, förutom en, är tvärsnittsstudier där endast samband mellan variabler kan påvisas men inga slutsatser om orsakssamband kan dras. (Bryman, 2018, s. 88–89) Detta innebär att inget fastställande om en viss faktor direkt orsakar ökat arbetsengagemang kan göras. Exkludering av artiklar som behandlade COVID-19 pandemins påverkan på arbetsengagemang för att få en mer generell bild kan ha påverkat resultaten eftersom pandemin har haft en betydande inverkan på arbetsmiljön och arbetsengagemanget inom vården. Inkluderingen av artiklar från endast 2020–2024 gjordes för att fokusera på den senaste forskningen. Detta kan vara en begränsning eftersom äldre studier kan ha relevant information som inte har inkluderats i den här analysen. Även det att största delen av studierna har gjorts i Asien, 11 artiklar, kan påverka resultaten eftersom det finns kulturella skillnader mellan Europa och Asien.

6.2 Resultatdiskussion

I det här examensarbetet undersöktes olika faktorer som påverkar vårdpersonalens arbetsengagemang. Resultaten visade att både interna och externa faktorer spelar en avgörande roll för att höja arbetsengagemanget. Interna faktorer inkluderar emotionell intelligens, psykologiskt kapital, arbets-familjekonflikter, arbetstillfredsställelse och yrkeserfarenhet. Externa faktorer omfattar arbetsmiljö, ledarskap och belöning.

Studien fann att emotionell intelligens har en positiv korrelation med både yrkesmässigt välbefinnande och arbetsengagemang (Gao et al., 2024). Psykologiskt kapital, som består av självförtroende, optimism, hopp och resiliens, visade sig vara en viktig resurs för att förbättra arbetsengagemanget enligt George, Okon och Akaighe (2022). Arbets-familjekonflikter hade en negativ inverkan på arbetsengagemanget, medan högre motivation minskade denna effekt enligt Pennbrant och Dåderman (2021). Arbetstillfredsställelse och yrkeserfarenhet visade sig också vara viktiga faktorer för att höja arbetsengagemanget enligt Xu et al. (2024) och Mustonen et al. (2022).

Externa faktorer som organisatorisk rättvisa, transformellt ledarskap och vårdande ledarskap visade sig ha en stark positiv inverkan på arbetsengagemanget enligt Kim et al., 2023, Lai et al., 2020 och Zhang et al., 2024. Organisatoriskt stöd och resiliens spelade också en viktig roll för att öka arbetsengagemanget enligt George, Okon och Akaighe (2022) och Zhou et al. (2023).

Sammanfattningsvis visar resultaten att både individuella och organisatoriska strategier är nödvändiga för att främja vårdpersonalens arbetsengagemang. Genom att fokusera på både

interna och externa faktorer kan arbetsengagemanget höjas, vilket i sin tur kan leda till bättre vårdkvalitet och patientsäkerhet.

6.3 Tidigare forskning

Resultaten av det här examensarbetet visar att emotionell intelligens och organisatorisk rättvisa bidrar till ett högre arbetsengagemang. Dessutom betonas vikten av att chefer integrerar emotionell intelligens och organisatorisk rättvisa i sin personalförvaltning för att förstärka arbetsengagemanget och att organisatorisk rättvisa fungerar som en medlare i sambandet mellan dessa faktorer.

Tidigare forskning har liknande resultat som det här examensarbetets. Emotionell intelligens, organisatorisk rättvisa, organisatoriskt stöd, arbetsbörda, stress och arbetstrivsel är viktig för vårdpersonal. Arbetsengagemanget var inte lika ofta en parameter i de tidigare studierna, flera studier där man undersökte arbetsengagemanget hittades under åren 2020–2024 än före 2020. Större delen av de tidigare forskningarna var även de tvärsnittsstudier så som de från 2020–2024.

George, Okon och Akaighe (2022). De understryker dessutom att tidigare forskning visar att personer som upplever att deras organisation stöttar deras arbete är mer benägna att stanna kvar inom organisationen. Även tidigare studier visar att stress har en negativ koppling till energi, engagemang och fokus (Jenaro et al., 2010; Setti & Argentero, 2011; Thian et al., 2013; Wang et al., 2016) och att organisatoriskt stöd påverkar arbetsengagemanget (Eder & Eisenberger, 2008; Jenaro et al., 2010; Setti & Argentero, 2011; Wang et al., 2016; Zhu et al., 2015). Även organisatorisk rättvisa kunde man påvisa påverka arbetsengagemanget redan 2014 (Song & Seomun, 2014; Kuokkanen et al., 2014; Zhu et al., 2015). Zhu et al. fick resultatet att emotionell intelligens påverkar arbetsengagemanget redan 2015 och Wang et al. fann 2016 att psykologiskt kapital påverkar arbetsengagemanget.

Setti och Argentero (2011) fann att arbetsengagemang påverkas av arbetsmängden, belöningar och av att personalen värdesätts. De fann även att bättre hälsa och hur organiserad arbetsplatsen är hänger ihop med högre arbetsengagemang. För att göra personalen mera engagerade måste man kontrollera arbetsmängden, ge mer självständighet och stöd åt personalen. Även stöd från chefer stärker arbetsengagemang, men stöd från kollegor har ingen effekt enligt studien. Redan 2011 kom man till slutsatsen att vårdchefer bör få mera utbildning och starta mentorprogram för att ge vårdpersonal mer stöd. Thian et al. (2013) fann också att faktorer som arbetsbörda, upplevd belöning, uppskattning och stress kopplat till patientvård kan påverka engagemanget i jobbet. Känslomässig respons visade sig hänga ihop med arbetstillfredsställelse och socialt stöd, samt ha

ett samband med mindre utbrändhet. Slutsatsen i deras studie är att det behövs mer forskning för att förstå sambanden. Insatser på arbetsplatsen kan hjälpa sjukskötare att hantera stress, främja positiv påverkan och öka arbetsengagemanget.

Eders och Eisenbergers artikel (2008) visar hur viktig organisatoriskt stöd är för att minska anställdas mottaglighet för negativa arbetsgruppspåverkningar. Studien visar att när anställda upplever att deras organisation bryr sig om deras välbefinnande och värdesätter deras insatser, är de mindre benägna att dra sig undan sina arbetsuppgifter. Även Jenaro et al. fick år 2010 resultaten att en stödjande arbetsmiljö stärker arbetsengagemanget. Samt att arbetsengagemanget påverkas positivt av att man trivs med jobbet, har ett bra arbetsliv, mindre sociala problem och mindre stress. Studien kom fram till att det är viktigt att göra jobben mer tillfredsställande och minska stress för att stärka engagemanget. Wang et al. (2016) fick resultaten att stress hade en negativ koppling till energi, engagemang och fokus. Stöd från organisationen, psykologiskt kapital och hopp förbättrade arbetsengagemanget. Optimism hjälpte till att stärka energi och engagemang och påverkade hur stöd och belöningar påverkade arbetsengagemanget. Psykologiskt kapital och hopp fungerade som mellanhänder mellan stöd från organisationen och arbetsengagemang. Slutsatsen i studien var att chefer borde satsa på att stärka psykologiskt kapital och skapa en stödjande miljö för att förbättra engagemanget på jobbet.

Kuokkanen et al. och Song & Seomun gjorde 2014 en studie som visar att organisatorisk rättvisa och egenmakt hos sjuksköterskor hänger ihop. Faktorer som kontroll över arbetet, möjligheter att utveckla det och upplevd rättvisa är viktiga för att stärka sjuksköterskornas egenmakt. Slutsatsen av studien var att rättvisa och att kunna använda sina färdigheter bidrar till motivation, engagemang och utveckling i omvårdnaden. Organisatorisk rättvisa identifierades som en partiell medlare mellan emotionell intelligens och arbetsengagemang, vilket innebär att emotionell intelligens positivt påverkar arbetsengagemang både direkt och indirekt genom organisatorisk rättvisa (Zhu et al., 2015). Deras resultat belyser vikten av att främja emotionell intelligens och uppfattning om rättvisa på arbetsplatsen för att öka sjuksköterskornas engagemang och övergripande arbetstillfredsställelse.

6.4 Praktiska implikationer

Resultaten visar att ledarskap, emotionell intelligens och psykologiskt kapital har en stark inverkan på vårdpersonalens arbetsengagemang. Genom att skapa en positiv och stödjande arbetsmiljö kan arbetsgivare öka engagemanget bland personalen. Detta kan inkludera att förbättra arbetsförhållanden, erbjuda möjligheter till kompetensutveckling och skapa en kultur av uppskattning och erkännande.

6.4.1 Utveckla ledarskap

Ledarskap spelar en avgörande roll för arbetsengagemanget. Chefer bör använda en stödjande ledarskapsstil och ta hänsyn till personalens individuella behov. Genom att ge positiv feedback, uttrycka tacksamhet och skapa en rättvis arbetsmiljö kan chefer öka engagemanget bland vårdpersonal.

Arbetsengagemang hos sjuksköterskor förbättras genom att skapa en arbetsmiljö som stöttar och motiverar (Ten Hoeve et al., 2024). Stödjande och inkluderande ledarskap spelar en avgörande roll för att skapa en inspirerande arbetsmiljö där sjuksköterskor känner sig sedda och värderade. Viktiga faktorer är att ge sjukskötare mer självständighet i sitt arbete, främja samarbete med både kollegor och andra yrkesgrupper, erbjuda utbildning och utvecklingsmöjligheter för att stärka deras kompetens samt att tydligt definiera sjukskötares roller och ansvar, så att deras insatser blir erkända och uppskattade. En metod för att förstärka stödjande arbetsmiljö är transformativt ledarskap (Lai et al., 2020). I ledarskapsmetoden fungerar ledarna som förebilder och inspirerar medarbetare genom sina värderingar, självförtroende och en tydlig vision, de formulerar tydliga och meningsfulla mål. Ledarna uppmuntrar medarbetarna att tänka kreativt och hitta nya lösningar på problem och visar empati och stödjer varje medarbetare utifrån deras unika behov. Genom att erbjuda känslomässigt stöd och coachning skapas en trygg arbetsmiljö där medarbetarna känner sig uppskattade och mer engagerade. Sammanlagt bidrar dessa ledarskapsbeteenden till att skapa en motiverande och stödjande arbetsmiljö, vilket ökar både engagemanget och arbetsglädjen hos medarbetarna.

Även vårdande ledarskap har en måttlig men viktig påverkan på sjuksköterskors arbetsengagemang enligt Zhang et al. (2024). Genom att värdesätta individens unika egenskaper och ge möjligheter för personlig och yrkesmässig utveckling, skapas större mening i arbetet och ökad motivation. Vårdande ledarskap bygger på högkvalitativa relationer där chefen stödjer och inspirerar sina medarbetare. När sjuksköterskor får uppskattning och känner inre tillfredsställelse, utvecklar de en positiv syn på sitt arbete och sitt yrkesval.

6.4.2 Förbättra emotionell intelligens

Eftersom emotionell intelligens har visat sig ha en positiv korrelation med arbetsengagemang bör organisationer erbjuda psykologisk träning och utveckla emotionell intelligens hos vårdpersonal för att förbättra både yrkesmässigt välbefinnande och arbetsengagemang. Detta kan i sin tur leda till bättre vårdkvalitet och patientsäkerhet enligt George, Okon och Akaiqhe (2022). Detta hjälper medarbetarna att förstå hur man kan bedöma och reglera sina egna och andras känslor samt använda denna information för sitt eget tänkande och sina handlingar. Chefer bör uppmuntra

medarbetarna att visa sin emotionella intelligens på arbetsplatsen och bygga individuella och teamrelationer med kollegor.

Det finns flera studier över hur coachingprogram hjälper både utbildad vårdpersonal och studerade att utveckla sin emotionella intelligens. En studie av Dugué et al. (2025) visade att känslouttryck, förmågan att identifiera känslor, hantera stress och känslor, samt emotionella färdigheter och social förmåga ökade betydligt under en utbildning. Dessa resultat tyder på att emotionell intelligens kan förbättras genom fysiska aktiviteter och att det finns möjligheter att inkludera program för utveckling av emotionell intelligens i hälsoutbildningar. Aguilar-Ferrándiz et al. (2024) har också kommit fram till att coachningsprogram kan hjälpa till att utveckla viktiga färdigheter som empati och känslomässig intelligens. De föreslår att dessa program ska ingå i utbildningen för vårdpersonal för att bättre förbereda studenterna på de känslomässiga utmaningar som finns i vårdarbete. De betonar att dessa egenskaper är viktiga för att ge bra vård och för att kunna samarbeta effektivt, men att de ofta inte får tillräckligt med uppmärksamhet i vanliga utbildningar.

Det finns olika sidor på webben med tips och råd över hur man kan utveckla sin emotionella intelligens, en utmaning är att människan själv måste inse sig ha behov av att utveckla den. Här kan igen diskussioner med ledaren vara till nytta. Om ledaren är insatt i hur emotionell intelligens kan höja arbetsengagemanget kan hen styra in vårdaren på en utvecklingskurs som eventuellt skulle kunna ordnas av arbetsgivaren.

6.4.3 Främja psykologiskt kapital

Psykologiskt kapital, som består av självförtroende, optimism, hopp och resiliens, är en viktig resurs för att förbättra arbetsengagemanget. Genom att stödja och utveckla dessa egenskaper hos vårdpersonal kan arbetsgivare öka engagemanget och förbättra arbetsprestationen.

Vårdledare bör uppmärksamma medarbetarnas psykologiska kapital som en viktig resurs och implementera strategier för att främja psykologiskt kapital genom att skapa en positiv framtidssyn och sätta upp mål som ger mening och motivation, stärka individers tro på sin egen förmåga att hantera utmaningar och uppnå mål (Chen et al., 2024; George, Okon & Akaiqhe, 2022). Genom att implementera riktlinjer som är centrerade kring medarbetarnas behov och välbefinnande, kan organisationen öka deras engagemang och förbättra deras prestationer. Att hjälpa individer att återhämta sig från motgångar och bli starkare av dem, att främja en positiv inställning till både möjligheter och hinder. Dessa strategier inte bara hjälper individer att hantera organisatoriska

utmaningar bättre utan också bidrar till att skapa långsiktigt hållbara arbetskraftsmiljöer, vilket kan ha en positiv inverkan på vårdsektorn i sin helhet.

Psykologiskt kapital kan utvecklas genom att skapa rättvisa system för löner och utvärdering av prestationer enligt Jin et al. (2022). Chefer bör alltså se till att resurser används på bästa sätt, ge belöningar och låta sjuksköterskor ta mer ansvar, som att delta i beslut och policyarbete.

För att förbättra psykologiskt kapital är det viktigt att fokusera på utbildning, coachning och att främja positivt ledarskap och lagarbete. Det finns webbplatser och coachingsidor som erbjuder verktyg och strategier för att bygga psykologiskt kapital. Sutton (2025) beskriver metoder för att utveckla psykologiskt kapital, med fokus på hopp, effektivitet, resiliens och optimism. Verktøygen inkluderar att stärka självförtroendet genom realistiska mål, fira framgångar, använda positiva beteendemodeller och utveckla strategier för att hantera hinder. Att vara optimistisk innebär att se utmaningar som tillfälliga. Teamutveckling handlar om samarbete, gemensamma mål och erkännande av prestationer. Ledare kan gå utbildningsprogram för att lära sig använda dessa verktyg. Ett sätt att implementera verktygen är via utvecklingssamtal, där man kartlägger varje individs behov. Det kräver flera uppföljningar och stöd för hela arbetsgruppen.

Sjuksköterskechefer bör visa erkännande, ge konstruktiv återkoppling och främja samarbete inom sina team för att öka trivseln och engagemanget bland medarbetarna. Detta kan innebära tydliga riktlinjer för kompensation och konflikthantering (Kim et al., 2023) Arbetsgivare kan bidra till att sjuksköterskor upplever att deras arbete är meningsfullt genom att koppla deras insatser till organisationens mål och patientvårdskvalitet. Chefer bör skapa en arbetsmiljö där beslut och belöningar uppfattas som rättvisa.

Även Mustonen et al. (2022) betonar att man kan höja arbetsengagemanget genom att ge sjuksköterna mer självständighet och information i beslutsprocesserna, stödja sjukskötare och personer med mindre arbetserfarenhet för att hjälpa dem att känna sig mer engagerade, främja en stark känsla av lagarbete och samarbete mellan vårdpersonal, uppmuntra vårdchefer att arbeta för att öka engagemanget.

Chefer bör fokusera på att stödja och uppmuntra sjuksköterskor med lägre innovationsförmåga genom att ge dem möjligheter att delta i innovationsteam och utveckla sitt kreativa tänkande enligt Zhou et al. (2023). Vårdchefer bör respektera och bekräfta sjuksköterskors arbete och skapa en stödjande arbetsmiljö för att öka deras arbetsentusiasm. Beslutsfattare och vårdchefer måste fokusera på sjuksköterskors motståndskraft, förbättra organisatoriskt stöd och utveckla innovativa beteenden.

Vårdchefer bör också prioritera utbildningsinsatser som lyfter fram betydelsen av omvårdnad och samhällsbaserad vård, eftersom dessa områden är nära kopplade till inre arbetsmotivation enligt (Zeng et al., 2022). Genom att öka sjuksköterskors förståelse för dessa områden kan deras engagemang och motivation stärkas. Studien betonar vikten av att utveckla strategier och insatser som hjälper sjuksköterskor att känna sig mer engagerade i sitt arbete.

6.4.4 Faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse

Xu et al. (2024) fann att hur nöjd en person är med sitt arbete visar hur engagerad och belönade de känner sig. De säger att sjuksköterskors motivation och uppskattning kan förbättras med utbildning och karriärmöjligheter. Genom att regelbundet utvärdera sjukskötares arbetstillfredsställelse och välbefinnande kan strategier anpassas för att förbättra arbetsmiljön enligt Li et al. (2024). Enligt dem är det viktigt med bra teamkänsla, självständighet, utvecklingsmöjligheter, positiva kontakter, en bra arbetsmiljö, stödande ledare och justerade arbetsuppgifter så att de bättre passar sjuksköterskors kompetens och erfarenhet. Även professionell utveckling, utbildning, erfarenhet, problemlösning och frihet i arbetet gör sjukskötare nöjdare. Rättvisa och tydliga belöningsystem stärker yrkes stolthet och ger drivkraft. Li et al. (2024) påvisar ännu att genom att erbjuda utbildning, utvecklingsmöjligheter och karriärmöjligheter kan känslan av överkvalifikation minskas. Dessutom är det viktigt att erbjuda fler karriärmöjligheter, som befordringar, utbildningar och deltagande i forskningsprojekt. Även Zeng et al. (2022) betonar betydelsen av att inkludera och fokusera på utbildning, stöd och utvecklingsmöjligheter som bidrar till deras motivation och välbefinnande, vilket i sin tur förbättrar både vårdkvaliteten och arbetsmiljön.

Genom att skapa en balans mellan arbete och familjeliv och minska konflikterna mellan dessa områden kan arbetsgivare öka engagemanget bland vårdpersonal. Hara et al. (2023) skriver att vårdchefer bör stödja sjukskötare att hantera arbetsrelaterade negativa händelser för att förhindra att de påverkar familjelivet då det här förbättrar arbetsengagemanget. Resultaten visade att sjukskötare som betonade yttre arbetsvärden och de som inte prioriterade prestigevärden hade lägst arbetsengagemang i miljöer med hög negativ påverkan från arbete till familjeliv. Därför kan vårdchefer ingripa hos sjuksköterskor som lägger stor vikt vid yttre arbetsvärden genom program som syftar till att stärka deras inre arbetsvärden. Resultaten visar även att inre arbetsvärden har en betydande positiv effekt på arbetsengagemang, därför kan förändringar i dessa värden öka sjuksköterskors arbetsengagemang. Sådana insatser kan exempelvis stödja sjuksköterskors grundläggande psykologiska behov av autonomi, kompetens och samhörighet. Detta kan hjälpa personalen att successivt sätta större värde på inre arbetsvärden än yttre. Att utveckla insatser för att förhindra att negativa arbetsrelaterade händelser påverkar sjuksköterskors familjeliv kan därför

vara en lämplig och optimal lösning för att säkerställa välmående i arbetet för dessa vårdprofessionella och därmed stärka deras arbetsengagemang.

När sjuksköterskor har mycket att göra på jobbet kan det vara svårt att hantera både arbete och privatliv enligt Pennbrant och Dåderman (2021). Studien visar att om sjuksköterskor är engagerade i sitt arbete minskar risken att vilja lämna yrket. Men för att få balans mellan arbete och privatliv kan sjuksköterskor behöva minska sitt engagemang på jobbet för att spara energi och minska stress i privatlivet. Genom att förstå och stödja sjuksköterskors behov av balans mellan arbete och privatliv kan man reducera konflikter. Sjukskötares engagemang kan höjas genom att skapa en positiv arbetsmiljö och inkludera möjligheter för kompetensutveckling och mentorskapsprogram enligt Pennbrant och Dåderman (2021). Detta kan uppnås genom att chefer lyssnar på sjuksköterskors idéer och frågor och ger dem chans att utveckla sina kunskaper genom att samarbeta med andra yrkesgrupper. Ledningen kan erbjuda tydliga rollbeskrivningar och förbättra arbetsorganiseringen.

Även flexibilitet i arbetstider och minskande av för stor arbetsbörda kan ge sjukskötare balans mellan arbets- och familjeliv.

6.4.5 Framtida forskning

En ny kartläggande litteraturstudie kunde utföras av minst två respondenter för att få ett mera pålitligt resultat. Framtida forskning kunde också vara interventionsforskning eller longitudinella studier som skulle utveckla och testa interventioner för att förbättra arbetsengagemanget samt följa upp utvecklingen. Program för att förbättra emotionell intelligens, psykologiskt kapital eller hantera arbets-familjekonflikter kunde utformas och testas. Genom att testa dessa interventioner kan forskare identifiera vilka metoder som är mest effektiva för att höja arbetsengagemanget samt om möjligheten till förbättring av arbetsengagemanget tas emot av vårdpersonalen, finns det en vilja att engagera sig. Genom att utföra longitudinella studier för att undersöka hur arbetsengagemanget förändras över tid och vilka faktorer som påverkar dessa förändringar ger forskningen en djupare förståelse för hur arbetsengagemanget utvecklas och vilka långsiktiga strategier som kan vara effektiva. Det kunde också vara en idé att reda ut om den kulturella bakgrunden påverkar engagemanget för att bättre förstå bakomliggande orsaker.

7 Slutsatser och implikationer

Utbildning för att utveckla emotionell intelligens och förstå psykologiskt kapital bör införas i vårdutbildningar och erbjudas av organisationer. Vårdpersonal som är insatta i dessa ämnen kan bättre reflektera över dem och ta ansvar för sitt mående. De vet dessutom vad de kan kräva av arbetsgivaren, vara innovativa och våga framföra sina åsikter. Detta gör arbetsplatsen mer öppen för utveckling och personalen arbetar mer som ett team.

Psykologiskt kapital, som består av självförtroende, optimism, hopp och resiliens, är en viktig resurs för att förbättra arbetsengagemanget. Genom att stödja och utveckla dessa egenskaper hos vårdpersonal kan arbetsgivare öka engagemanget och förbättra arbetsprestationen. Organisatoriskt stöd spelar en avgörande roll för att öka arbetsengagemanget. När vårdpersonal känner att deras organisation stöttar deras arbete, är de mer benägna att stanna kvar inom organisationen och känna sig engagerade. Att skapa en balans mellan arbete och familjeliv är avgörande för att behålla ett högt arbetsengagemang. Genom att minska konflikterna mellan dessa områden med till exempel flexibilitet i arbetstider, utvärdering av arbetsbördan stöd för att behandla negativa situationer, minskar de negativa effekterna av arbetskrav, vilket ökar arbetsengagemanget. Eftersom ledarskap spelar en avgörande roll för arbetsengagemanget bör chefer använda en stödjande ledarskapsstil och ta hänsyn till personalens individuella behov. Genom att ge positiv feedback, uttrycka tacksamhet och skapa en rättvis arbetsmiljö kan chefer öka engagemanget bland vårdpersonal. Vårdpersonal måste ges större möjlighet att uttrycka sina behov och åsikter.

Eftersom emotionell intelligens har visat sig ha en positiv korrelation med arbetsengagemang bör organisationer erbjuda psykologisk träning och utveckla emotionell intelligens hos vårdpersonal för att förbättra både yrkesmässigt välbefinnande och arbetsengagemang. Arbetstillfredsställelse fungerar som en holistisk indikator på individens engagemang och belöning för sitt arbete. Faktorer som bidrar till arbetstillfredsställelsen hos specialistsjukskötare inkluderar social sammanhållning inom arbetsgruppen, yrkesmässig autonomi, karriärutveckling, positiva sociala interaktioner, bra arbetsmiljö och ett effektivt ledarskap. Dessa faktorer måste beaktas för att skapa en tillfredsställande arbetsmiljö.

Källförteckning

Aguilar-Ferrándiz, M.E., Toledano-Moreno, S., Casas-Barragán, A., Albornoz-Cabello, M., Tapia-Haro, R.M., Correa-Rodríguez, M. (2024). Implementation of a coaching training for enhancing empathy and emotional intelligence skills in health science students: a prospective study. *BMC Medical Education*, 24(76). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05076-z>

Arbetshälsoinstitutet. (2023). Arbetsengagemang upplevs mest inom människorelaterade yrken och inom administrativt ledarskapsarbete. Hämtat 19.2.2025 från <https://www.ttl.fi/sv/aktuellt/pressmeddelande/arbetsengagemang-upplevs-mest-inom-manniskorelaterade-yrken-och-inom-administrativt-ledarskapsarbete>

Arbetshälsoinstitutet. (2025). Arbetsengagemang. Hämtat 18.4.2025 från <https://www.ttl.fi/sv/teman/arbetshalsa-och-arbetsformaga/arbetsengagemang>

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Michael P. Leiter, M. P., Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3): 187–200

Best dissertation writer. (2025). 8 Crucial Ethical Considerations in Systematic Reviews You Must Know. Hämtat 1.4.2025. <https://bestdissertationwriter.com/ethical-considerations-in-systematic-reviews/>

Bolman, L. G., Deal, T. E. (2021). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. (6:e upplagan). Polen: Interak.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (3:e upplagan). Stockholm: Liber AB.

Chen, H., Kewou, N.Y.N., Atingabili, S., Sogbo, A.D.Z., Tcheudjeu, A.T. (2024). The impact of psychological capital on nurses' job performance: a chain mediation analysis of problem-focused coping and job engagement. *BMC Nursing*, 23(149). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01802-6>

Dugué, M., Olivier Sirost, O., Heutte, N., Fabrice Dosseville, F. (2025). Emotional intelligence training in health students: a pilot study. *Frontiers in Sports and Active Living*, 7. <https://doi.org/10.3389/fspor.2025.1511851>

Clear Company. (2022). How Maslow's Hierarchy of Needs Applies to Employee Engagement. Hämtat 27.4.2025 från <https://blog.clearcompany.com/how-maslows-hierarchy-of-needs-applies-to-employee-engagement#:~:text=We%20can%20apply%20Maslow%E2%80%99s%20hierarchy%20of%20need%20to,employees%20what%20they%20need%20to%20reach%20the%20top.>

Eder, P., Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of Management*, 34(1): 55–68.

Finlands pensionsinstitut. (2020) Hitta motivation och arbetsengagemang. Hämtat 1.4.2024 från <https://www.keva.fi/sv/privatkunder/nedsatt-arbetsformaga/varna-om-din-arbetshalsa/>

Forsberg, C., & Wengström, Y. (2015). Att göra systematiska litteraturstudier: värdering, analys och presentation av omvårdnadsforskning (Fjärde utgåvan). Natur & Kultur.

Forskningsetiska delegationen, TENK. (2019) Etiska principer för humanforskning och etikprövning inom humanvetenskaperna i Finland. Forskningsetiska delegationens anvisningar 2019.

Gao, X., Zhao, T., Du, M., Ran Hao, R., LiNa Wang, L. (2024). Relationship between emotional intelligence, occupational well-being, and work engagement among chinese clinical nurses. *Asian nursing research*, 18:253–259. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2024.07.003>

George, O. J., Okon, S. E., Akaighe, G. (2021). Emotional intelligence and work engagement: a serial mediation model. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(2):193–211. DOI:10.1108/JOEPP-02-2021-0025. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2021-0025>

Hara, Y., Yamada, M., Takada, N., Sugiyama, S., Asakura, K. (2023). The moderating role of work-to-family spillover in the association between nurses' work values and work engagement: A cross-sectional study. *Japan Journal of Nursing Science*, 20(4):e12554. <https://doi.org/10.1111/jjns.12554>

Jacobsen, D. I. (2024). Hur genomför man undersökningar? Introduktion till samhällsvetenskapliga metoder. Lund: Studentlitteratur.

Jenaro, C., Flores, N., Maria Begoña Orgaz, M.B., Cruz, M. (2010). Vigour and dedication in nursing professionals: towards a better understanding of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67(4): 865-875. <https://doi-org.ezproxy.novia.fi/10.1111/j.1365-2648.2010.05526.x>

Joanna Briggs Institute, JBI. (2020). Checklist for analytical cross-sectional studies, critical appraisal tools for use in JBI Systematic Reviews. [https://jbi.global/sites/default/files/2020-07/Checklist for Analytical Cross Sectional Studies.pdf](https://jbi.global/sites/default/files/2020-07/Checklist%20for%20Analytical%20Cross%20Sectional%20Studies.pdf)

Joanna Briggs Institute, JBI. (2020). Checklist for cohort studies, critical appraisal tools for use in JBI systematic reviews. [https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fjbi.global%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2F2021-10%2FChecklist for Cohort Studies.docx&wdOrigin=BROWSELINK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fjbi.global%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2F2021-10%2FChecklist%20for%20Cohort%20Studies.docx&wdOrigin=BROWSELINK)

Jin, M., Zhang, Y., Wang, F., Huang, H., Feng, F., Shu Gong, S., Wang, F., Zeng, L., Yuan, Z., Wang, J. (2022). Across sectional study of the impact of psychological capital on organisational citizenship behaviour among nurses: Mediating effect of work engagement. *Journal of nursing management*, 30:1263–1272. doi.org/10.1111/ionm.13609

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4): 692–724. <http://www.istor.org/stable/256287>

Kim, E., Lee, J. Y. and Lee, S. E. (2023). Associations among leadership, resources and nurses' work engagement: findings from the fifth Korean Working Conditions Survey. *BMC Nursing*, 22:191. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01331-8>

Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., Lin, C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *SAGE Open*, 10(1): 1–11. <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>

Li, C., Shi, H., Zhang, Y., Zhao, Y., Li, T., Zhou, L., Guan, Q., Zhu, X. (2024). Association between perceived overqualification, work engagement, job satisfaction among nurses: a cross-sectional study. *BMJ Open* 20 14(7):081672. <https://doi:10.1136/bmjopen-2023-081672>

Mukaihata, T., Fujimoto, H., Greiner, C. (2020). Factors influencing work engagement among psychiatric nurses in Japan. *Journal of nursing management*, 28(2):306–316. <https://doi.org/10.1111/ionm.12923>

Munn, Z., Peters, M.D.J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18:143. <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>

Mustonen, S., Salanterä, S., Junttila, K. (2022). Nurse engagement in a Finnish tertiary-level university hospital: a descriptive cross-sectional survey. *Hoitotiede*, 34(3): 169–182.

Patel, R. & Davidson, B. (2020). *Forskningsmetodikens grunder, att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

Pennbrant, S., Dåderman, A. (2021). Job demands, work engagement and job turnover intentions among registered nurses: Explained by work-family private life inference. *Work*, 68(4): 1157–1169. DOI:10.3233/WOR-213445

Popenoe, R., Langius-Eklöf, A., Stenwall, E., Jervaeus, A. (2021). A practical guide to data analysis in general literature reviews. *Nordic Journal of Nursing Research*, 41(4): 175–186. doi.org/10.1177/2057158521991949

Robijn, W., Euwema, M. C., Schaufeli, W. B., Deprez, J. (2020). Leaders, teams and work engagement: a basic needs perspective. *Career Development International*, 25(4):373–388. doi.org/10.1108/CDI-06-2019-0150

Schaufeli, W. B., (2017). General Engagement: Conceptualization and Measurement with the Utrecht General Engagement Scale (UGES). *Journal of Well-Being Assessment*, 1:9–24. Doi 10.1007/s41543-017-0001-x

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Gonzales-Roma, V. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A two-sample confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3,71–92.

Setti, I., Argentero, P. (2011). Organizational features of workplace and job engagement among Swiss healthcare workers. *Nursing & Health Sciences*, 13(4): 425–432. <https://doi.org.ezproxy.novia.fi/10.1111/j.1442-2018.2011.00636.x>

Song, B., Seomun, G. A. (2014). The influential factors related to organizational citizenship behavior of nurses: with focus on authentic leadership and organizational justice. *Korean academy of nursing administration*, 20(2):237-246.

Sutton, J. (2025). Psychological Capital: Unleashing The Inner HERO's Potential. Hämtat 8.4.2025 från <https://positivepsychology.com/psychological-capital-psycap/>

Ten Hoeve, Y., Drent, G., Kastermans, M. (2024). Factors related to motivation, organisational climate and work engagement within the practice environment of nurse practitioners in the Netherlands. *Journal of clinical nursing*, 33(2): 543–558. <https://doi.org/10.1111/jocn.16914>

Thian, J.H.M., Kannusamy, P., Klainin-Yobas, P. (2013). Stress, positive affectivity, and work engagement among nurses: An integrative literature review. *Singapore nursing journal*, 40(1): 24–33.

Vetenskapsrådet. (2025). Hur stor är studien? Hämtat 27.4.2025 från <https://www.forskning.se/fatta-forskning/forsta-forskning/studie-storlek-betydelse/>

Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J., Wu, H. (2017). Associations of occupational stressors perceived organizational support, and psychological capital with work engagement among Chinese female nurses. *BioMed Research International*, 1-11. <https://doi.org/10.1155/2017/5284628>

Xu, L., Lin, L., Guan, A., Wang, Q., Lin, F., Lin, W., Li, J. (2024). Factors associated with work engagement among specialist nurses in China: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 23:356. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02012-w>

Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei Y., Asakura, K. (2022). Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3): 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031284>

Zhang, F., Huang, L., Fei, Y., Peng, X., Liu, Y., Zhang, N., Cheng, C., Chen, J. (2024). Impact of caring leadership on nurses' work engagement: examining the chain mediating effect of calling and affective organization commitment. *BMC Nursing*, 23:716. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02388-9>

Zhou, F., Long, K., Shen, H., Yang, Z., Yang, T., Deng, L., Zhang, J. (2023). Resilience, organizational support and innovative behavior on nurses' work engagement: a moderated mediation analysis. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1309667>

Zhu, Y., Liu, C., Guo, B., Zhao, L., Lou, F. (2015). The impact of emotional intelligence on work engagement of registered nurses: the mediating role of organisational justice. *Journal of Clinical Nursing*, 24(15-16):2115-2124. <https://doi-org.ezproxy.novia.fi/10.1111/jocn.12807>

Bilaga 2. Artikelmatris

Författare, år, land, kvalitet	Titel	Syfte	Urval	Metod	Resultat
Chen, H., Kewou, N.Y.N., Atingabili, S., Sogbo, A.D.Z., Tcheudjeu, A.T. (2024). Kamerun Medel	The impact of psychological capital on nurses' job performance: a chain mediation analysis of problem-focused coping and job engagement	undersöka förhållandet mellan psykologiskt kapital, problemfokuserad hantering, engagemang i arbetet och arbetsprestationer inom hälso- och sjukvården.	N = 575 Sjukskötare och deras arbetsledare Bekvämlighetsurval	Kvantitativ observationell tvärsnittsdesign, Datainsamling: validerade skalor och frågeformulär Dataanalys: SmartPLS 4.0 och PROCESS 4.2, medlingsanalys	psykologiskt kapital är positivt relaterat till problemfokuserad hantering, jobbengagemang och jobbprestanda, vilket visar sin roll som en viktig personlig resurs för sjuksköterskor.
Gao, X., Zhao, T., Du, M., Ran Hao, R., LiNa Wang, L. (2024) Kina Hög	Relationship Between Emotional Intelligence, Occupational Well Being, and Work Engagement Among Chinese Clinical Nurses	Att identifiera sambandet mellan emotionell intelligens, arbetshälsa och arbetsengagemang bland kinesiska sjukskötare	N = 1744 Sjukskötare bekvämlighetsurval	Tvärsnittsstudie, enkätstudie Datainsamling: validerade skalor och frågeformulär Dataanalys: SPSS för korrelationstester och hierarkiska multipla regressioner. ANOVA och t-test användes för att jämföra grupper. Cronbach's alfa för Reliabilitet och validitet	Emotionell intelligens och yrkesmässigt välbefinnande är positiva förutsägare för arbetsengagemang
George, O. J., Okon, S. E., Akaighe, G. (2021) Nigeria Hög	Emotional intelligence and work engagement: a serial mediation model.	att undersöka medlingsförhållandet mellan psykologiskt kapital och upplevt organisatoriskt stöd i länken emotionell intelligens – arbetsengagemang	N = 528 Anställda inom offentliga sektorn bekvämlighetsurval	Tvärsnittsdesign, seriell medlingsmodell. Datainsamling: validerade skalor och frågeformulär. Dataanalys: korrelationsanalyser; PROCESS Macro (Model 6) och Confirmatory Factor Analysis (CFA)	Emotionella intelligensens indirekta effekt på arbetsengagemanget förmedlas av upplevt organisatoriskt stöd och psykologiskt kapital
Hara, Y., Yamada, M., Takada, N., Sugiyama, S., Asakura, K. (2023) Japan Hög	The moderating role of work-to-family spillover in the association between nurses' work values and work engagement: Across-sectional study	Undersöka om överföring av arbetsrelaterade problem till familjelivet dämpar relationen mellan sjuksköterskors arbetsvärderingar och arbetsengagemang.	N = 1587 Sjukskötare. bekvämlighetsurval	observationsstudie med tvärsnittsdesign. Datainsamling: validerade skalor och frågeformulär Dataanalys: hierarkisk multipel regression, med hjälp av kontrollvariabler, prediktorer, spridningstyper, interaktionstermer samt sluttningsanalys.	Sjuksköterskor som betonar yttre arbetsvärderingar och inte prestige arbetsvärderingar har lägre arbetsengagemang i miljöer med hög negativ påverkan från arbetet på familjelivet, (vilket understryker vikten av stödjande arbetsmiljöer för att förbättra engagemang och välbefinnande).
Jin, M., Zhang, Y., Wang, F., Huang, H., Feng, F., Shu Gong, S., Wang, F., Zeng, L., Yuan, Z., Wang, J. (2022). Kina Hög	A cross-sectional study of the impact of psychological capital on organisational citizenship behaviour among nurses: Mediating effect of work engagement.	Att undersöka relationen mellan psykologiskt kapital, arbetsengagemang och organisatoriskt medborgarskapsbeteende bland sjuksköterskor.	N = 606 Sjukskötare. bekvämlighetsurval	kvantitativ tvärsnittsstudie Datainsamling: frågeformulär omfattande demografisk information, arbetsrelaterade uppgifter och validerade skalor. Dataanalys: deskriptiv statistik, linjära regressioner, Pearsons korrelationsanalys, strukturella ekvationer.	Psykologiskt kapital betraktas som en positiv resurs för att bekämpa negativa hälsoeffekter, såsom utbrändhet och förbättrar därmed sjukskötarens arbetsengagemang.

Författare, år, land, kvalitet	Titel	Syfte	Urval	Metod	Resultat
Kim, E., Lee, J. Y. and Lee, S. E. (2023) Korea Hög	Associations among leadership, resources, and nurses' work engagement: findings from the fifth korean Working Conditions Survey	Att undersöka samband mellan vårdchefer, ledarskap, resurser, arbetsengagemang, sjukskötares demografiska och arbetsrelaterade egenskaper.	N = 477 Sjukskötare. Stratifierat urval.	Tvärsnittsstudie, linjär regressionsanalys. Datainsamling: intervjuer, validerat frågeformulär. Dataanalys: Deskriptiv statistik, Pearsons korrelationsanalys, hierarkisk linjär regressionsanalys.	Stödande ledarskapsbeteenden, som erkännande och beröm, höjer arbetsengagemanget. Strategier på både individ- och organisationsnivå behövs för att sjuksköterskor ska vara engagerade i arbetet.
Lai, F.Y., Tang, H.C., Lu, S.C., Lee, Y.C., Lin, C.C. (2020) Taiwan Hög	Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement	Att undersöka hur transformerande ledarskap påverkar arbetsprestationer genom att förmedla rollen av arbetsengagemang	N = 507 Sjukskötare. Bekvämlighetsurval, multitemporal strategi	Longitudinell studie Datainsamling: validerade skalor och frågeformulär. Dataanalys: Statistiska metoder; Multilevel path analysis i Mplus.	Transformationsledare framkallar arbetsengagemang hos vårdarbetare, förbättrar deras prestationer och främjar deras hjälpbeteenden
Li, C., Shi, H., Zhang, Y., Zhao, Y., Li, T., Zhou, L., Guan, Q., Zhu, X. (2024) Kina Hög	Association between perceived overqualification, work engagement, job satisfaction among nurses: a cross-sectional study	att förstå sjukskötare med en känsla av överkvalificering och arbetsengagemang	N = 584 Sjukskötare Bekvämlighetsurval	Tvärsnittskorrelationsstudie Datainsamling: validerade skalor och frågeformulär. Dataanalys: Pearsons och Spearmans korrelationsanalys samt strukturell ekvationsmodellering	Överkvalificerade sjukskötare visar en signifikant korrelation med både deras arbetsengagemang och arbetstillfredsställelse.
Mukaihata, T., Fujimoto, H., Greiner, C. (2020) Japan Hög	Factors influencing work engagement among psychiatric nurses in Japan.	Att identifiera faktorer som påverkar arbetsengagemang hos psykiatriska sjukskötare	N = 425, bekvämlighetsurval sjukskötare och närvårdare i psykiatrisk vård	Tvärsnittsstudie Datainsamling: Uppgifter om demografi, arbetsresurser, personliga resurser (känslomässig intelligens), efterfrågan på arbete (patienters inställning till sjuksköterskor) och arbetsengagemang samlades in med olika validerade skalor och frågeformulär. Dataanalys: hierarkisk multipel regression för undersökning hur de oberoende variablerna bidrar till att förutsäga arbetsengagemang.	Belöning, handledarstöd och samarbete mellan sjuksköterska och läkare samt emotionell intelligens påverkade arbetsengagemanget positivt.
Mustonen, S., Salanterä, S., Junntila, K. (2022). Finland Hög	Nurse engagement in a Finnish tertiary-level university hospital: a descriptive cross-sectional survey	att beskriva tillståndet för sjukskötares engagemang på arbetet	N = 2464, Sjukskötare, närvårdare biträdande avdelningschefer och andra professioner. bekvämlighetsurval	Kvantitativ deskriptiv tvärsnittsstudie. Datainsamling: validerade skalor och frågeformulär. Dataanalys: IBM SPSS Statistics, Chi-square tester och Kruskal-Wallis tester.	Sjuksköternas engagemang ökar då de får tillräckligt med erkännande för sitt hårda arbete, självständighet i arbetet, information i beslutsprocesserna, sjukskötare och personer med mindre arbetserfarenhet får större stöd i arbetet, då stark känsla av lagarbete och samarbete mellan vårdpersonal främjas. Uppmuntra vårdchefer och direktörer att spela en proaktiv roll för att öka engagemanget.

Författare, år, land, kvalitet	Titel	Syfte	Urval	Metod	Resultat
Pennbrant, S., Dåderman, A. (2021) Sverige Medel	Job demands, work engagement and job turnover intentions among registered nurses: Explained by work-family private life inference.	Undersöka i vilken utsträckning upplevda arbetskrav, arbetsengagemang, arbetskonflikter och familjekonflikter hänger samman med omsättningsavsikter samt undersöka en eventuell modererande effekt av arbets- och familjekonflikter på förhållandet mellan avsikten att lämna sjuksköterskeyrket, kraven på arbete och arbetsengagemang.	N = 807, Sjukskötare bekvämlighetsurval	Kvantitativ tvärsnittsstudie. Datainsamling: validerade skalor och frågeformulär. Dataanalys: SPSS och PROCESS-makro, hierarkiska regressionsanalyser och bootstrappingmetod	Arbets-familjekonflikter är en betydande moderator i förhållandet mellan jobbkrav, arbetsengagemang och omsättningsintentioner. Att främja en positiv arbetsmiljö och stödja balans mellan arbete och familj bidrar till att minska sjuksköterskans omsättningsintentioner.
Ten Hoeve, Y., Drent, G., Kastermans M. (2024) Nederländerna Hög	Factors related to motivation, organisational climate and work engagement within the practice environment of nurse practitioners in the Netherlands.	att utforska motivation, organisatoriskt klimat, arbetsengagemang och relaterade faktorer inom praktikmiljön hos sjuksköterska.	N = 586 Sjukskötare Bekvämlighetsurval	Tvärsnittsstudie Datainsamling: validerade skalor och frågeformulär. Dataanalys: Kolmogorov- Smirnov-test. Statistiska tester som Mann-Whitney U-test och Kruskal- Wallis-test.	Resultaten visar att de flesta relaterade faktorer och de demografiska särdragen bidrar till högre motivation, större tillfredsställelse med det organisatoriska klimatet och ett större engagemang från respondenternas sida.
Xu, L., Lin, L., Guan, A., Wang, Q., Lin, F. Weicong Lin, W., Jing Li, J. (2024) Kina Hög	Factors associated with work engagement among specialist nurses in China: a cross-sectional study.	bedöma graden av arbetsengagemang bland specialistsjuksköterskor i Kina och identifiera dess påverkansfaktorer.	N = 724, Specialsjukskötare bekvämlighetsurval	beskrivande tvärsnittsstudie Datainsamling med frågeformulär som omfattade demografi, arbetsengagemang och andra faktorer som påverkar karriärnöjdhet, deltagande i falldiskussioner och yrkestitlar. Dataanalys: SPSS- programvara (version 26.0). Deskriptiv statistik, färdstatistik, inklusive t-tester, ANOVA och stegvis regression.	karriärnöjdhet, engagemang i utmanande falldiskussioner, civilstånd, kön, upplevda fördelar med befordran och yrkestitel alla i hög grad påverkade graden av arbetsengagemang.
Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei Y., Asakura, K. (2022) Japan Hög	Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long- Term Care Facilities.	Att studera effekten av sjukskötares inneboende och extrinsiska arbetsmotivation på engagemang i långtidsvårdsanläggningar	N = 561 Sjukskötare. Stratifierat slumpmässigt urval	Tvärsnittsstudie. Datainsamling: validerade skalor och frågeformulär. Dataanalys: deskriptiv statistik. Multipel regressionsmodell med SPSS v23.0 J.	Sjukskötare med intern motivation hade högre arbetsengagemang. Däremot hade extern motivation ingen sådan effekt. Barn, intern motivation, arbetstillfredsställelse och ålder har betydande positiv effekt på engagemanget i arbetet. Medan kön, utbildningsbakgrund, civilstånd, extern motivation och arbetsår vid samma anläggning inte hade effekt på arbetsengagemanget.

Författare, år, land, kvalitet	Titel	Syfte	Urval	Metod	Resultat
Zhang, F., Huang, L., Fei, Y., Peng, X., Liu, Y., Zhang, N., Cheng Chen, C., Chen, J. (2024) Kina Hög	Impact of caring leadership on nurses' work engagement: examining the chain mediating effect of calling and affective organization commitment	att undersöka hur vårdande ledarskap påverkar sjukskötares arbetsengagemang genom medlingseffekterna av yrkeskall och affektivt organisatoriskt engagemang.	N = 2502 Sjukskötare Bekvämlighetsurval	Tvärsnittsstudie Datainsamling: validerade skalor och frågeformulär. Dataanalys: Statistiska metoder som deskriptiv analys, korrelationstester, stegvis regression och Bootstrap-metod.	vårdande ledarskap bland sjukskötare visade sig vara gynnsamt korrelera med deras karriär kall, emotionella, organisatoriska engagemang, och arbete engagemang. Inverkan av vårdande ledarskap på sjukskötare och arbetsengagemang kan observeras genom medlingseffekterna av att kalla på och påverka det organisatoriska engagemanget.
Zhou, F., Long, K., Shen, H., Yang, Z., Yang, T., Deng, L., Jie Zhang, J. (2023). Kina Hög.	Resilience, organizational support and innovative behavior on nurses' work engagement: a moderated mediation analysis.	att undersöka statusen för sjukskötares arbetsengagemang och relationen mellan motståndskraft, organisatoriskt stöd, och innovativa beteenden.	N = 496 Sjukskötare. Bekvämlighetsurval.	Tvärsnittsstudie. Datainsamling: validerade skalor och frågeformulär. Dataanalys: beskrivande statistisk metod, Pearsons korrelationsanalys och Hayes och Process Makromodellerna 4 och 14	Motståndskraft förutspår positivt arbetsengagemang bland sjukskötare. Organisatoriskt stöd spelar delvis en medlande roll i sambandet mellan motståndskraft och arbetsengagemang. Dessutom spelar innovativt beteende en modererande roll i sambandet mellan resiliens och arbetsengagemang.