

EXAMENSARBETE - MAGISTERNIVÅ

VÅRD- OCH OMSORGSADMINISTRATION
VID AKADEMIN FÖR VÅRD, ARBETSLIV OCH VÄLFÄRD
M2024:71

**Betydelsen av autentiskt ledarskap inom vård- och
omsorgsorganisationer med fokus på
sjuksköterskeprofessionen som medarbetare**
En integrativ litteraturstudie

Fatima Saidy
Magdalena Sitnik



HÖGSKOLAN
I BORÅS

Uppsatsens titel: Betydelsen av autentiskt ledarskap inom vård- och omsorgsorganisationer med fokus på sjuksköterskeprofessionen som medarbetare – En integrativ litteraturstudie

Titel på engelska: The Role of Authentic Leadership in Healthcare Organizations: Focusing on the Nursing Profession – An integrative literature study

Författare: Fatima Saidy och Magdalena Sitnik

Huvudområde: Vård- och omsorgsadministration

Nivå och poäng: Magisternivå, 15 högskolepoäng

Utbildning: Magisterprogram i hållbar organisering och hälsofrämjande ledarskap inom vård och omsorg.

Handledare: Angela Bångsbo

Examinator: Leif Sandsjö

Sammanfattning

Det råder global brist på kvalificerad hälso- och sjukvårdspersonal vilket kan leda till allvarliga konsekvenser för patientsäkerheten och möjligheten att kunna erbjuda personcentrerad vård. Många forskningsstudier visar tydliga samband mellan ledarskap och dess påverkan på medarbetarnas psykosociala arbetsmiljö. En god arbetsmiljö är avgörande för att upprätthålla hälsa och välbefinnande hos anställda samt säkerställa produktivitet och effektivitet i de utförda arbetsuppgifterna. Det finns ledarskapsstilar som kan främja en psykosocial arbetsmiljö som i sin tur kan påverka patientvården positivt.

Bristen på sjuksköterskor kan leda till högre arbetsbelastning för de verksamma sjuksköterskorna, vilket kan leda till stress och försämrad vårdkvalitet.

Syftet med denna studie är att undersöka betydelsen av autentiskt ledarskap inom vård- och omsorgsorganisationer med fokus på sjuksköterskeprofessionen som medarbetare. Detta är en integrativ litteraturstudie där vetenskapliga artiklar söktes i ProQuest central, Psykinfo, PubMed, MEDLINE och CINAHL. Sexton vetenskapliga artiklar har valts ut och granskats med hjälp av tematiskt dataanalys.

Studieresultaten visar betydelsen av autentiskt ledarskap inom vård- och omsorgsorganisationer. För att främja autentiskt ledarskap krävs anpassad organisatorisk struktur, tydlighet, att aktivt arbeta med arbetsmiljöfaktorer samt att sträva efter minskad personalomsättning. Det organisatoriska klimatet bör främja etiskt beslutsfattande och praxis. Kulturella aspekter kan både gynna och hämma autentiskt ledarskap. Brist på återhämtningstid, arbetsbörda och hög personalomsättning hindrar autentiskt ledarskap. Ledarskapsutveckling och psykologiskt kapital spelar en viktig roll för att främja autentiskt ledarskap. Autentiska ledare som prioriterar sitt eget och sina anställdas välbefinnande kan skapa en hälsofrämjande arbetsmiljö.

Nyckelord: Vård och omsorg, autentiskt ledarskap, sjuksköterskor, arbetsmiljö.

Abstract

There is a global shortage of qualified healthcare personnel, which can lead to serious consequences for patient safety and the ability to offer person-centered care. Many research studies show clear connections between leadership and its impact on employees' psychosocial work environment. A good work environment is crucial for maintaining employee health and well-being, as well as ensuring productivity and efficiency in the tasks performed. There are leadership styles that can promote a psychosocial work environment that in turn can positively affect patient care. The shortage of nurses can lead to increased workload for working nurses, which can lead to stress and compromised quality of care. The purpose of this study is to examine the meaning of authentic leadership style within healthcare organizations with a focus on the nursing profession.

This is an integrative literature study in which scientific data were searched in several databases such as ProQuest Central, PsycINFO, PubMed, MEDLINE, and CINAHL. Sixteen scientific articles have been selected and reviewed using thematic data analysis. The study results show the importance of authentic leadership within healthcare organizations. To promote authentic leadership, adapted organizational structure, clarity, and active work with work environment factors are required, including striving for reduced turnover. The organizational climate should promote ethical decision-making and practice. Cultural aspects can both benefit and hinder authentic leadership. A healthy work environment for nurses is crucial for authentic leadership and person-centered care. Lack of recovery time, workload, and high turnover hinder authentic leadership. Leadership development and psychological capital play an important role in promoting authentic leadership. Authentic leaders who prioritize their own and their employees' well-being can create a health-promoting work environment.

Keywords: Healthcare, authentic leadership, nurses, psychosocial work environment.

Innehåll

INLEDNING	1
BAKGRUND	2
Arbetsmiljö	2
Psykosocial arbetsmiljö	3
Krav-kontroll- stödmodellen.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Ledarskap inom vård och omsorg	4
Ledarskap och psykosocial arbetsmiljö	5
Autentiskt ledarskap	6
PROBLEMFORMULERING	7
SYFTE	8
METOD	8
Metodval	8
Sökstrategier och urval.....	8
Dataanalys	10
Förförståelse	13
Forskningsetiska överväganden.....	13
RESULTAT	14
Organisatoriska förutsättningar.....	15
Kulturella förutsättningar	16
Ledarskapets roll för att utöva sjuksköterskeprofessionen	16
Förutsättningar ur ledarskapsperspektiv	18
DISKUSSION	18
Metoddiskussion	18
Trovärdighet.....	19
Pålitlighet	20
Bekräftelsebarhet	20
Överförbarhet	20
Resultatdiskussion	21
Framgångsfaktorer för autentiskt ledarskap.....	21
Hinder för autentiskt ledarskap	23
Krav- kontroll- stödmodellen och autentiskt ledarskap.....	24
Hur studiens resultat bidrar till vård- och omsorgsadministration	25
Rekommendationer till framtida forskning	25
SLUTSATSER	26
REFERENSER	28

<i>Bilaga 1: Redovisning av litteratursökning</i>	<i>32</i>
<i>Bilaga 2: Granskningsmall- Kvantitativa artiklar</i>	<i>34</i>
<i>Bilaga 3: Granskningsmall - Kvalitativa artiklar</i>	<i>36</i>
<i>Bilaga 4: Utvalda vetenskapliga tidskriftstitlar</i>	<i>38</i>

INLEDNING

Ledarskap inom vård och omsorg är en mångfacetterad uppgift i den bemärkelsen att både ledarens och personalens roll och ansvar är sammanflätade. Ledaren inom vård och omsorg behöver förhålla sig i linje med organisationens krav, regelverk, politiska beslut, organisationens ekonomi samt lagar och bestämmelser. Psykosocial arbetsmiljö består av många komponenter som är direkt kopplade till hur en medarbetare trivs eller vantrivs på jobbet, vilket i sin tur påverkar produktiviteten och det dagliga patientarbetet.

Vårdorganisationer världen över ämnar att erbjuda vård av hög kvalitet till en allt mer åldrande befolkning. Till den uppgiften behövs sjukvårdspersonal med olika kompetenser för att genomföra vårdarbetet. En central och avgörande profession för vårdarbetet är sjuksköterskor. Deras kompetens, engagemang och erfarenhet inom yrket är avgörande för att kunna erbjuda vård och omsorg av hög kvalitet. Sjuksköterskornas arbetsvillkor och arbetsmiljö är ett resultat av hur arbetet organiseras, det vill säga vilken ledarskapsstil som styr på arbetsplatsen, och även hur sjuksköterskan upplever sin egen arbetsmiljö. Ledarskap och ledarskapsstilen kan påverka sjuksköterskans arbetsmiljö i positiv eller negativ riktning.

BAKGRUND

Det råder en omfattande brist på sjuksköterskor världen över, vilket utgör en global utmaning vad gäller att rekrytera och bibehålla sjuksköterskor på arbetsplatsen (Lavoie-Tremblay et al., 2018). Det finns studier som visar samband mellan ledarskap och dess påverkan på anställda (Häggman-Laitila & Niinihuhta, 2022). En ny rapport från WHO (2020) i samarbete med International Council of Nurses (ICN) och Nursing Now lyfter fram att det finns en global brist på 5,9 miljoner sjuksköterskor. Rapporten rekommenderar alla länder att öka anslagen för att utbilda och anställa fler sjuksköterskor (Nursing Now, International Council of Nurses och World Health Organization, 2020). Vidare lyfter Socialstyrelsen (2020) fram att omsättningshastigheten av vårdpersonal är en av anledningarna till att det råder brist på sjuksköterskor inom vården. Socialstyrelsen (2020) förklarar vidare att ledarskapsstilen kan vara avgörande för att bibehålla sjuksköterskor inom vård och omsorg. En ledare kan skapa en positiv arbetsmiljö, ge stöd samt främja utveckling och kunskap, som i sin tur kan få sjuksköterskorna att vilja stanna kvar på sin arbetsplats (Häggman-Laitila & Niinihuhta, 2022; Socialstyrelsen 2020).

Kvalificerad hälso- och sjukvårdspersonal har en avgörande roll inom hälso- och sjukvården och bristande spetskompetens hos sjuksköterskor kan få allvarliga konsekvenser för patienter och leda till en högre arbetsbelastning för befintliga sjuksköterskor. Det i sin tur ökar risken för felbehandlingar och försämrar patientsäkerheten (Rydstern & Renner, 2021). Författarna förklarar vidare att sjukhus kan tvingas stänga avdelningar och operationssalar på grund av brist på kvalificerade sjuksköterskor. Detta leder till längre väntetider för patienter med allvarliga hälsotillstånd. Samtidigt kan det medföra livshotande konsekvenser för patienter som inte får vård eller behandling i god tid. Det i sin tur leder ofta till försämrad prognos, eller till och med dödsfall (Rydstern & Renner, 2021). Det finns många studier som lyfter fram tydliga samband mellan ledarskap och dess påverkan på anställdas psykosociala arbetsmiljö (Häggman-Laitila & Niinihuhta, 2022).

Den valda yrkesprofessionen i studien är sjuksköterskor då deras huvudsakliga arbetsuppgifter är relativt homogena världen över. Sjuksköterskor ansvarar bland annat för att ge nödvändig omvårdnad till patienter, genomföra undersökningar, administrera mediciner, sårvård och smärtlindring. Sjuksköterskor har också en viktig stödjande roll för både patienter och deras anhöriga samt eventuella administrativa arbetsuppgifter (Engman & Lundgren, 2009; Willman & Eiman, 2002).

Arbetsmiljö

Arbetsmiljön omfattar den fysiska, psykiska, psykosociala och organisatoriska strukturen på arbetsplatsen. En god arbetsmiljö är avgörande för att upprätthålla hälsa och välbefinnande hos anställda, men även att säkerställa produktivitet och effektivitet vid genomförande av arbetsuppgifterna (Suntarbetsliv, 2021). Fysisk arbetsmiljö omfattar lokaler, ventilation, ljus, ljud och hjälpmedel som används på arbetsplatsen. Den organisatoriska arbetsmiljön handlar om hur arbetet organiseras, hur beslut fattas och hur kommunikationen fungerar. Den psykosociala arbetsmiljön handlar om hur

anställda samspelar och kommunicerar med varandra på arbetsplatsen (Suntarbetsliv, 2021).

Psykosocial arbetsmiljö

Den psykosociala arbetsmiljön definieras som förutsättningar som arbetets organisering och relationer erbjuder den anställda som kan tillgodose dennes behov av att känna sig produktiv, kompetent och bidra till att den anställdes positiv självkänsla och välbefinnande. Att jobba för att främja möjligheter för en god psykosocial arbetsmiljö medför välbefinnande, medan brist på möjligheter kan innebära risk för stress och utmattning. Den psykosociala arbetsmiljön och dess påverkan, oavsett riktning, påverkar de anställdas tänkande, känslor, samarbetsförmåga, handlingar, arbetsmotivation och hälsa (Eklöf, 2022, s.23; Weman-Josefsson & Berggren, 2013, s.73-80).

Psykosocial arbetsmiljö inkluderas även i Arbetsmiljölagen (1977:1160) som beskriver att arbetsgivarens ansvar är att förebygga ohälsa, inklusive psykisk ohälsa. Lagstiftningen ställer också krav på arbetsgivaren att förebygga och hantera hot, våld, förhindra och åtgärda trakasserier samt annan kränkande behandling på arbetsplatsen (Arbetsmiljölagen, 1977:1160).

Enligt Weman-Josefsson och Berggren (2013, s.74) definieras den psykosociala arbetsmiljön som de aspekter av arbetet som ställer krav på den anställdas psykiska resurser och sociala behov. Inom den psykosociala arbetsmiljön diskuteras framför allt två olika perspektiv. Det ena är det patogena/sjukdomsperspektivet som belyser de arbetsförhållanden som ökar risken för minskat välbefinnande och orsakar fall av kronisk sjukdom, stress och i värsta fall dödsfall på grund av arbetet (Weman-Josefsson & Berggren, 2013, s.74). Det andra perspektivet fokuserar på faktorer som stärker individens och arbetsgruppens välbefinnande, psykiska hälsa och sociala utveckling (Weman-Josefsson & Berggren, 2013, s.74). Den psykosociala arbetsmiljön påverkas också av individens upplevelse av hur arbetsförhållanden är på sin arbetsplats, vilket har betydelse för välbefinnandet. Den psykosociala arbetsmiljön påverkas alltså inte bara av arbetets organisering eller arbetsuppgifternas innehåll och krav, utan också av individens relationer och kommunikation med sina arbetskamrater och ledningen (Weman-Josefsson & Berggren 2013, s.74).

Arbetsmiljöverkets föreskrifter beskriver att arbetsgivarens ansvar består av att skapa en bra arbetsmiljö. Den psykosociala arbetsmiljön påverkar arbetstagarnas hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen (AFS 2015:4). Föreskriften innehåller krav på att arbetsgivaren ska säkerställa att arbetsmiljön är sådan att den främjar hälsa, arbetsglädje och prestation. Där poängteras också vikten av kommunikation, samarbete, tydliggörande av gemensamma mål och ledarskap som viktiga aspekter av psykosocial arbetsmiljö.

Det psykosociala helhetsperspektivet handlar om individens upplevelse av sitt arbete vad gäller anställningsförhållanden och den fysiska miljön på arbetsplatsen i kombination med hur individen upplever arbetsuppgifternas innehåll, arbetsmängd, tidspress och den sociala gemenskapen (Weman-Josefsson & Berggren, 2013, s.75). Psykosociala arbetsmiljöförhållanden påverkas också av medarbetarnas mentala

resurser. Medarbetare som har goda mentala resurser kan hantera jobbets utmaningar lättare medan medarbetare med nedsatta mentala resurser har svårt att ge och ta emot socialt stöd och riskerar därmed relationella och/eller personliga konflikter på arbetsplatsen (Eklöf, 2022, s.245). Individens personliga resurser som har betydelse för den psykosociala arbetsmiljön omfattar bland annat medarbetares goda hälsa, möjlighet till återhämtning, vila samt ett stabilt privatliv. De psykosociala arbetsmiljöns krav påverkar individens privatliv, fritid eller familj, och tvärtom (Eklöf, 2022, s.247).

Framgångsrika vårdorganisationer bygger på en organisationskultur som främjar tillit och respekt, vilket bidrar till medarbetarnas ökade engagemang, produktivitet och känsla av att vara sedd i organisationen (Plakhotnik & Rocco, 2011).

Krav-kontroll-stödmodellen

Krav-kontroll-stödmodellen är en känd teori inom arbetsmiljön. Modellen förklarar hur olika aspekter och förhållanden på en arbetsplats hänger samman. Modellen fungerar därmed som rekommendation att undersöka alla aspekter av arbetsmiljön, inklusive den psykosociala aspekten på en arbetsplats som en sammanhängande helhet (Karasek & Theorell, 2021, s. 68–72). Enligt modellen (se figur 1) uppstår stress om kraven är för höga i kombination med en begränsad eller obefintlig möjlighet till att påverka arbetsuppgifternas innehåll, krav eller arbetets tempo på egen hand. Detta i kombination med en bristande möjlighet till socialt stöd, så kallade spända arbeten, ökar risken för sjukfrånvaro och stressrelaterad psykisk ohälsa. Exempel på dessa konsekvenser kan vara trötthet, oro och sömnproblem, bland annat. Aktiva arbeten, å andra sidan, beskrivs som att kraven är höga, men kombineras med socialt stöd och goda möjligheter till att kunna påverka det egna arbetet (Karasek & Theorell, 2021, s. 68–72). Inom krav-kontroll-stödmodellen spelar ledarskapet en viktig roll i att skapa en hälsosam arbetsmiljö. En bra ledare kan hjälpa till att skapa en balans mellan krav, kontroll och stöd på arbetsplatsen för att undvika stress och ohälsa bland anställda (Karasek & Theorell, 2021, s. 68–72).

Ledarskap inom vård och omsorg

Ledaren är en person som väljer ut, tränar och leder en personalgrupp genom att ta vara på deras förmågor, begåvning och erfarenheter med inriktning på organisationens målsättning. Ledarens roll är att genom sitt ledarskap, påverka och interagera med sina anställda för att uppnå gemensamma mål (Burns, 2019, s.18). En ledare som har visionen och förmågan att inspirera, har även förmågan att organisera och utveckla effektiva strategier för att uppnå de gemensamma målen. Burns (2019) betonar betydelsen av ett ledarskap med stark etisk grund som främjar en rättvis och jämlik arbetsplats för anställda (Burns, 2019, s.18–19).

Ledarskap inom sjukvården kräver en förmåga att förstå och navigera i de komplexa hierarkierna och maktförhållandena som finns inom vårdorganisationen. Denna komplexitet kräver ledarens djupa förståelse för verksamheten och även de utmaningar som medarbetare och patienter möter (Alvesson & Cizinsky, 2018, s. 47–49). En ledare bör främja lärande och utveckling inom organisationen. Detta kan uppnås genom exempelvis kontinuerlig kompetensutveckling och reflekterande övningar. Ledarens

helhetsbild av organisationen samt förmåga att lyssna på medarbetare och patienter utgör viktiga delar av beslutsprocessen (Alvesson & Cizinsky, 2018, s. 47–49).

Ledarskapet har en avgörande betydelse för vårdorganisationens framgång och resultat. Vidare relateras ledarskapsstilen till vilken inställning, egenskaper och förmågor som ledaren besitter vid tillämpning av sitt ledarskap. Fördelen med att fördjupa sig i ledarskapsstilen är att kunna på ett positivt sätt bidra till utveckling och ökad förståelse för både personalens och organisationens behov och framgångsfaktorer. Flera forskningsstudier visar att chefens ledarskapsstil kan bidra till goda relationer bland anställda. Detta i sin tur bidrar till ökad prestation och produktivitet på arbetsplatsen. Ledaren kan också med sin ledarskapsstil bidra till ökad personalomsättning, ökade kostnader, hög sjukfrånvaro och låg arbetsprestation. Hänsyn bör därför tas till utvecklingen av ledarskap inom vårdorganisationer (Häggman-Laitila & Niinihuhta, 2022; Furunes, Kaltveit & Akerjordet, 2018).

Ledarskap och psykosocial arbetsmiljö

Chefskapets traditionella betydelse innebär bland annat att bestämma arbetsfördelning, resursfördelning, ansvar för budget, kvalitetsansvar, personalansvar och ansvar för arbetsmiljön (Eklöf, 2022, s.188; Forslund, 2013, s. 266). Ledarskap i en organisation handlar om mer än ett chefskap. Ledarskap kräver förståelse, dels för organisationens och verksamhetens villkor och struktur, dels för de anställdas behov, olika begåvningar, förmågor, kunskap och personligheter. Ledaren bör kunna balansera mellan dessa två aspekter samtidigt. Den balansen är svår att åstadkomma för chefer som själva är trötta, stressade och/eller har ett stort antal anställda (Eklöf, 2022, s.188; Forslund, 2013, s. 266).

Tidigare forskning om ledarskap har visat positiva samband mellan en chef som ger socialt stöd, bryr sig om sina anställda och hjälper sina stressade medarbetare genom att strukturera om, och strävar efter att göra sina medarbetare delaktiga i besluten. Det ger inspiration och resulterar i en bättre hälsa, när medarbetare känner sig delaktiga (Eklöf, 2022 s.188; Wu et al., 2020). Ett annat kännetecken för en bra ledare är god kommunikationsförmåga med sina medarbetare. En sådan förmåga bygger på ömsesidigt samarbete, där både ledaren och anställda känner sig trygga att uttrycka sina åsikter och upplevelser, lyssnar och har öppenheten att låta sig påverkas och vistas i en situation med olika åsikter och erfarenheter (Eklöf, 2022, s.189; Wu et al., 2020).

Negativa ledarbeteenden har enligt forskningsstudier visat sig påverka medarbetarnas psykosociala arbetsmiljö negativt. Exempel på dessa ledarskapsbeteenden är frånvarande chefer som kan skapa osäkerhet och otydlighet, vilket i sin tur kan leda till ökad känsla av krav, oro, stress och konflikter bland anställda (Eklöf, 2022, s.189-191; Strömberg et al., 2017). En verksamhet med stressade och trötta medarbetare behöver en ledare som kan ge stöd och vägledning. Ledarens uppgift i ett sådant läge är att vara närvarande och välfungerande, inte att själv vara stressad och trött. Många chefers passiva attityder kan bero på att de har för många ansvarsområden, med för många medarbetare som de inte hinner få kontakt med och leda (Eklöf, 2022, s.189-191; Strömberg et al., 2017).

Chefen själv kan drabbas av dålig psykosocial arbetsmiljö, vilket är ett allvarligt problem som i sin tur påverkar de anställda, då de löper större risk att drabbas av stress och/eller psykisk ohälsa (Eklöf, 2022, s.193).

Chefen på arbetsplatsen har arbetsmiljöansvar för sina medarbetare. Samtidigt är chefen oftast verksam i en komplex organisation med hierarkisk struktur, som gör att kontrollen över de grundläggande arbetsmiljövillkoren, inklusive den psykosociala arbetsmiljön är väldigt begränsad (Eklöf, 2022, s.189; Häggman-Laitila & Niiniluhta, 2022). Eklöf (2022, s.189) menar att den sistnämnda begränsningen leder till att begränsa eller rent av förlama förbättring av arbetsmiljön, och strider mot arbetsmiljölagen. Chefen ska ges resurser och handlingsutrymme som behövs för att kunna ta sitt arbetsmiljöansvar (Eklöf, 2022, s.193).

Autentiskt ledarskap

Termen autentiskt ledarskap är en blandning av ledarskap, etik och positivt organisatoriskt beteende. Autentiskt ledarskap härstammar från humanistiska värderingar, som även är kärnan i sjuksköterskeyrket, och utgör en relevant plattform för omvårdnadschefer. Puntti och Hilton (2020) förklarar vidare att ordet autentisk har sin grund i grekisk filosofi som betyder ”att ens eget jag är sann”. I ledarskaps-sammanhang innebär sammansättningen av autenticitet att äga sina personliga upplevelser, vare sig det gäller tankar, känslor, behov, preferenser och/eller övertygelser. Termen autentisk innebär vidare i praktiken att ledaren agerar i enlighet med sitt sanna jag. Detta inkluderar även att uttrycka sig själv på ett sätt som är förenligt med sina inre tankar och känslor (Puntti & Hilton, 2020).

Autentiskt ledarskap betonar självmedvetenhet, engagemang för att bygga relationer och personlig kongruens. Autentiska ledare skapar förtroende bland sina anställda genom att vara äkta, transparenta, pålitliga, medkännande och uppvisa en högre nivå av integritet. Samtidigt kan autentiska ledare kommunicera sina värderingar, entusiasm och bygga starka team via relationer och förtroende. Det i sin tur främjar positiv psykosocial arbetsmiljö. Enligt Vinice (2023) är autentiskt ledarskap den bästa ledarskapsstilen för att skapa en hälsosam arbetsmiljö där personalen kommer att trivas. Autentiska ledare har en positiv påverkan på den psykosociala arbetsmiljön som i sin tur bidrar till förbättrad vårdkvalitet. I en större kontext såsom organisationskultur, struktur och politik, kan autentiskt ledarskap möta utmaningar när den autentiska ledarens värderingar står i konflikt med organisationen eller när personalen är ovillig att ge tillbaka samma nivå av relation, vilket är vanligt inom vård- och omsorgsorganisationer. Autentiska ledare kan inte kompromissa sina värderingar och därför är det viktigt för autentiska ledare att överväga potentiella arbetsgivares värderingar och uppdrag. Om autentiska ledare inte är nöjda med organisationens värderingar och uppdrag, bör de överväga att söka efter en annan organisation som bättre passar deras egna värderingar (Vinice, 2023).

Avolio et al. (2004) definierar autentiskt ledarskap som en sammanfogning av transformerande och etiskt ledarskap. Autentiska ledare agerar i enlighet med personliga värderingar och övertygelser för att bygga upp trovärdighet och förtroende. Samtidigt är autentiska ledare transparenta när de interagerar med andra. Autentiska ledarens

värderingar, kunskap och karisma gör att anställdas attityder, beteende och prestationer kan påverkas positivt, vilket i sin tur leder till en bättre arbetsprestation. Karakteristiska drag hos autentiska ledare är önskan att tjäna andra, ge dem möjlighet att göra skillnad samt erkänna och värdesätta individuella skillnader. Vidare är effekten av autentiskt ledarskap mer kraftfull på grund av att ledaren har en djup kännedom om sina medarbetares olika egenskaper. Autentiska ledare stödjer och uppmuntrar personlig självkännedom bland sina medarbetare. Detta genom att sätta höga moraliska standarder, där ärlighet och integritet lyfts fram. Samtidigt föregår autentiska ledare själv som ett gott exempel för andra. Autentiska ledare identifierar sig med sina anställda, diskuterar öppet sårbarheter och betonar vikten av utveckling (Avolio et al., 2004).

Avolio et al. (2004) betonar vikten av positiva känslor och förtroende i ledningsprocessen eftersom medarbetarnas attityder och beteenden påverkas av detta. Den autentiska ledarskapsmodellen omfattar faktorer som påverkar medarbetare genom erkännande, attityder, social identitet, transformerande/karismatiskt ledarskap, förtroende, positivt organisationsbeteende och positiv psykologi. Dessutom kan andra faktorer som organisationskultur och klimat påverka effektiviteten av autentiskt ledarskap. Fokus ligger på positiva känslor på grund av deras koppling till positiva beteenden (Avolio et al., 2004).

Avolio et al. (2004) beskriver social identitet som en process, där individer identifierar sig med en grupp samtidigt som individer betraktar medlemskap i gruppen som en viktig aspekt av det egna identiteten. Autentiska ledare främjar sina anställdas sociala identifikation genom integritet och ärlighet, där de höga moraliska och etiska värderingarna är centrala. Förtroendet påverkar i vilken utsträckning individer är villiga att tro på information om målen. Känslor är komplexa och representerar ett svar på en händelse eller person/er. Positiva känslor har visat sig främja positiva attityder och beteenden på arbetsplatsen, såsom att hantera motgångar, engagemang, tillfredsställelse, stress och prestation (Avolio et al., 2004). Optimism definieras som en kognitiv process som involverar positiva orsaks- och resultatsamband. Optimister tenderar att uppvisa högre nivåer av arbetsmotivation, prestation, arbetstillfredsställelse och moral. Optimister har också förmågan att analysera hinder, svårigheter och de områden som de inte lyckas med utan att deras fysiska och mentala mående påverkas (Avolio et al., 2004).

PROBLEMFÖRMULERING

Det råder brist på vårdpersonal i allmänhet och på sjuksköterskekompetens i synnerhet. Den nuvarande bristen på sjuksköterskor kan medföra allvarliga och förödande konsekvenser för vårdorganisationen, ledningen, övrig personal i vårdteamet och inte minst för patienter som kan drabbas negativt genom exempelvis försenade behandlingar och inställda operationer. Sjuksköterskebristen leder till högre arbetsbelastning för sjuksköterskorna som stannar kvar, vilket påverkar deras välbefinnande negativt och begränsar sjuksköterskornas möjlighet till återhämtning. Ledarskapsstilen påverkar den psykosociala arbetsmiljön och kvaliteten inom vård- och omsorgsorganisationen. En

god psykosocial arbetsmiljö kan bidra till vård av hög kvalitet. Det motsatta stämmer också, att en dålig psykosocial arbetsmiljö för sjuksköterskor kan påverka vårdkvaliteten negativt. Det finns studier som tyder på att en del ledarskapsstilar kan skapa förutsättningar som påverkar sjuksköterskornas arbetsmiljö och välbefinnande på jobbet positivt, vilket i sin tur kan påverka vårdkvaliteten.

Vi vill med denna studie undersöka betydelsen av autentiskt ledarskap inom vård och omsorgsorganisationer med fokus på sjuksköterskeprofessionen som medarbetare.

SYFTE

Syftet är att undersöka betydelsen av autentiskt ledarskap inom vård och omsorgsorganisationer med fokus på sjuksköterskeprofessionen som medarbetare.

METOD

Studien är en integrativ litteraturstudie med induktiv ansats och tematisk dataanalys. En integrativ litteraturstudie syftar till att sammanfatta och framställa befintlig forskning inom ett specifikt ämnesområde. I stället för att fokusera på en specifik forskningsmetod, analyserar en integrativ litteraturstudie flera olika metodansatser för att få en mer omfattande förståelse av ämnet.

Metodval

En integrativ litteraturstudie kännetecknas av att den innehåller både kvalitativa och kvantitativa studier med fokus på ett specifikt problemområde eller frågeställning. Målet är att sammanställa forskningsläget till ett praktiskt problem eller frågeställning. Integrativa litteraturstudier kan också fylla en viktig funktion genom att belysa kunskapsluckor och behov av framtida forskningsområden (Toronto & Remington, 2020, s.1-4, 66-67).

Sökstrategier och urval

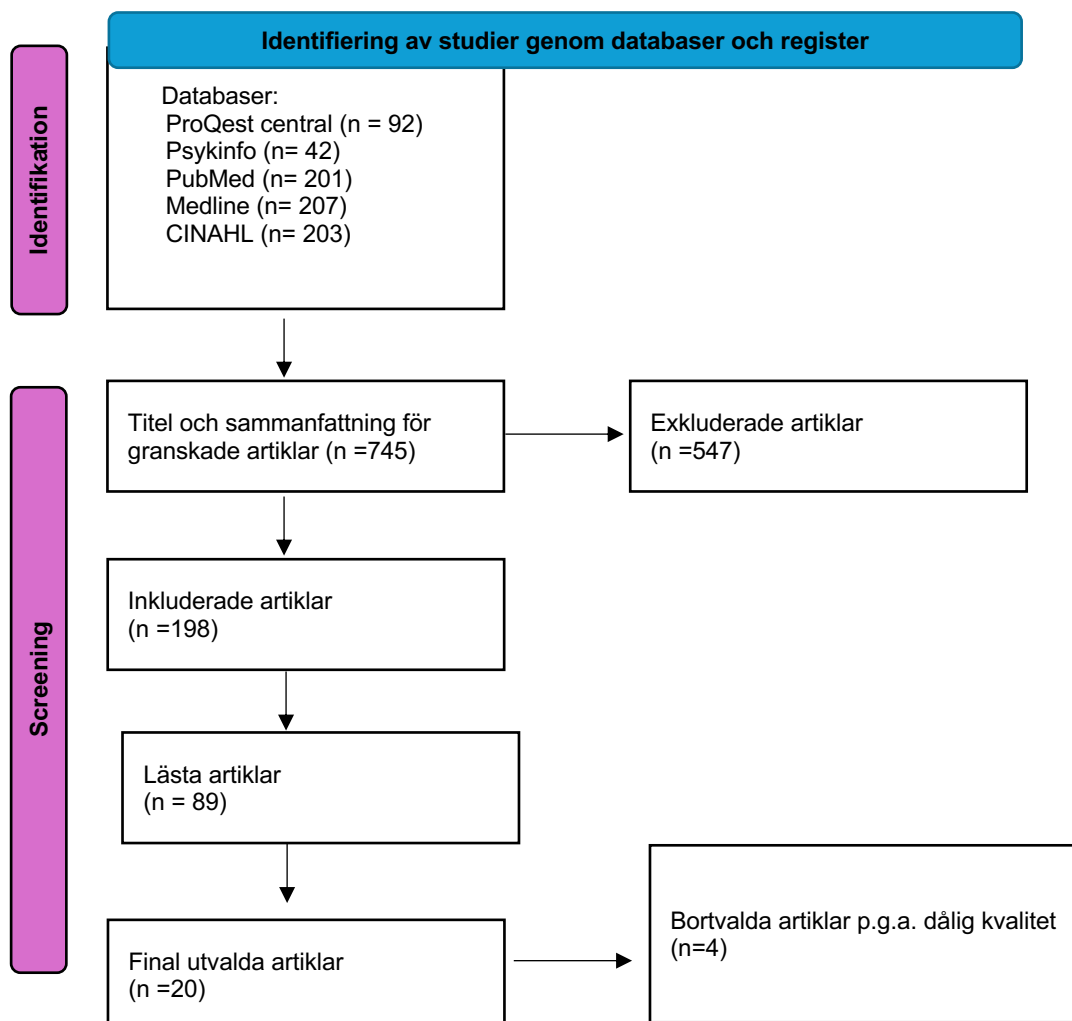
Denna studie fokuserar på betydelsen av autentiskt ledarskap inom vård och omsorgsorganisationer med fokus på sjuksköterskeprofessionen som medarbetare. Gemensamma avgränsningar i olika databaser hjälper till att på ett strukturerat sätt hitta relevanta artiklar (Toronto & Remington, 2020, s. 30-31). I denna studie ligger fokus på studier som har publicerats från år 2017 till år 2024. Inklusionskriterier för de valda artiklarna var att studierna skulle omfatta sjuksköterskor, sjuksköterskechefer, vård och omsorg, välbefinnande, autentiskt ledarskap och psykosocial arbetsmiljö. Exklusionskriterier var studier som behandlade sjuksköterskestudenter, autentiskt ledarskap utanför vården och andra ledarskapsstilar. Därmed användes PEO-modellen (Population, Exposure, Outcome), se tabell 1. PEO-modellen hjälper till att skapa ett ramverk för att fokusera på de viktigaste aspekterna av en fråga (Bettany-Saltikov, 2016, s. 23-26).

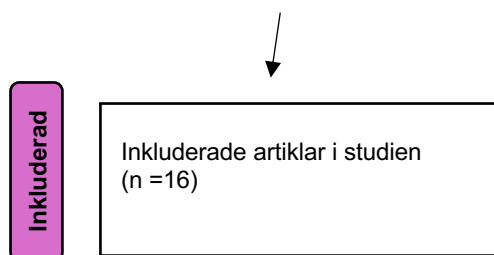
Tabell 1. PEO-modellen som beskriver population, exposure och outcome i denna studie.

P	Population	Sjuksköterskor
E	Exposure	Autentiskt ledarskap
O	Outcome	Betydelsen av autentiskt ledarskap

Det första steget i en integrativ litteraturstudie är att utforma ett syfte och därefter påbörja en systematisk sökning av litteratur utifrån bestämda kriterier (Toronto & Remington, 2020, s.6). I det första stadiet utformades syftet som lade grunden till våra sökkriterier. Insamling av vetenskaplig data är en viktig del av forskningsprocessen för att få fram tillförlitliga och relevanta resultat. Det är nödvändigt att använda sig av en systematisk sökning i databaser som innehåller relevant information (Toronto & Remington, 2020, s. 6). I denna studie sökte författarna efter relevant vetenskaplig litteratur i följande databaser: ProQest central, Psykinfo, PubMed, MEDLINE och CINAHL, med olika sökordskombinationer med OR och AND, se Bilaga 1.

Nedan (figur 2) redovisar flödesschemat av det systematiska urvalet av de inkluderade studierna i enlighet med PRISMA 2020.





Figur 2. Prisma flödesdiagram för bearbetning och urval av artiklar.

En viktig del av en integrativ litteraturstudie är att screena artiklar för att hitta artiklar som är relevanta för studiens syfte. Författarna gick därför igenom det material som bedömdes vara relevant, se figur 2. Detta steg bestod av att läsa titlar, abstrakter och syften för att välja ut relevanta artiklar för djupläsning. När litteratursökningen var klar bedömdes resultaten av sökningen kritiskt av båda författarna (Toronto & Remington, 2020, s. 6). Efter djupläsningen påbörjades kvalitetsgranskningen av de utvalda vetenskapliga artiklarna enligt Forsberg och Wengström (2016). Kvalitetsgranskningen syftade till att bedöma den vetenskapliga kvaliteten, hur studiens metodik har implementerats, huruvida det finns en tydlig beskrivning av resultatet och hur slutsatserna har dragits. För kvalitetsgranskningen i denna studie användes Forsbergs och Wengströms (2016) granskningsmallar för kvantitativa respektive kvalitativa studier, se Bilaga 2 och 3. Resultatet av kvalitetsgranskningen utifrån Forsberg och Wengström (2016) presenteras i Bilaga 4. De utvalda vetenskapliga artiklarna granskades sedan utifrån titel, författare, publikationsår, land, etikgodkännande, studiens syfte, metod och resultat, se Bilaga 5. Därefter analyserades och sammanfattades de utvalda forskningsartiklarna (Toronto & Remington, 2020, s.6).

Dataanalys

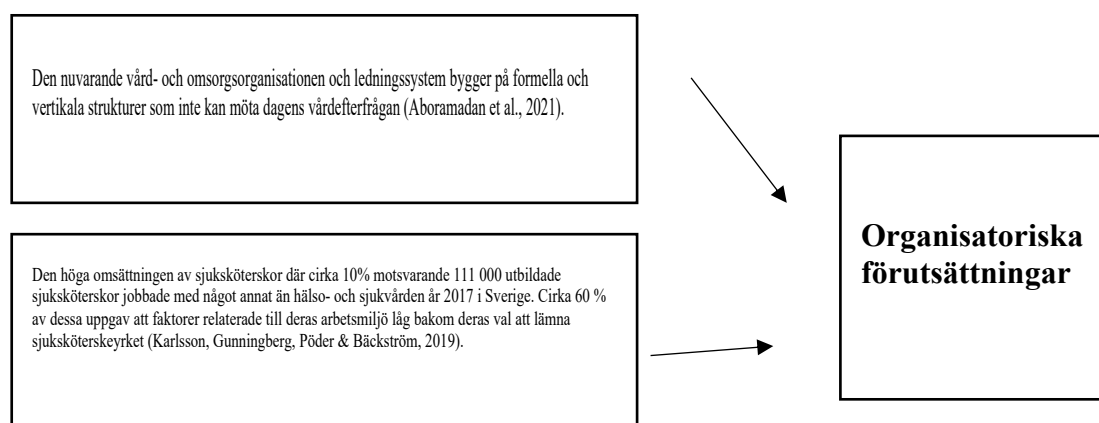
Litteraturstudier är en effektiv metod för att sammanställa och analysera befintlig forskning inom ett specifikt område (Toronto & Remington, 2020). För att analysera de utvalda artiklarna användes en tematisk analys, se figur 3. En tematisk analys syftar till att identifiera, analysera och redogöra för mönster och teman i insamlade data, enligt Braun och Clarke (2006, s.79). Vidare beskriver Braun och Clarke (2006) att den tematiska analysen är ett flexibelt och användbart verktyg som kan ge en omfattande och detaljerad redogörelse för data. Med flexibilitet i en tematisk analys menas att analysen främst utgår från data och inte utifrån en befintlig teori. Med andra ord är det materialet som styr induktivt, snarare än att kodningsprocessen och tematiseringen anpassas efter en teoretisk ram (Clarke & Braun, 2006, s.83-84). Författarna insåg också att i de olika länderna/ kontexter för de olika studier betonas olika aspekter av ledarskap. Av denna anledning ansågs den tematiska analysen vara bäst lämpad att generera nyanserade perspektiv på autentiskt ledarskap i de utvalda artiklarna.

Den tematiska analysprocessen består av flera steg och under hela processen antecknas potentiella koder, idéer och teman. De olika stegen följer inte alltid en linjär ordning, utan det är vanligt att man behöver gå fram och tillbaka mellan de olika stegen, enligt

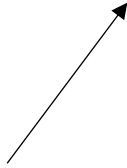
Braun och Clarke (2006). Det första steget bestod av en djupläsning för att bekanta sig med materialet och uppmärksamma potentiella återkommande mönster och innebörder (Braun & Clarke, 2006, s.86). Djupläsning ger även fördjupad förståelse av materialet, vilket minskar risken för feltolkningar (Toronto & Remington, 2020). Båda författarna läste de valda artiklarna flera gånger. I detta stadiet läste den ena författaren artiklarna på originalspråket (engelska). Den andra författaren översatte artiklarna från engelska till svenska, med hjälp av översättningsverktyget Google translate, då denne ville undvika feltolkningar av innehållet på grund av potentiell språkbarriär. Båda författarna diskuterade dock artiklarnas innehåll tillsammans för att säkerställa att båda förstått innehållet av studierna korrekt. Det gjordes genom att läsa och färgmarkera relevant text skapades en djupare förståelse för studiernas innehåll och kontext, vilket underlättade identifiering av information som ansågs vara relevant för studiens syfte. Författarna jämförde sedan markeringarna för att säkerställa enighet och löste eventuella oenigheter genom diskussion. Upprepade genomläsningar hjälpte även till att upptäcka brister eller motsägelser i studierna (Toronto & Remington, 2020, s.57-69, s. 86; Henriksson, 2023, s.44). Den granskade texten skrevs i ett gemensamt dokument i Google Drive, vilket gav båda parter tillgång till insamlat material med läs- och redigeringsbehörighet.

Efter att vi läst igenom alla artiklar noggrant identifierades initiala koder och mönster. Vi identifierade koder och färgmarkerade text som tillhörde samma ämne/kategori som ansågs relevant för studien. Färgmarkering av texten underlättade visuell utskiljning och kategorisering av de olika koderna, vilket gjorde det lättare att se mönster och trender i den insamlade datan. Efter det påbörjades en kodningsprocess för att organisera och kategorisera data. Detta la grunden för de olika temana i resultaten av denna studie (Whittemore och Knafl, 2005; Braun & Clarke 2006).

Utifrån koderna och mönstren söktes sedan potentiella teman, som skrevs ned och granskades. Därefter skapades teman utifrån de identifierade koderna och mönstren, se figur 3-6 nedan. Teman granskades, definierades och namngavs. Dessa teman var: organisatoriska förutsättningar, kulturella förutsättningar, förutsättningar för att utöva sjuksköterskeprofessionen, förutsättningar ur ledarskapsperspektiv. Efter detta steg färdigställdes den skriftliga analysen (Clarke & Braun, 2006, s. 86-87). Med hjälp av denna metod kunde viktiga mönster och teman identifieras i de vetenskapliga artiklarna, som sedan presenterades på ett strukturerat sätt (Whittemore & Knafl, 2005; Braun & Clarke, 2006).



Organisationsetik har blivit alltmer relevant inom vård och omsorg, där ledning och styrning samtidigt balanserar mellan kostnader, tillgång till kompetens och kvalitet (Assi et al., 2024; Denier, Dhaene & Gastmans, 2019).

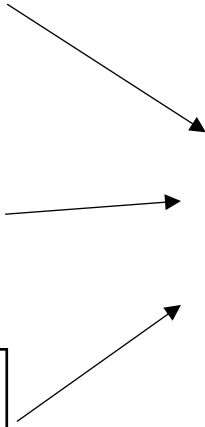


Figur 3. Exempel på kodade meningar som ledde till huvudkategorin ”Organisatoriska förutsättningar”.

Ledarskap tolkas och uppfattas på annorlunda sätt inom olika kulturer (Assi et al., 2024).

I den arabiska kulturen ses ledare som unika och kompetenta individer som förväntas prioritera sina anställdas behov och välbefinnande (Assi et al., 2024).

Det ansträngda socioekonomiska läget och hög värdefterfrågan i Sydafrika, som präglas av hög arbetslöshet, påverkar ledarnas och vårdanställdas vilja att stanna kvar på sin arbetsplats trots att de vantrivs på jobbet, för att inte riskera att bli arbetslösa (Hlongwane & Olivier, 2017).



Kulturella förutsättningar

Figur 4. Exempel på kodade meningar som ledde till huvudkategorin ”Kulturella förutsättningar”.

Sjuksköterskor är en viktig del av vård och omsorg och spelar en avgörande roll i att säkerställa högkvalitativ och säker patientvård (Alexander & Lopez, 2018; Karlsson, Gunningberg, Pöder & Bäckström, 2019).

Sjuksköterskor är tillfredsställda av arbetsdagen när de kan ge vård och omsorg till sina patienter på ett personcentrerat sätt med helhetsperspektiv (Karlsson, Gunningberg, Pöder & Bäckström, 2019).

Sjuksköterskorna ansåg att bristen på tid till återhämtning och avkoppling efter jobbet och eller mellan arbetspassen, gör att lust till arbete minskar (Karlsson, Gunningberg, Pöder & Bäckström, 2019).

Sjuksköterskor är otillfredsställda när vården inte är personcentrerad, är försenad på grund av arbetsöverbelastning samt brist på erfarna sjuksköterskekollegor (Alexander & Lopez, 2018; Karlsson, Gunningberg, Pöder & Bäckström, 2019).

Den goda psykosociala arbetsmiljön ökar patienternas och sjuksköterskornas tillfredsställelse, vilket har även en positiv effekt på den psykiska hälsan på arbetsplatsen (Assi et al., 2024; Al-Hassan et al., 2023).

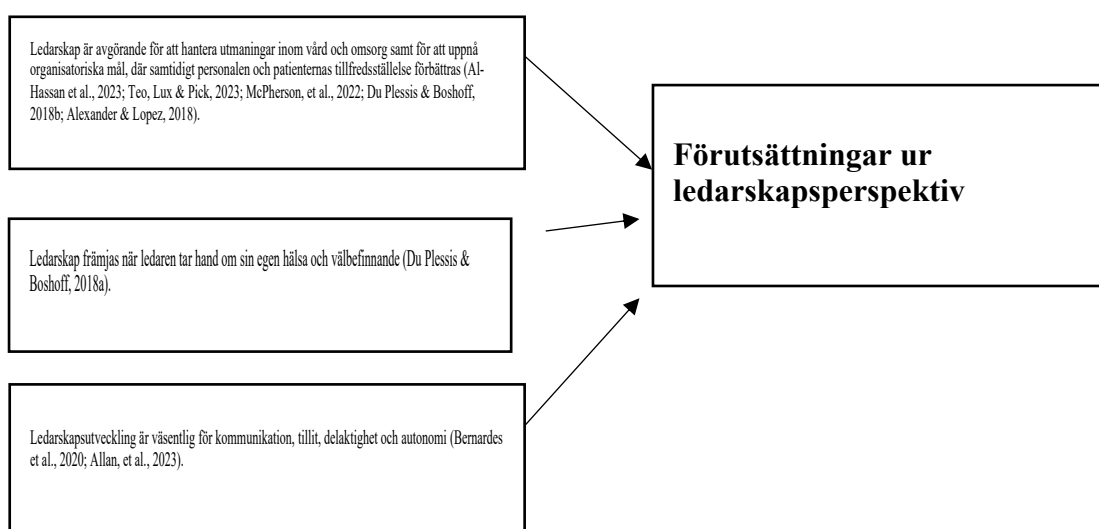
Hälsosamma arbetsmiljöer är viktiga för att främja produktivitet, trivsel och välbefinnande på arbetsplatsen och för att säkerställa hög kvalitet på vården (Teo, Lux & Pick, 2023; McPherson, et al., 2022; Alexander & Lopez, 2018).

Ledarskapsbeteenden kan påverka sjuksköterskors psykologiska hälsa och minska risken för ohälsa på arbetsplatsen (Teo, Lux & Pick, 2023; McPherson, et al., 2022).





Figur 5. Exempel på kodade meningar som ledde till huvudkategorin ”Förutsättningar för att utöva sjuksköterskeprofessionen”.



Figur 6. Exempel på kodade meningar som ledde till huvudkategorin ”Förutsättningar ur ett ledarskapsperspektiv”.

Förförståelse

Båda författarna till den här studien har erfarenheter från arbete inom olika vård och omsorgsorganisationer/arbetsplatser där ledarskapsfrågor har påverkat vårdpersonalens mående, och hur vårdpersonalens mående kan resultera i att leverera vård i en positiv eller negativ riktning. Dock har vi valt att inrikta vår studie på autentisk ledarskapsstil och den specifika personalkategorin sjuksköterskor för att tydliggöra sambanden mellan ledarskapsstilen och hur den påverkar arbetsmiljön för en yrkesprofession inom vård och omsorg. Vi valde sjuksköterskeprofessionen som målgrupp därför att den är en vårdirkesgrupp med mest homogena arbetsförhållanden internationellt vad gäller t.ex. arbetsuppgifter, arbetstider, ansvarsområden bland annat.

Forskningsetiska överväganden

Kjellström (2023) beskriver forskningsetiken som etiska överväganden som forskarna gör inför och under forskningsprocessen. Den handlar om forskarens egna tankar, värderingar, det etiska förhållningssättet och handlingarna under hela

forskningsprocessen (Kjellström, 2023, s. 57–77). De etiska överväganden, riktlinjer och principerna ska genomsyra hela forskningsprocessen från val av ämnet, planering, datainsamling och hur resultaten ska redovisas. I litteraturstudier behöver artiklarna/litteraturen läsas noga, då ett vanligt förekommande etiskt problem kan uppstå vid översättning och tolkning av artiklarna. I dessa fall kan det föreligga risk för missförstånd på grund av språkbarriär så som att inte förstå fullt ut mellan raderna, göra rimliga bedömningar och dra korrekta slutsatser av artiklarna/ litteraturen som ingår i studien (Kjellström, 2023, s.72–73). I en litteraturstudie bör artiklarna/litteraturen även granskas utifrån uppfyllelse av etiska krav, bland annat krav på konfidentialitet. Detta krav innebär att obehöriga inte kan ta del av personuppgifter till de som har deltagit i studien. Detta innebär dels att förvara data till studien på en säker plats, dels att data ska redovisas på ett sätt så att ingen deltagare i studien går att identifiera (Kjellström, 2023, s.73).

I denna litteraturstudie har hänsyn tagits till etiska aspekter som gäller för både kvalitativ och kvantitativ forskning som inkluderats i studien. Detta för att säkerställa att studien är tillförlitlig och användbar. I denna studie var det viktigt att försäkra sig om att alla inkluderade studier/artiklar har ett godkännande från en etisk kommitté innan forskningen påbörjades och att krav på samtycke, integritet och konfidentialitet har bejakats av forskarna. Hänsyn till etiska aspekter i en forskningsstudie, oavsett om den är kvalitativ eller kvantitativ har en avgörande betydelse. Detta säkerställer att studien har utförts på ett etiskt sätt, vilket innebär att alla inblandade parter, såsom deltagare och forskare har skyddats från potentiella skador eller obehag. Att följa etiska riktlinjer i forskning innebär att individens autonomi respekteras, genom att erhålla ett skriftligt samtycke från informanterna. Det innebär också att skydda deltagarnas integritet och konfidentialitet genom att se till att deras personliga information behandlas på ett säkert och konfidentiellt sätt. Vidare innebär det också att informanten ges möjlighet att utan förklaring kunna avbryta sitt deltagande när som helst under studiens gång. Det är viktigt att beakta höga etiska standarder eftersom försummelser av etiska överväganden kan ha allvarliga konsekvenser. Brist på tillämpning av etiska principer delvis eller helt, kan göra att studiens trovärdighet försvagas, vilket kan påverka dess resultat eller slutsatser. Bristande följsamhet av etiska riktlinjer kan även kränka deltagarnas rättigheter och orsaka negativa konsekvenser för dem. Valet att endast inkludera studier eller artiklar som har godkänts av en etisk kommitté och som följt etiska principer var till förmån för att säkerställa att studien höll höga etiska standarder.

RESULTAT

När vi valde artiklar var vi måna om att inkludera studier från olika världsdelar och länder vilket resulterade i följande: Australien, Belgien, Jordanien, Kanada, Oman, Portugal, Sverige, Sydafrika och USA.

Temaanalysen av de inkluderade studierna visar förutsättningar och hinder som kan uppstå och påverka vårdarbetet för sjuksköterskor, när ledningen praktiserar autentisk ledarskapsstil i de olika vårdorganisationerna i flera olika länder. De utvalda granskade artiklarna ger värdefulla insikter om organisatoriska och kulturella aspekter vad gäller

betydelsen av autentiskt ledarskapsstil inom vård- och omsorgsorganisationer med fokus på sjuksköterskeprofessionen.

Organisatoriska förutsättningar

Den nuvarande vård- och omsorgsorganisationen och ledningssystem bygger på formella och vertikala strukturer. Dessa strukturer svarar inte längre på förväntningar från chefer, medarbetare och patienter. Vidare kan den nuvarande organisationskulturen inte möta dagens hälsoutmaningar med begränsade resurser, brist på kompetens i kombination med en alltmer åldrande befolkning, som kräver omfattande behov av vård och omsorg (Aboramadan et al., 2021).

Resultaten visar att det finns hinder för autentiskt ledarskap i dagens vårdorganisationsstruktur. Det kräver en perspektivförändring för att kunna leva upp till förväntningarna från patienter, medarbetare och ledning vad gäller hur vårdorganisationer på bästa sätt ska organiseras och ledas. Därför behöver dagens organisationer inom vård och omsorg nya perspektiv på struktur och ledarskap, som samordnar den omfattande förändringen i rätt riktning. Förändringsarbetet behöver vidare vara baserat på delaktighet, demokrati och inkludering av alla inblandade parter. Det är också viktigt att organisationer inom vård och omsorg satsar på det sociala kapitalet och organiserar arbetsplatser på ett sådant sätt som stimulerar teamarbete, kommunikation, tillit och autonomi för vårdpersonalen (McPherson et al., 2022; Aboramadan et al., 2021). Ett betydeseffullt hinder för autentiskt ledarskap på organisationsnivå är otydlighet som kan leda till arbetsrelaterad psykisk ohälsa för de anställda. Organisationer bör därför se till att deras riktlinjer är tydliga och att de stödjer anställdas välbefinnande (Hlongwane & Olivier, 2017; Du Plessis & Boshoff, 2018 a; Du Plessis & Boshoff, 2018b; Bernardes et al., 2020).

Ett annat hinder för autentiskt ledarskap på organisationsnivå är den höga omsättningen av sjuksköterskor. En kvantitativ studie lyfter fram en statistik som visar att cirka 10%, motsvarande 111 000 utbildade sjuksköterskor, arbetade med något annat än hälso- och sjukvård år 2017 i Sverige. Cirka 60 % av dessa uppgav att faktorer relaterade till deras arbetsmiljö låg bakom deras val att lämna sjuksköterskeyrket (Karlsson, Gunningberg, Pöder & Bäckström, 2019).

Sjuksköterskorna som deltog i studien betraktade bristen på tid till återhämtning mellan arbetspassen som något som kan utgöra hot mot patientsäkerheten. Sjuksköterskorna förklarade vidare att brist på tid till återhämtning och avkoppling efter jobbet och/eller mellan arbetspassen leder till att sjuksköterskornas lust till arbete minskar (Karlsson, Gunningberg, Pöder & Bäckström, 2019). Sjuksköterskorna uppgav att de känner sig missnöjda när vården inte är personcentrerad, försenas på grund av arbetsöverbelastning och när det råder brist på erfarna sjuksköterskekollegor. Sjuksköterskorna uppgav även att de önskar mer tid för omvårdnad (Alexander & Lopez, 2018; Karlsson, Gunningberg, Pöder & Bäckström, 2019).

Organisatoriska förutsättningar som främjar autentiskt ledarskap inom vård och omsorg är kopplade till organisationsetik, som har blivit alltmer relevant inom sektorn, där ledning och styrning av hälsoorganisationer står inför etiska frågor som rör

resursfördelning, rättvisa och prioritering. Organisationer inom vård och omsorg behöver hantera dessa frågor samtidigt som de balanserar mellan kostnader, tillgång till kompetens och kvalitet. Det är därför viktigt att skapa ett organisatoriskt klimat som främjar etisk praxis och beslutsfattande, där organisationens uppdrag och värderingar fungerar som en uppsättning av standarder (Assi et al., 2024; Denier, Dhaene & Gastmans, 2019).

Kulturella förutsättningar

Resultatet visar även att kulturella aspekter kan ha betydelse för autentiskt ledarskap. Enligt Assi et al. (2024) kan de olika uppfattningarna och tolkningarna av ledarskap inom olika kulturer skilja sig, med varierande övertygelser/föreställningar om vilka egenskaper som definierar en ledare. Detta i sin tur skapar förutsättningar eller hinder för autentiskt ledarskap inom vård och omsorg. De grundläggande principerna för autentiskt ledarskap, som omfattar rättvisa, förtroende, engagemang och integritet, överensstämmer med många kulturernas synen på ledarskap, enligt Assi et al. (2024). Författarna förklarar exempelvis att i den arabiska kulturen ses ledare som unika och kompetenta individer, som vägleder sina medarbetare och tar hand om deras behov. I arabiska samhällen värderas relationer högt och ledaren förväntas prioritera sina anställdas behov och välbefinnande. Dessa värderingar återspeglas i de grundläggande principerna för autentiskt ledarskap, som syftar till att etablera förtroende, rättvisa och engagemang inom ledar-följarrelationen, vilket skapar bra förutsättningar för utveckling av autentiskt ledarskap (Assi et al., 2024).

En annan aspekt av kulturella förutsättningar, som kan hindra autentiskt ledarskap, beskriver Hlongwane och Olivier (2017). De menar att det finns många hälsoutmaningar bland invånarna i Sydafrika att handskas med. En ökad efterfråga på vård, ihållande börda av infektionssjukdomar i kombination med brist på engagerad vårdpersonal och kompetenta ledare är faktorer som hotar den nationella folkhälsan och välbefinnandet i Sydafrika. Mot den bakgrunden förklarar Hlongwane och Olivier (2017) vidare att det socioekonomiska läget i Sydafrika, som präglas av hög arbetslöshet, också påverkar ledarnas och vårdanställdas vilja och valmöjligheter, vilket gör att medarbetare och ledare/chefer inom vården väljer att stanna kvar på sin arbetsplats trots att de vantrivs för att inte riskera att bli arbetslösa (Hlongwane & Olivier, 2017).

Ledarskapets roll för att utöva sjuksköterskeprofessionen

Sjuksköterskor är en viktig del av vård och omsorg och spelar en avgörande roll i att säkerställa högkvalitativ och säker patientvård. För att uppnå detta måste sjuksköterskor arbeta i en hälsosam arbetsmiljö som främjar spetskompetens och stödjande arbetskultur (Alexander & Lopez, 2018; Karlsson, Gunningberg, Pöder & Bäckström, 2019).

Resultatet visar att autentiskt ledarskap främjas när legitimerade sjuksköterskor som arbetar med patientnära vård känner tillfredsställelse av arbetsdagen. Enligt sjuksköterskorna är en sådan tillfredställande dag när de kan ge vård och omsorg till sina patienter på ett personcentrerat sätt utifrån ett helhetsperspektiv. Sjuksköterskorna beskrev också vikten av att kunna lyssna och samspela med patienten och dennes

anhöriga och bygga en ömsesidig relation baserad på förtroende (Karlsson, Gunningberg, Pöder & Bäckström, 2019).

Resultatet visar vidare att autentiskt ledarskap främjas av de positiva effekterna i den psykosociala arbetsmiljön. Då ökar nämligen patienternas och sjuksköterskornas tillfredsställelse, vilket även har en positiv effekt på den psykiska hälsan på arbetsplatsen (Assi et al., 2024; Al-Hassan et al., 2023). Hälsosamma arbetsmiljöer är viktiga för att främja produktivitet, trivsel och välbefinnande på arbetsplatsen. Särskilt inom vård och omsorg är det viktigt att ha en hälsosam arbetsmiljö för att säkerställa hög kvalitet på vården (Teo, Lux & Pick, 2023; McPherson et al., 2022; Alexander & Lopez, 2018).

Arbetsrelaterad psykisk ohälsa är ett hinder för autentiskt ledarskap, enligt Al Sabei et al. (2023) och sjuksköterskor är en särskilt utsatt grupp för exponering av jobberelaterad stress. Stress påverkar sjuksköterskornas psykiska, emotionella och även fysiska hälsa negativt. Depression, sömnlöshet, fetma, oro och eller musculoskelettala sjukdomar är några exempel på ohälsa som kan drabba sjuksköterskor. Författarna påpekar vidare att det kan leda till utbrändhet och försämrad livskvalitet för de utsatta sjuksköterskorna. Utbrändhet är ett växande problem bland sjuksköterskor och detta är ett erkänt internationellt hot mot vårdkvaliteten och patientsäkerheten. Al Sabei et al. (2023) påpekar vidare att resultatet i deras studie stämmer överens med tidigare forskning från många andra länder som belyser att stressrelaterade besvär och psykisk ohälsa är en global utmaning bland sjuksköterskor. Det beror på att yrkesrollen är komplex och innebär ett stort ansvar. Sjuksköterskor förväntas att ta hand om patienter dagligen och ge vård av hög kvalitet. Vanliga inslag i deras yrke är bland annat att lämna tunga allvarliga besked om bistående skador, kroniska sjukdomar och/eller dödsbesked. De behöver dessutom kommunicera tydligt med både patienter och anhöriga i komplexa vårdsituationer (Al Sabei et al., 2023). Därmed Al-Hassan et al. (2023) beskriver att mobbing på arbetsplatsen leder till psykisk ohälsa, sömnlöshet, huvudvärk och utbrändhet. Det finns ett signifikant och tydligt samband mellan hög arbetsbelastning, mobbing på arbetsplatsen och ökad/hög grad av depression, ångest och stressrelaterad problematik bland sjuksköterskor som arbetar på sjukhus (Al-Hassan et al., 2023).

Ledarskap spelar även roll i hur det påverkar sjuksköterskors psykologiska hälsa genom att minska risken för ohälsa på arbetsplatsen (Teo, Lux & Pick, 2023; McPherson et al., 2022). Ledare som visar empati, stöd och uppmuntrar sina anställda, skapar en positiv arbetsmiljö som främjar välbefinnande och engagemang. Ledare som är öppna för feedback och förändringar kan också anpassa arbetsmiljön efter personalens behov (McPherson et al., 2022; Denier, Dhaene & Gastmans, 2019). Autentiska ledare är benägna att minska känslomässiga utmattningar och öka personliga prestationer bland sina medarbetare. Genom att integrera autentisk ledarskapsutbildning i professionella utvecklingsaktiviteter kan personalen inom vård och omsorg få hjälp med att utveckla autentiska ledarskapsfärdigheter och minska risken för utbrändhet (McPherson et al., 2022; Wong et al., 2020).

Förutsättningar ur ledarskapsperspektiv

Ledarskap är avgörande för att hantera utmaningar inom vård och omsorg, även för att uppnå organisatoriska mål, där personalens och patienternas tillfredsställelse förbättras (Al-Hassan et al., 2023; Teo, Lux & Pick, 2023; McPherson et al., 2022; Du Plessis & Boshoff, 2018b; Alexander & Lopez, 2018). Du Plessis och Boshoff (2018a) påpekar även att gott/ positiv ledarskap främjas när ledaren tar hand om sin egen hälsa och välbefinnande, vilket oftast nedprioriteras av ledaren själv. Detta eftersom ledaren endast fokuserar på att planera aktiviteter för att främja personalens välbefinnande (Du Plessis & Boshoff, 2018a).

Resultatet visar att ledarskapsutveckling är en viktig förutsättning för autentiskt ledarskap. Enligt Bernardes et al. (2020) är utveckling inom ledarskapet väsentlig för kommunikation, tillit, delaktighet och autonomi (Bernardes et al., 2020; Allan et al., 2023). En autentisk ledare har en utvecklad förmåga som möjliggör bearbetning och anpassning av sin ledarskapsstil till sina medarbetares behov och situation. Samtidigt som reaktionen stämmer överens med de egna personliga värderingar, övertygelser och känslor. Autentiskt ledarskap resulterar i en process och interaktion mellan ledare och medarbetare som påverkar båda parternas beteenden (Bernardes et al., 2020).

Medarbetarnas psykologiska kapital är sammankopplade till autentiskt ledarskap och arbetsengagemang, då den främjar autentiskt ledarskap. Det psykologiska kapitalet och följsamheten hos medarbetarna och autentisk ledarskapsstil är viktiga faktorer för att gynna arbetsengagemang hos personalen. Anställda med höga nivåer av psykologisk kapital tenderar att bidra till positiva förändringar i organisationen och arbetsengagemanget ökar också om anställda har höga nivåer av psykologisk kapital. I dessa fall tenderar medarbetare att bli mindre påverkade av ledarens beteende (Du Plessis & Boshoff, 2018a & 2018 b).

DISKUSSION

Detta avsnitt är indelat i två delar: metoddiskussion och resultatdiskussion.

Metoddiskussionen behandlar studiens design, den integrativa litteraturöversikten samt studiens trovärdighet, tillförlitlighet, verifierbarhet och överförbarhet.

Resultatdiskussionen beskriver framgångsfaktorer och hinder samt krav- kontroll- stödmodellen och hur studiens resultat bidrar till vård- och omsorgsadministration.

Metoddiskussion

Denna studie baseras på en integrativ litteraturöversikt med en tematisk analys. Enligt Rosén (2023) är litteraturstudiens syfte att skapa en övergripande förståelse av ett forskningsområde. Författaren betonar vikten av en grundlig sökning av relevant litteratur. En systematisk och väldefinierad metod för att identifiera, granska och integrera de utvalda studierna är centrala i litteraturstudier. Vidare är kritisk granskning, analys, välbeskriven process och rapport av resultat avgörande för studiens validitet samt trovärdighet (2023, s. 381–383). Toronto och Remington (2020) förklarar att

fördelen med integrativ litteraturöversikt är att den ger en helhetsbild. Detta eftersom studien inkluderar flera discipliner och/eller perspektiv. Därmed skapas utrymme för att inkludera olika typer av bevis från olika källor, inklusive kvalitativa och kvantitativa metoder, vilket innebär en bredare syn på evidensbaserad forskning. Vi anser att den integrativa litteraturöversikten har besvarat uppsatsens syfte och att användningen av denna metod genererat nyanserade perspektiv från olika forskningsdiscipliner och studier från flera länder, vilket kan anses vara en styrka.

Nackdelen med integrativ litteraturöversikt är den omfattande mängden av information där det kan uppstå svårigheter med hanteringen av informationsmängden. Det finns även risk för partiskhet i valet av studier och analysen av resultaten (Toronto & Remington, 2020, s. 80–86), vilket kan leda till bristande kvalitet eller felaktiga slutsatser. För att hantera urval och bearbetning av materialet (artiklarna) användes PEO-modellen (Population, Exposure, Outcome) där vi följde en standardiserad sökstrategi för att säkerställa att de inkluderade artiklarna var relevanta och tillförlitliga. Forsberg och Wengströms (2016) granskningsmall (bilaga 2-3) användes för att bedöma artiklarnas vetenskapliga kvalitet och metodik. Detta underlättade också sorteringen av det insamlade materialet, där artiklar som inte höll god kvalitet exkluderades. För att undvika partiskhet diskuterades urvalet mellan författarna.

Trovärdighet

Trovärdighet, eller intern validitet, handlar om hur väl metoden för insamling och analys stödjer studiens resultat (Bryman, 2018). Vi bedömde att en integrativ litteraturöversikt var en lämplig metod för att uppnå studiens syfte då den sammanfattar och presenterar kunskap från flera källor och ger en bred översikt över ett ämnesområde (Whittemore & Knafl, 2005). Data samlades in från fem olika databaser (ProQuest Central, PsycINFO, PubMed, MEDLINE och CINAHL), vilket ökade chanserna att hitta relevanta artiklar för studiens syfte. Användningen av flera databaser kan dock innebära nackdelar eftersom det genererar många artiklar som kräver noggrann sortering under urvalsprocessen. För att säkerställa ett tillförlitligt urval tillämpade vi PEO-modellen (Population, Exposure, Outcome) tillsammans med en standardiserad sökstrategi och tydliga inklusions- och exklusionskriterier.

De utvalda artiklarna kvalitetsgranskades med hjälp av Forsbergs och Wengströms granskningsmall (2016), vilket vi bedömde säkerställde att de höll hög vetenskaplig kvalitet. De artiklar som var av dålig kvalitet eller inte uppfyllde inklusionskriterierna exkluderades. För att analysera artiklarna använde vi oss av tematisk analys där vi sammanförde studiernas resultat och identifierade gemensamma teman och mönster. Den tematiska analysen bidrog till nya perspektiv och en mer nyanserad förståelse av materialet. Vi var dock medvetna om risken för partiskhet i kodningsprocessen, som är en kritik riktad mot tematisk analys då man menar att forskaren kan välja det som den anser är ”intressanta teman”, enligt Braun och Clarke (2006, s.80). För att minimera denna risk strävade vi efter att vara objektiva och transparenta genom hela arbetet. Under granskning, urval och tematisering diskuterade och reflekterade vi över varje steg tillsammans för att undvika snedvridning.

Vidare redovisas alla steg i studien tydligt i metodavsnittet, vilket bidrar till transparens och säkerställer att metodiken är systematisk. En sådan metodik stärker trovärdigheten och tillförlitligheten i forskningsresultaten (Braun & Clarke, 2006; Whittemore &

Knafl, 2005). Författarna var också måna om att studierna skulle vara etiskt försvarbara och därför har de utvalda artiklarna tydliga beskrivningar av att etiskt godkännande söktes innan forskningen påbörjades.

Pålitlighet

Polit och Beck (2017) beskriver pålitlighet som att de presenterade resultaten ska härstamma från de analyserade artiklarna och inte påverkas av författarnas egna förförståelse, intressen eller perspektiv. Vi har därför strävat efter att genomföra litteraturstudien på ett metodiskt och systematiskt sätt med hjälp av PEO-modellen, tydliga sökstrategier och granskningsmallar samtidigt som vi under processen haft ett objektivt förhållningssätt (förförståelsen diskuteras längre fram i avsnittet). Detta kan anses stärka studiens pålitlighet, enligt Forsberg och Wengström (2016), som menar att pålitligheten ökar om sökningsprocessen är gjord på ett systematiskt, strukturerat och transparent sätt.

En möjlig svaghet i studien är användningen av översättningsverktyget Google Translate, som en av författarna använde som stöd för att förstå innehållet i artiklarna. Vi är medvetna om att sådana verktyg inte alltid kan översätta text korrekt, särskilt när det gäller specifika facktermer, vilket kan skapa problem. För att minimera risken för feltolkningar diskuterade vi artiklarnas innehåll tillsammans och fokuserade på att förstå det övergripande budskapet snarare än enskilda termer. Dessutom säkerställde vi en gemensam förståelse genom att tillsammans gå igenom artiklarnas originaltexter.

Bekräftelsebarhet

Henricson (2023) förklarar att en studie med ett noggrant och väl beskrivet metodavsnitt ska kunna replikeras med liknande resultat. För att underlätta för andra forskare att återskapa arbetet bör metodavsnittet vara detaljerat. I denna studie har författarna inte bara redogjort för tillvägagångssättet i metodavsnittet, utan även beskrivit litteratursökningen utförligt i bilaga 1. Genom att tillämpa en systematisk och transparent metodologi har studiens bekräftelsebarhet förstärkts.

En viktig del av att uppnå bekräftelsebarhet har varit den tematiska dataanalysen. Genom att identifiera och kategorisera teman och mönster i det insamlade materialet har resultaten presenterats på ett tydligt och strukturerat sätt. Dock kan tematisk analys också utgöra en potentiell svaghet för studiens bekräftelsebarhet. Om studien skulle upprepas är det möjligt att andra forskare skulle identifiera eller prioritera andra teman än de som framkommer i vår studie. Detta anser vi vara en svårighet i tematisk dataanalys och metodens begränsning på grund av risken för egna tolkningar och utmaningen att hantera heterogena datakällor och välja vilka teman som bäst fångar informationen. Trots detta har vi strävat efter att identifiera teman utifrån studiens syfte, vilket har fungerat som en vägledning för att säkerställa relevans och objektivitet.

Överförbarhet

Enligt Polit och Beck (2017) innebär överförbarhet möjligheten att tillämpa studiens resultat i andra sammanhang än där den ursprungligen genomförts, exempelvis i andra

länder eller grupper som beskrivs i resultatet. I denna studie har artiklar från Australien, Belgien, Jordanien, Kanada, Oman, Portugal, USA och Sverige inkluderats. Enligt Whitemore och Knafl (2005) är det viktigt att ta hänsyn till kontext, metoder och resultat vid bedömningen av överförbarheten av integrativa litteraturstudier baserade på internationell forskning. Man bör vara medveten om kulturella skillnader och kontextuella faktorer, granska metodologin och bedöma resultatens tillämpningsbarhet. Baserat på sammanställningen av artiklarna och den tematisering som lyfter fram gemensamma aspekter av autentiskt ledarskap, kan resultaten betraktas som överförbara i stor utsträckning till andra kontexter som rör sjuksköterskor. Samtidigt är det viktigt att ta hänsyn till att varje arbetsplats är unik och att vård- och omsorgsorganisationer kan variera betydligt mellan olika länder, vilket påverkar överförbarheten. Trots dessa skillnader anser vi att de identifierade förutsättningarna och hindren för en autentisk ledarskapsstil samt dess påverkan på arbetsmiljön för sjuksköterskor, är tillämpningsbara i andra sammanhang. Därför kan resultaten utifrån det ses som både överförbara och generellt igenkännbara för sjuksköterskor, oberoende av geografisk kontext. När det gäller kulturella förutsättningar och socioekonomiska aspekter kopplade till autentiskt ledarskap, som framhålls i resultatet, anser vi att det är svårare att tala om överförbarhet till andra sammanhang. Detta eftersom kulturella föreställningar och övertygelser eller socioekonomi ofta är unika och specifika för det samhälle eller land där de uppstår. Samtidigt kan det finnas vissa likheter mellan kulturer, exempelvis i hur ledarskap definieras och vilka egenskaper som förväntas av en ledare, men detta är spekulationer och tolkningar som inte rymmer inom uppsatsen.

Resultatdiskussion

Framgångsfaktorer för autentiskt ledarskap

Resultatet visar att autentiskt ledarskap kräver en förändring i perspektiv inom vård- och omsorgsorganisationer för att möjliggöra förutsättningar för autentiska ledare. Denna förändring bör grundas på principer som delaktighet, demokrati och inkludering av alla parter. Autentiska ledare behöver aktivt lyssna på medarbetarnas olika åsikter och erfarenheter för att fatta objektiva och rättvisa beslut. Genom att involvera personalen i beslutsprocesser kan ledare skapa en inkluderande och engagerande arbetsmiljö där både socialt kapital och tillit stärks (Avolio et al., 2004; Vinice, 2023; Punti & Hilton, 2020; Allan et al., 2023).

Litteraturen belyser att organisationer som investerar i socialt kapital genom att främja teamarbete, kommunikation, autonomi och tillit, samtidigt som arbetsbördan för personalen minskas, lägger en stark grund för autentiskt ledarskap. Autentiska ledare spelar en avgörande roll i att stärka dessa faktorer genom att vara äkta, transparenta och pålitliga, samt genom att kommunicera värderingar och entusiasm på ett sätt som bygger meningsfulla relationer. Detta skapar inte bara en positiv psykosocial arbetsmiljö utan bidrar även till en högre vårdkvalitet (McPherson et al., 2022; Aboramadan et al., 2021; Karlsson et al., 2019).

Resultatet pekar också på att flexibilitet i organisationen och ökat medarbetarengagemang är viktiga faktorer som främjar autentiskt ledarskap (Hlongwane & Olivier, 2017; Du Plessis & Boshoff, 2018a & 2018b; Bernardes et al., 2020). Etik inom organisationen är också en viktig förutsättning. Organisationer bör hantera resursfördelning, rättvisa och prioriteringar på ett etiskt sätt, samtidigt som de balanserar kostnadseffektivitet. En organisation som uppmuntrar etisk praxis och beslutsfattande är avgörande för att skapa förutsättningar för autentiskt ledarskap (Assi et al., 2024; Denier et al., 2019).

Autentiskt ledarskap har en direkt inverkan på vård- och omsorgsorganisationer genom att förbättra arbetsmiljön, stödja teamarbete och främja patientvården. Litteraturen visar att sjuksköterskor värdesätter möjligheten att ge personcentrerad vård och att kunna samspela med patienter och anhöriga. Brist på återhämtning mellan arbetspass riskerar dock att påverka både arbetslust och patientsäkerhet. En hälsofrämjande arbetsmiljö som prioriterar kompetens och socialt stöd är avgörande för sjuksköterskornas tillfredsställelse och möjligheten att ge vård av hög kvalitet. Autentiska ledare kan skapa en sådan inkluderande kultur genom att identifiera dessa behov och anpassa sin ledarstil därefter (Karlsson et al., 2019; Al Sabei et al., 2023; Al-Hassan et al., 2023; Ducar, 2023).

Enligt Avolio et al. (2004) kännetecknas autentiskt ledarskap av självmedvetenhet, transparens, etiskt beteende och starka moraliska värderingar. Dessa egenskaper möjliggör för ledare att bygga äkta och meningsfulla relationer med sina medarbetare. Genom att visa integritet, empati och ödmjukhet inspirerar autentiska ledare sina team och skapar en arbetsmiljö som gynnar medarbetarnas välbefinnande, jobbtillfredsställelse och organisatoriska prestationer (Aboramadan et al., 2021; Marques-Quinteiro et al., 2021; Allan et al., 2023; Du Plessis & Boshoff, 2018a & 2018b; Alexander & Lopez, 2018; Denier et al., 2019). Förtroende är en annan central komponent i autentiskt ledarskap och är avgörande för positiva resultat. Autentiska ledare bygger förtroende genom att visa omtanke, respekt och hög etisk standard gentemot sina medarbetare. Resultatet visar också att autentiskt ledarskap är förknippat med ökad optimism, vilket stärker medarbetarnas förmåga att hantera motgångar, engagera sig, uppleva arbetstillfredsställelse och förbättra sin prestation (Avolio et al., 2004).

De valda artiklarnas resultat överensstämmer med Avolio et al. (2004) teori om att autentiskt ledarskap har en positiv inverkan på medarbetarnas välbefinnande, engagemang och psykosociala arbetsmiljö. Exempelvis visade Al-Hassan et al. (2023) att autentiskt ledarskap bidrar till förbättrad psykisk hälsa hos sjuksköterskor och minskar mobbing på arbetsplatsen. Al Sabei et al. (2023) fann att autentiskt ledarskap hos sjuksköterskechefer minskar utbrändhet bland akutsjuksköterskor. Dessa fynd antyder att autentiskt ledarskap kan fungera som en buffert mot arbetsrelaterad stress och främja en positiv arbetsmiljö (Marques-Quinteiro et al., 2021; Furunes et al., 2018).

Slutligen visar resultatet att arbetsengagemang, delaktighet i ledarskap och samarbete är viktiga faktorer för att skapa förutsättningar för autentiskt ledarskap. Detta ligger i linje med Avolio et al. (2004), som betonar att autentiska ledare agerar som förebilder genom att identifiera sig med sina medarbetare, visa sårbarhet och betona vikten av utveckling.

Detta påverkar sjuksköterskornas prestation, produktivitet och psykosocial arbetsmiljö på ett positivt sätt (Bernardes et al., 2020; Du Plessis & Boshoff, 2018a).

Hinder för autentiskt ledarskap

Resultatet visar att autentiskt ledarskap kan hindras av olika faktorer inom vård- och omsorgsorganisationen. Ett av dessa hinder är organisationens brist på tydliga mål och otydlig kommunikation till sina anställda, vilket kan leda till arbetsrelaterad psykisk ohälsa för de anställda. När förväntningarna inte är tydliga och det råder brist på transparens inom organisationen blir det svårt för ledaren att agera autentiskt och engagera medarbetarna på bästa sätt (McPherson, et al., 2022; Aboramadan et al., 2021; Bernardes et al., 2020; Du Plessis & Boshoff, 2018 a; Du Plessis & Boshoff 2018b; Hlongwane & Olivier, 2017). Detta går att knyta an till Vinices (2023) teori om svårigheter som kan uppstå för det autentiska ledarskapet, där autentiska ledare ofta ställs inför konflikter när deras personliga värderingar inte överensstämmer med organisationens kultur, struktur eller politik. Ett exempel på detta är när organisationens sätt att arbeta inte stödjer transparens, delaktighet eller tydliga värderingar, vilket försvårar för ledaren att bygga de meningsfulla relationerna som är kärnan i autentiskt ledarskap. Detta kan vara särskilt problematiskt inom vård- och omsorgssektorn där arbetsbelastningen och kraven ofta är höga. I detta sammanhang blir det tydligt att en välfungerande organisationskultur, tydliga mål och ömsesidigt stöd mellan ledare och personal är avgörande för att autentiskt ledarskap ska kunna förverkligas.

Resultatet pekar även på ett annat avgörande hinder för autentiskt ledarskap som är arbetsrelaterad psykiska ohälsa. Exponeringen för jobbrelaterad stress påverkar sjuksköterskornas psykiska, emotionella och fysiska hälsa negativt, vilket kan försvåra möjligheterna till att praktisera autentiskt ledarskap. Mobbing på arbetsplatsen, som också är ett vanligt förekommande inslag i sjuksköterskeprofessionen och kan orsaka psykisk ohälsa. Mobbing kan leda till sömnproblem, huvudvärk och utbrändhet, vilket i sin tur påverkar både medarbetarnas och organisationens välbefinnande (Al Sabei et al., 2023; Al-Hassan et al., 2023).

Ett annat hinder för autentiskt ledarskap är hög personalomsättning inom vård och omsorg. Den höga omsättningen av sjuksköterskor kan hindra utvecklingen av autentiskt ledarskap, eftersom det blir svårt att bygga långvariga och förtroendefulla relationer mellan ledare och medarbetare. Det är nämligen betydelsefullt för det autentiska ledarskapet att ledare har god kännedom om sina medarbetares olika egenskaper, vilket även betonas av Avolio et al. (2004). Avolio et al. (2004) beskriver vidare att social identitet är en process där individer identifierar sig med en grupp och ser sitt medlemskap som en del av sin identitet. Autentiska ledare spelar en viktig roll i att stärka denna sociala identifikation genom att skapa en inkluderande och sammanhållna arbetsmiljö. Hög personalomsättning kan därmed utgöra ett hinder för att bygga denna gemenskap, då den kontinuerliga förändringen i arbetsgruppen gör det svårt för medarbetare och ledare att utveckla starka och långsiktiga relationer. När anställda ständigt byts ut minskar möjligheten att skapa förtroende, samhörighet och en gemensam kultur, vilket i sin tur underminerar de autentiska ledarnas förmåga att stödja gruppens sociala identitet. Dessutom kan hög personalomsättning leda till en osäker och

kaotisk arbetsmiljö, vilket i sin tur påverkar medarbetarnas trivsel och engagemang (Karlsson, Gunningberg, Pöder & Bäckström, 2019; Du Plessis & Boshoff, 2018 a; Du Plessis & Boshoff 2018b).

I vissa kontexter kan den socioekonomiska situationen för vårdpersonalen utgöra ett hinder för att utöva autentiskt ledarskap. När både ledare och medarbetare inom vård och omsorg vantrivs med sina arbetsvillkor och arbetsmiljö, men stannar kvar på grund av rädsla för arbetslösheten och att sakna inkomst. Detta kan leda till att etisk och personcentrerade vårdprinciper inte beaktas, och utförande av autentiskt ledarskap förhindras (Hlongwane & Olivier, 2017).

Sammanfattningsvis, för att övervinna dessa hinder och främja autentiskt ledarskap i vården är det nödvändigt att ta itu med de underliggande orsakerna till otydlighet, hög personalomsättning, bristfällig personcentrerad vård och arbetsrelaterad psykisk ohälsa. Det kräver en perspektivförändring med fokus på att organisera och leda vårdorganisationer på ett sätt som uppfyller förväntningarna från patienter, medarbetare och ledning.

Krav- kontroll- stödmodellen och autentiskt ledarskap

Karaseks och Theorells (2021) krav-kontroll-stöd-modell betonar vikten av att utvärdera olika aspekter av arbetsmiljön som en helhet, inklusive både de krav som sjuksköterskor står inför, deras kontroll över sina arbetsuppgifter och upplevelsen av socialt stöd. Om kraven på sjuksköterskor är för höga och de har samtidigt liten kontroll över sitt arbete och brist på socialt stöd kan det leda till stress och psykisk ohälsa. Däremot om kraven är höga, men sjuksköterskorna har en hög grad av kontroll över sitt arbete och tillgång till socialt stöd, kan det vara mer gynnsamt för deras välbefinnande och arbetsmiljö (Karlsson, Gunningberg, Pöder & Bäckström, 2019; Alexander & Lopez, 2018).

Ledarskap har en viktig roll i att skapa en hälsosam arbetsmiljö enligt Karaseks och Theorells (2021) krav-kontroll-stöd-modell. En bra ledare kan hjälpa till att balansera krav, kontroll och stöd på arbetsplatsen. Det innebär att ledaren kan hantera krav och press som sjuksköterskorna möter, erbjuda adekvata resurser och kontroll över arbetsuppgifter samt att skapa en miljö där sjuksköterskorna känner sig sedda och får det sociala stöd som de behöver för att klara av arbetsbelastningen (Teo, Lux & Pick, 2023; McPherson et al., 2022; Karlsson, Gunningberg, Pöder & Bäckström, 2019; Alexander & Lopez, 2018; Hlongwane & Olivier, 2017).

Karasek och Theorells (2021) krav-kontroll-stödmodell understryker vikten av arbetsk kontroll och socialt stöd i att mildra de negativa effekterna av höga arbetskrav, medan Avolios et al. (2004) teori betonar rollen av äkthet, självmedvetenhet och transparens för att främja en stödjande arbetsmiljö. Genom autentiskt ledarskap kan ledaren skapa en positiv arbetsmiljö, förbättra anställdas välbefinnande och bidra till den övergripande framgången för vård- och omsorgsorganisationen.

Hur studiens resultat bidrar till vård- och omsorgsadministration

Studiens resultat visar den positiva betydelsen av autentiskt ledarskap på vård- och omsorgsadministrationen. Bland annat kan en positiv arbetsmiljö som främjar sjuksköterskornas välbefinnande minska personalomsättningen. Detta leder till ökad kontinuitet och stabilitet inom personalgruppen, vilket i sin tur minskar behovet av att rekrytera och utbilda ny personal. Det sparar både tid och pengar inom vård- och omsorgsorganisationen.

En viktig aspekt av autentiskt ledarskap är att den ger plats och utrymme till reflektion och etisk praxis, vilket är viktigt i dagens vård- och omsorgsorganisation med dess begränsade tillgång till ekonomiska resurser och bristen på sjuksköterskor. Det sätter prov på vårdorganisationens förmåga att kunna prioritera och fördela resurser på ett rättvist sätt. En annan faktor är att autentiska ledare har förmågan att inspirera och motivera sina anställda. Genom att främja anställdas välbefinnande och engagemang kan autentiskt ledarskap leda till ökad produktivitet, effektivare arbetsprocesser och högre prestationer inom vård- och omsorgsadministrationen.

En annan positiv effekt av autentiskt ledarskap på vård- och omsorgsadministrationen är att den skapar en atmosfär av tillit, öppenhet och respekt. Detta kan förbättra samarbete och kommunikation. Genom att uppmuntra till öppen dialog och tydlig kommunikation, kan autentiskt ledarskap främja ett positivt och effektivt arbetsklimat. Autentiskt ledarskap kan också ha en direkt positiv inverkan på patientvården och omsorgen. Genom att prioritera personcentrerad vård och skapa en positiv arbetsmiljö för sjuksköterskor kan autentiska ledare bidra till förbättrad kvalitet, säkerhet och patientnöjdhet.

Rekommendationer till framtida forskning

Vi har uppmärksammat att det finns få internationella kvalitativa studier som belyser olika aspekter av autentisk ledarskapsstil, något som många forskare har påpekat. Vi anser att det skulle vara värdefullt att fortsätta forskningen kring autentisk ledarskapsstil och undersöka dess specifika implikationer och tillämpningar i den svenska vård- och omsorgskontexten. Under vår studiesgång har vi uppmärksammat att det inte finns så många studier i Sverige relaterade till autentisk ledarskapsstil. Det kan bero på flera faktorer, såsom att svenska forskare kan ha valt att fokusera på andra ledarskapsmodeller eller teorier som är mer aktuella eller relevanta för den svenska hälso- och sjukvården. Sverige har en arbetskultur där kollektiva värderingar och samarbete ofta betonas. Detta kan leda till mindre intresse för individcentrerade ledarskapsmodeller som autentiskt ledarskap, som handlar om individuella ledare och deras personliga autenticitet.

En annan faktor kan vara resurser och finansiering, med andra ord om det inte finns tillräckligt med intresse eller stöd från institutionella aktörer kan studier om autentiskt ledarskap bortprioriteras. Samtidigt anses den autentiska ledarskapsstilen vara en relativt ny teori inom ledarskapsstudier. Det kan ta tid innan en ny teori tillämpas i forskningen. Det kan också vara så att svenska organisationer i praktiken arbetar med autentiskt ledarskap utan att det benämns som sådant i forskning och litteraturen.

Kommande studier kan undersöka hur autentiskt ledarskap kan anpassas och kombineras med den svenska arbetskulturen och värderingarna inom vård och omsorg. Relevanta forskningsfrågor skulle kunna vara: Vilka aspekter av autentisk ledarskapsstil är särskilt relevanta och effektiva inom den svenska kontexten? Hur kan autentiska ledare navigera mellan sina medarbetares olika kulturella värderingar och förväntningar med tanke på den mångkulturella bakgrunden bland sjukvårdspersonalen?

Det skulle också vara intressant att undersöka hur autentisk ledarskapsstil kan främja jämställdhet och inkludering på arbetsplatsen, exempelvis: Hur kan autentiska ledare skapa en arbetsmiljö där alla medarbetare känner sig sedda, hörda och betydelsefulla? Vilken roll spelar autentiska ledare i att bryta ner hierarkiska strukturer och främja jämställdhet mellan kön och olika sociala identiteter?

SLUTSATSER

Denna litteraturstudie har undersökt betydelsen av autentiskt ledarskap inom vård och omsorgsorganisationer med fokus på sjuksköterskeprofessionen som medarbetare. Studiens resultat visar att för att praktisera autentisk ledarskapsstil behöver den organisatoriska strukturen anpassas, vara tydlig, adressera faktorer relaterade till arbetsmiljön och minska den höga hastigheten av personalomsättningen. Vidare har denna studie visat att autentiskt ledarskap inom vård och omsorg hämmas av flera organisatoriska faktorer. Nuvarande strukturer, baserade på formella och vertikala system, uppfyller inte längre förväntningarna från patienter, medarbetare och ledning. För att möta dagens utmaningar krävs en omfattande förändring som inkluderar demokrati, delaktighet och transparens i beslutsfattandet.

Ett av de största hindren är otydlighet i organisationens mål och kommunikation, vilket kan leda till arbetsrelaterad psykisk ohälsa och bristande engagemang bland personalen. Hög sjuksköterskeomsättning, ofta kopplad till arbetsmiljöfaktorer som överbelastning och brist på återhämtning, underminerar dessutom möjligheten att bygga starka team och förtroendefulla relationer. Organisationer måste satsa på att främja socialt kapital genom att stärka teamarbete, kommunikation och autonomi. Etiska frågor kring resursfördelning och prioriteringar är också betydelsefulla och kräver ett klimat som stöder rättvisa och transparenta beslut. Genom att adressera dessa hinder kan vårdorganisationer skapa en mer stödjande miljö, som möjliggör att praktisera autentiskt ledarskapsstil och förbättra vårdkvaliteten.

Studien har visat att kulturella förutsättningar såsom kulturella normer och värderingar påverkar förutsättningarna för autentiskt ledarskap. Skillnader i hur ledarskap tolkas och praktiseras kan antingen underlätta eller försvåra utvecklingen av autentiskt ledarskap inom vård och omsorg. I vissa kulturer ses ledare som vägledande och omsorgsfulla individer, vilket går hand i hand med principerna för autentiskt ledarskap, såsom förtroende, rättvisa och engagemang. Denna kulturella syn skapar goda förutsättningar för autentiskt ledarskap genom att betona relationer och medarbetarnas välbefinnande. Samtidigt kan socioekonomiska faktorer och vårdrelaterade utmaningar, såsom de som beskrivs i studien från Sydafrika, begränsa möjligheterna till autentiskt ledarskap. Brist på resurser, hög arbetslöshet och ökade krav på vårdpersonal gör att både ledare och

anställda ofta tvingas stanna kvar på sina arbetsplatser trots vantrivsel. Dessa förhållanden skapar en arbetsmiljö där det är svårt att etablera rättvisa, engagemang och förtroende.

När det gäller påverkan av autentisk ledarskapsstil på sjuksköterskornas arbetsmiljö i praktiken, har studien visat att en hälsosam arbetsmiljö och stödjande ledarskap är avgörande för att sjuksköterskor ska kunna utföra sitt arbete på ett tillfredsställande sätt. Autentiskt ledarskap främjas när sjuksköterskor upplever att de kan ge personcentrerad vård, bygga förtroendefulla relationer med patienter och deras anhöriga samt arbeta utifrån ett helhetsperspektiv. Detta leder till ökad arbetsglädje och bättre vårdkvalitet. Positiva effekter i den psykosociala arbetsmiljön, såsom trivsel, välbefinnande och stöd från ledningen, bidrar till att minska arbetsrelaterad stress och förbättra både patienters och sjuksköterskors tillfredsställelse. Samtidigt utgör stress och psykisk ohälsa hinder för autentiskt ledarskap. Sjuksköterskor är särskilt utsatta för stress, vilket kan leda till utbrändhet, depression och fysisk ohälsa. Detta påverkar inte bara deras livskvalitet utan också patientsäkerheten och vårdkvaliteten negativt.

Vidare när det kommer till förutsättningar ur ledarskapsperspektiv har studien visat att autentiskt ledarskap kräver en utvecklad ledarskapsförmåga. Ledarskapsutveckling är viktig för att stärka kommunikation, tillit, delaktighet och autonomi inom organisationen. Autentiska ledare har förmågan att anpassa sin ledarstil till medarbetarnas behov och situationer, samtidigt som de handlar i linje med sina egna värderingar och etiska övertygelser. Detta skapar en gynnsam och ömsesidig interaktion mellan ledare och medarbetare som påverkar båda positivt.

En viktig aspekt som lyfts fram i studien är ledarens egen hälsa och välbefinnande, som ofta nedprioriteras på grund av att personalens behov ofta prioriteras. Att ledare vårdar sitt eget välbefinnande är basen för ett hållbart och effektivt ledarskap. Även medarbetarnas psykiska välmående är en viktig faktor, där höga nivåer av psykologiskt kapital hos personalen främjar både arbetsengagemang och autentiskt ledarskap, vilket bidrar till en positiv arbetskultur.

REFERENSER

Aboramadan, M.; Main, N.A.; Turkmenoglu, M.A.; Cicek, B.; Farao, C. (2021) Linking authentic leadership and management capability to public hospital performance: the role of work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*. Bingley Vol. 29, Iss. 5, DOI:10.1108/IJOA-10-2020-2436

AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Alexander, C & Lopez, R.P. (2018). A Thematic Analysis of Self-described Authentic Leadership Behaviors Among Experienced Nurse Executives. *JONA*. Vol. 48, Nr. 1, pp 38-43

Allan J, Olcon K, Everingham R, Fox M, Pai P, Mackay M, et al. (2023) Leading wellness in healthcare: A qualitative study of leadership practices for wellness in hospital settings. *PLoS ONE*. Vol.18(7): e0285103.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0285103>

Alvesson, M. & Cizinsky, S. (2018). *Organisation och ledning i sjukvård – En reflekterande ansats*. Lund: Studentlitteratur.

Al Sabei, S., AbuAlRub, R., Al Yahyaie, A., Al-Rawajfah, O.M., Labrague, L.J., Burney, I.A., Al-Maqbali, M. (2023) The influence of nurse managers' authentic leadership style and work environment characteristics on job burnout among emergency nurses. *International Emergency Nursing*. Vol.70,
<https://doi.org/10.1016/j.ienj.2023.101321>

Al-Hassan, N. S.; Hussien, A. R.; Baqeas, M.H.; Hamaideh, S. H.; Huthaifah, K. (2023). Authentic Leadership and Its Role in Registered Nurses' Mental Health and Experiences of Workplace Bullying. *SAGE Open Nursing*. Thousand Oaks Vol.9.DOI:10.1177/23779608231185919

Assi, H., Rayan, A., Eshah, N.F., Albashtawy, M., Hussni Al-Ghabeesh , S. (2024). Nurse Managers' Authentic Leadership and their Relationship with Work Engagement among Registered Nurses. *Nursing Forum*. Vol. 2024, Article ID 7523906, 9 pages.
<https://doi.org/10.1155/2024/7523906>

Avolio. B.J., Gardner. W.L., Walumbwa. F.O., Luthans. F., May. D.R. (2004) Unlocking the mask: a look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *Leadersh Q*. Vol.15(6):801–823.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003>

Bernardes, A.; Gabriel, C.S.; Cummings, G.G.; Zanetti, A.C.B.; Leoneti, A.B.; Caldana, G., et al. (2020). Organizational culture, authentic leadership and quality improvement in Canadian healthcare facilities. *Rev Bras Enferm*. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0732>

Bettany-Saltikov, J. & McSherry, R. (2016). *How to do a systematic literature review in nursing: A step-by-step guide*. 2 uppl., Open University Press.

Braun, & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), ss. 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3 uppl.). Stockholm: Liber.

Burns, J.M. (2019). *Leadership*. Johanneshov: MTM. ISBN: 9780061965579.

Denier, Y., Dhaene, L., Gastmans, Ch. (2019). You can give them wings to fly’: a qualitative study on values-based leadership in health care. *BMC Medical Ethics*. Iss. 20:35 <https://doi.org/10.1186/s12910-019-0374-x>

Ducar, D. (2023) The Urgent Need for Authentic Leadership and Allyship in Health Care. *The Journal of continuing education in nursing*. Vol.54 (5), p.201-203.DOI: 10.3928/00220124-20230405-03.

Du Plessis, M. & Boshoff, A.B. (2018a). The role of psychological capital in the relationship between authentic leadership and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management/SA*. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.1007>

Du Plessis, M. & Boshoff, A.B. (2018b). Authentic leadership, followership, and psychological capital as antecedents of work engagement. *Journal of Psychology in Africa*. 28:1, 26-32, DOI: 10.1080/14330237.2018.1438832

Eklöf, M.(2022) *Psykosocialarbetsmiljö: Begrepp, bedömning och utveckling*. Studentlitteratur.

Engman, M. & Lundgren, S.M. (2009) Vad innebär rehabilitering och sjuksköterskans omvårdnad för patienter vid stroke? *Vård i Norden*. Vol.29 (3), p.32

Forslund, M. (2013). *Organisering och ledning*. 2. uppl. Liber.

Forsberg, C. & Wengström, Y. (2016). *Att göra systematiska litteraturstudier: värdering, analys och presentation av omvårdnadsforskning*. 4 uppl., Natur och Kultur.

Furunes, T., Kaltveit, A., Akerjordet, K. (2018) Health-promoting leadership: A qualitative study from experienced nurses’ perspective. *J Clin Nurs*. Vol.27:4290–430, <https://doi.org/10.1111/jocn.14621>**FURUNES ET AL. | 4301**

Henricson, M. (2023). Diskussion. I Henricson, M. (red) *Vetenskaplig teori och metod - från idé till examination*. Studentlitteratur.

Hlongwane, V. & Olivier, B. (2017) Authentic leadership influences on organisational commitment in a South African state hospital. *Journal of Psychology in Africa*. 27:5, 400-404, DOI: 10.1080/14330237.2017.1375204

Häggman-Laitila, A. & Niinihuhta, M. (2022). A systematic review of the relationships between nurse leaders' leadership styles and nurses' work-related well-being. *International journal of nursing practice*. Vol.28, Iss.5, <https://doi.org/10.1111/ijn.13040>

Karasek, R., Theorell, T. (2021) *Healthy Work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books , A Member of the Perseus Books Group. ISBN 0-465-02897-7

Karlsson, A.-Ch., Gunningberg, L., Pöder, U., Bäckström, J. (2019). Registered nurses' perspectives of work satisfaction, patient safety and intention to stay – A double-edged sword. *Journal Nurs Managment*. Vol.27, DOI: 10.1111/jonm.12816

Kjellström, S. (2023). Forskningsetik. I Henricson, M. (red.), *Vetenskaplig teori och metod - från idé till examination inom omvårdnad*. Studentlitteratur.

Marques-Quinteiro, P.; Graça, A.M.; Coelho Jr., F.A.; Martins, D. (2021) On the Relationship Between Authentic Leadership, Flourishing, and Performance in Healthcare Teams: A Job Demands-Resources Perspective. *Front. Psychol.* 12:692433. doi: 10.3389/fpsyg.2021.692433

McPherson, K., Barnard, J.G., Tenney, M., Holliman, B.D., Morrison, K., Kneeland, P., Lin, Ch.T. & Marc Moss, M. (2022). Burnout and the role of authentic leadership in academic medicine. *BMC Health Services Research*. Iss. 22:627
<https://doi.org/10.1186/s12913-022-08034-x>

Plakhotnik, M. S., & Rocco, T. S. (2011). What do we know, how much, and why it matters: organizational culture and AHRD research 1994-2009. *Human Resource Development Review*, 10, 74-100.

Polit, F. D., & Beck, C. T. (2017). *Nursing Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice* (10 uppl.). Philadelphia: Wolters Kluwer.

Priebe, G. & Landström, C. (2023). Den vetenskapliga kunskapens möjligheter och begränsningar- grundläggande vetenskapsteori. I Henricson, M. (red) *Vetenskaplig teori och metod - från idé till examination*. Studentlitteratur

Punti, A. & Hilton, S.K. (2020) Dimensioner av autentiskt ledarskap och patientvårdskvalitet. *Tidskriften Ledarskap inom hälso- och sjukvård*. Vo. 33, nr. 4, ISSN : 1751-1879.

Rosén, M. (2023). Systematisk litteraturöversikt. I Henricson, M. (red.), *Vetenskaplig teori och metod - från idé till examination inom omvårdnad*. Studentlitteratur.

Rydsterm, A. & Renner, S. (2021). *Vilka faktorer skapar en god arbetsmiljö för sjuksköterskor?*https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/70292/gupea_2077_70292_1.pdf?sequence=1 [2023-11-14].

SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet ARM.

Socialstyrelsen (2020). *Bedömning av tillgång och efterfrågan på legitimerad personal i hälso- och sjukvård samt tandvård*.

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2021-2-7200.pdf> [2023-11-14].

Strömgren, M., Eriksson, A., Ahlström, L., Bergman, D.K., Dellve, L. (2017) Leadership quality: a factor important for social capital in healthcare organizations. *Journal of Health Organization and Management*. Vol. 31 Iss. 2. ISSN: 1477-7266

Suntarbetsliv (2021) > <https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/sam/vad-ar-arbetsmiljo/> > [2024-02-17].

Teo, S., Lux, A., Pick, D. (2023). Authentic Leadership and Psychological Well-Being of Nurses: A Mediated Moderation Model. *Journal of Nursing Management*. Vol. 2023, <https://doi.org/10.1155/2023/7593926>

Toronto, C. E. & Remington, R. (2020). *A Step-By-Step Guide to Conducting an Integrative*. Review. 1st edition. [Online]. Cham: Springer International Publishing AG.

Vinice, T. (2023). How to be an authentic leader. Understanding authentic leadership. *British Journal of Healthcare Assistants*. 17(10): 385-390. (6p). DOI:10.12968/bjha.2023.17.10.385

Weman-Josefsson, K. & Berggren, T. (2013) *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. Studentlitteratur AB.

Whittemore, R. & Knafl, K. (2005). The integrative review: updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*, 52(5), s. 546-553.

Willman, A. & Eiman, M. (2002) Tillämpning av evidensbaserad omvårdnad i praktiken. *Klinisk sygepleje*. Vol.16 (4), p.4–12

Wong, C., Walsh, E.J., Basacco, K.N., Mendes Domingues, M.C., Pye, D.R.H. (2020). Authentic leadership and job satisfaction among long-term care nurses. *Leadership in Health Services*. Vol.33.Iss.3, DOI:10.1108/LHS-09-2019-0056

World Health Organization (2006) <https://www.who.int/news/item/25-05-2006-new-global-alliance-seeks-to-address-worldwide-shortage-of-doctors-nurses-and-other-health-workers> [2024-03-15].

World Health Organization (2008) <https://www.who.int/news/item/06-03-2008-global-forum-calls-for-urgent-action-to-resolve-health-worker-crisis> [2024-03-15].

World Health Organization (2020) <https://www.who.int/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses> [2024-03-15].

Wu, X., Lee, A., J., Li, S., Zhang, L., Gong, W., Hayter, M., Yuan, Y., Bi, Y., Cao, C. & Zhang, Y. (2020). Positive spiritual climate supports transformational leadership as means to reduce burnout and intent to leave. *Journal of Nursing management*, 28(4), ss. 804-81. <https://doi-org.lib.costello.pub.hb.se/10.1111/jonm.12994>

Bilaga 1: Redovisning av litteratursökning

Sökning ProQest central 2024-02-25	Sökord/ Limiters	Antal träffar	Första urval/ Titel och abstract	Lästa artiklar	Inkluderade artiklar
Sökning 7: Authentic Leadership	Healthcare OR health-care OR health care OR hospital AND wellbeing AND psychosocial OR psycho social OR psycho- social AND staff OR nurse	92	31	31	7
Filter: English language, Publication year: 2017-2024, Free full text. Peer Reviewed					

Sökning Psykinfo 2024-02-25	Sökord/ Limiters	Antal träffar	Första urval/ Titel och abstract	Lästa artiklar	Inkluderade artiklar
Sökning 7: Authentic Leadership	Healthcare OR health-care OR health care OR hospital AND wellbeing AND psychosocial OR psycho social OR psycho- social AND staff OR nurse	42	17	13	3
Filter: English language, Publication year: 2017-2024, Peer Reviewed					

Sökning PubMed 2024-02-25	Sökord/ Limiters	Antal träffar	Första urval/ Titel och abstract	Lästa artiklar	Inkluderade artiklar
Sökning 7: Authentic Leadership	Healthcare OR health-care OR health care OR hospital AND wellbeing AND psychosocial OR psycho social OR psycho- social AND staff OR nurse	201	10	10	1
Filter: English language, Publication year: 2017-2024, Free full text. Peer Reviewed, Abstract Available, Full text					

Sökning Medline 2024-02-25	Sökord/ Limiters	Antal träffar	Första urval/ artiklar	Lästa artiklar	Inkluderade artiklar
----------------------------------	---------------------	------------------	------------------------------	-------------------	-------------------------

			Titel och abstract		
Sökning 7: Authentic Leadership	Healthcare OR health-care OR health care OR hospital AND wellbeing AND psychosocial OR psycho social OR psycho- social AND staff OR nurse	207	50	20	3
Filter: English language, Publication year: 2017-2024, Peer Reviewed, Abstract Available, delivery of health care, leadership,					

Sökning CINAHL 2024-02-25	Sökord/ Limiters	Antal träffar	Första urval/ Titel och abstract	Lästa artiklar	Inkluderade artiklar
Sökning 7: Authentic Leadership	Healthcare OR health-care OR health care OR hospital AND wellbeing AND psychosocial OR psycho social OR psycho- social AND staff OR nurse	203	90	15	2
Filter: English language, Publication year: 2017-2024, Abstract Available, Peer Reviewed					

Bilaga 2: Granskningsmall- Kvantitativa artiklar

A. Syftet med studien?

.....

Är frågeställningar tydligt beskrivna?

Ja Nej

Är designen lämplig utifrån syftet?

Ja Nej

B. Undersökningsgruppen

Vilka är inklusionskriterierna?

.....

Vilka är exklusionskriterierna?

.....

Vilken urvals metod användes?

- Randomiserat urval
- Obundet slumpmässigt urval
- Kvoturval
- Klusterurval
- Konsekutivt urval
- Urvalet ej beskrivet

Är undersökningsgruppen representativ? Ja Nej

Var genomfördes undersökningen?

.....

Vilket antal deltagare inkluderades i undersökningen?

.....

C. Mätmetoder

Vilka mätmetoder användes?

.....

Var reliabiliteten beräknad? Ja Nej

Var validiteten diskuterad? Ja Nej

D. Analys

Var den demografiska data liknande i jämförelsegrupperna?

Ja Nej

Om nej, vilka skillnader fanns?

.....

Hur stor var bortfallet?

Fanns en bortfallsanalys? Ja Nej

Var den statistiska analysen lämplig?

Ja Nej

Om nej, varför inte?

.....
Vilka var huvudresultaten?

.....
Erhölls signifikanta skillnader?

Ja Nej

Om ja, vilka variabler?

Vilka slutsatser drar författaren?

.....
Instämmer du? Ja Nej

E. Värdering

Kan resultaten generaliseras till en annan population?

Ja Nej

Kan resultaten ha en klinisk betydelse?

Ja Nej

Ska denna artikel inkluderas i litteraturstudien?

Ja Nej

Motivera varför, varför inte?

.....

Bilaga 3: Granskningsmall - Kvalitativa artiklar

A. Syftet med studien

.....
Vilken kvalitativ metod har använts?

.....
Är designen av studien relevant för att besvara frågeställningen?

Ja Nej

B. Undersökningsgrupp

Är urvalskriterier för undersökningsgruppen tydligt beskrivna? (Inklusions- och exklusionskriterier ska vara beskrivna)

Ja Nej

Var genomfördes studien?

.....
Urval- finns beskrivet var, när och hur undersökningsgruppen kontaktades?

.....
Vilken urvalsmetod användes?

Strategiskt urval

Snöbollsurval

Teoretiskt urval

Ej angivet

Beskriv undersökningsgruppen (ålder, kön, social status, samt annan relevant demografisk bakgrund)

.....
Är undersökningsgruppen lämplig?

Ja Nej

C. Metod för datainsamling:

Är fältarbetet tydligt beskrivet (var, av vem och i vilket sammanhang skedde datainsamling)?

Ja Nej

Beskriv:

Beskrivs metoderna för datainsamling tydligt (vilken typ av frågor användes etc.)?

Beskriv:

Ange datainsamlingsmetod:

ostrukturerade intervjuer

halvstrukturerade intervjuer

fokusgrupper

observationer

video-/bandinspelning

skriva texter eller teckningar

Är data systematiskt samlade (finns intervjuguide/studieprotokoll)?

Ja Nej

D. Dataanalys

Hur är begrepp, teman och kategorier utvecklade och tolkade?

.....

Ange om:

- Teman är utvecklade som begrepp
 - det finns episodisk presenterade citat
 - de individuella svaren är kategoriserade och bredden på kategorierna är beskrivna
- svaren är kodade

Resultatbeskrivning:

Är analys och tolkning av resultat diskuterade?

Ja Nej

Är resultaten trovärdiga (källor bör anges)?

Ja Nej

Är resultaten pålitliga (undersökningens och forskarens trovärdighet)?

Ja Nej

Finns stabilitet och överensstämmelse (är fenomenet konsekvent beskrivet)?

Ja Nej

Är resultaten återförda och diskuterade med undersökningsgruppen?

Ja Nej

Är de teorier och tolkningar som presenteras baserade på insamlade data (finns citat av originaldata, summering av data medtagna som bevis för gjorda tolkningar)?

Ja Nej

E. Utvärdering

Kan resultaten återkopplas till den ursprungliga forskningsfrågan?

Ja Nej

Stöder insamlade data forskarens resultat?

Ja Nej

Har resultaten klinisk relevans?

Ja Nej

Diskuteras metodologiska brister och risk för bias?

Ja Nej

Finns risk för bias?

Ja Nej

Vilken slutsats drar författaren?

.....

Håller du med om slutsatserna?

Ja Nej

Om nej, varför inte?

Ska artikeln inkluderas?

Ja Nej

Bilaga 4: Utvalda vetenskapliga tidskriftstitlar

Authors/ Year/Country/ Quality	Title	Ethical approval	Objective	Study design	Outcome
Aboramadan, M.; Main, N.A.; Turkmenoglu, M.A.; Cicek, B.; Farao, C. (2021). Jordanien Bra	Linking authentic leadership and management capability to public hospital performance: the role of work engagement.	Sjukhuset.	Studiens syfte är att presentera en modell som visar effekten av både autentiskt ledarskap och ledningsförmåga på sjukhusets prestation med fokus på arbetsengagemang.	Kvantitativ studie (n=380) på sjukhus anställda, b.l.a. sjuksköterskor. Studien analyserades med hjälp av analys tekniken för strukturell ekvationsmodellering.	Studien visar att autentiskt ledarskap och arbetsengagemang och ledningsförmåga har en positiv effekt på sjukhusets prestation. Dock var den direkta effekten av ledningsförmåga på prestation inte signifikant.
Allan J, Olcon K, Everingham R, Fox M, Pai P, Mackay M, et al. (2023) Australian Mycket bra	Leading wellness in healthcare: A qualitative study of leadership practices for wellness in hospital settings.	Ethics Committee of The University of Wollongong, ISLHD Health and Medical Human Research Ethics Committee och Aboriginal Health and Medical Research Council Human Research Ethics Committee.	Syftet med studien var att undersöka vårdledares praxis i relation till implementeringen av ett arbetsplatshälsoprogram kallat SEED i samband med flera kriser (skogsbränder och covid-19) som påverkar ett lokalt hälsodistrikt i New South Wales, Australien.	Ett kvalitativ studie som använde semistrukturerade intervjuguiden, fokusgrupper och samanalysreflexiva diskussioner. Studie inkluderar intervjuer (n = 23), fokusgrupper (n = 2) och samanalysreflexiva diskussioner (n = 2) som genomfördes med tretton ledare och tjugo vårdpersonal.	Organisationskultur som främjar tillit och respekt för att stödja medarbetarnas engagemang och produktivitet, SEED underlättar ledarens förmåga att visa tillit och respekt som inte tidigare upplevts. Personalens deltagande i SEED ses som en lösning på stress och utbrändhet snarare än att fortsätta att undersöka och "beskrivas problemet" som är typiskt inom sjukvården.

<p>Al-Hassan, N. S.; Hussien, A. R.; Baqeas, M.H.; Hamaideh, S. H.; Huthaifah, K. (2023).</p> <p>Jordanien</p> <p>Mycket bra</p>	<p>Authentic Leadership and Its Role in Registered Nurses' Mental Health and Experiences of Workplace Bullying.</p>	<p>Institutional Review Board & Sjukhus.</p>	<p>Studiens syfte undersöker sambandet mellan autentiskt ledarskap, mobbning på arbetsplatsen och sjuksköterskors psykiska hälsa.</p>	<p>Studie med deskriptiv korrelationsdesign (n=170) sjuksköterskor från fyra privata sjukhus.</p>	<p>Ca. 48,8 %, 25,9 % och 25,3 % kategoriseras som "inte mobbad", "ibland mobbad" respektive "svår mobbad". Autentiskt ledarskap kopplades till 6% mobbning på arbetsplatsen, 3% av ångest, 7% av stress och 7% av depression.</p>
<p>Alexander, C & Lopez, R.P. (2018).</p> <p>USA</p> <p>Mycket bra</p>	<p>A Thematic Analysis of Self-described Authentic Leadership Behaviors Among Experienced Nurse Executives.</p>	<p>Spaulding Rehabilitation Hospital institutional review board in Boston, Massachusetts.</p>	<p>Syftet med denna studie är att förstå de beteenden som erfarna sjuksköterskor använder för att skapa hälsosamma arbetsmiljöer. Konstruktionerna av autentiskt ledarskap utgjorde det konceptuella ramverket för studien.</p>	<p>Kvalitativ studie med (n=17) erfarna sjuksköterskor chefer som rekryterades från hela USA. Tematisk analys användes för att analysera de djupgående, semistrukturerade intervjuerna.</p>	<p>Deltagarna var överens om vikten av hälsofrämjande arbetsmiljöer och deras roll i att skapa dem. Beteenden som beskrivits av deltagarna bekräftar vikten av det autentiska ledarskapet i hälsofrämjande arbetsmiljöer.</p>
<p>Al Sabei, S., AbuAlRub, R., Al Yahyaicia, A., Al-Rawajfahc O.M., Labraguee, L.J., Burney, I.A., Al-Maqbali, A. (2023).</p> <p>Oman</p> <p>Mycket bra</p>	<p>The influence of nurse managers' authentic leadership style and work environment characteristics on job burnout among emergency nurses.</p>	<p>Ministry of Health och University Medical Research and Ethics Committee.</p>	<p>Studiens syfte var att bedöma påverkan av sjuksköterske chefers autentiskt ledarskap och sjuksköterskans arbetsmiljö på jobbet utbrändhet bland akutsjuksköterskor.</p>	<p>En tvärsnittsstudie där (n=160) sjuksköterskor deltog. Maslach Burnout Inventory, Autentisk Ledarskap Questionnaire och Practice Environment Scale of the Nursing Work Index används för att bedöma studie variabler.</p>	<p>Studiens svarsfrekvens 69%. 72,1 % sjuksköterskor rapporterade höga nivåer av utbrändhet. Studien fann betydande koppling mellan autentiskt ledarskap och en gynnsam arbetsmiljö och lägre jobb utbrändhet.</p>

<p>Assi, H., Rayan, A., Eshah, N.F., Albashtawy, M. & Hussni Al-Ghabeesh, S.H. (2023)</p> <p>Jordan</p> <p>Mycket bra</p>	<p>Nurse Managers' Authentic Leadership and their Relationship with Work Engagement among Registered Nurses.</p>	<p>Faculty of Nursing, Zarqa University and Jordan Ministry of Health.</p>	<p>Studiens syfte var att undersöka sambandet mellan autentiskt ledarskap som demonstrerats av sjuksköterske chefer och arbetsengagemang bland jordanska legitimerade sjuksköterskor.</p>	<p>Cross-sectional correlational design. Ett urval av (n=238) registrerade sjuksköterskor som arbetar på ett offentligt sjukhus.</p>	<p>Sjuksköterskor vars chefer uppvisar högre nivåer av autentiskt ledarskap rapporterar mer arbetsengagemang.</p>
<p>Bernardes, A.; Gabriel, C.S.; Cummings, G.G.; Zanetti, A.C.B.; Leoneti, A.B.; Caldana, G., et al. (2020).</p> <p>Canada</p> <p>Mycket bra</p>	<p>Organizational culture, authentic leadership and quality improvement in Canadian healthcare facilities.</p>	<p>Health Research Ethics Board of the University of Alberta.</p>	<p>Studiens syfte undersöker relationen mellan flexibla och hierarkiska organisationskulturer, kvalitetsförbättring domäner och autentiska ledarskapskompetenser i kanadensiska sjukvårdsinrättningar.</p>	<p>Observationell tvärsnittsstudie. Deltagarna (n=226) fyllde i en enkät gällande organisationskultur, kvalitetsförbättring och autentiskt ledarskap. Data analyserades med hjälp av beskrivande statistik, Spearmans korrelationskoefficient och Chi-kvadrat test ($p < 0,05$).</p>	<p>Studiens resultat tyder på att kvalitetsförbättring genom ackreditering är relaterad till organisationskultur och autentiskt ledarskap.</p>
<p>Denier, Y., Dhaene, L., Gastmans, Ch. (2019).</p> <p>Belgien</p> <p>Mycket bra</p>	<p>You can give them wings to fly': a qualitative study on values-based leadership in health care.</p>	<p>Ethics Committee of Zorgnet-Icuro - Care Network Flanders.</p>	<p>Studie undersöker hur etiska värderingar finns i de levda erfarenheterna och den dagliga praktiken av vårdledning. Vad innebär det att ta en chefsposition inom en sjukvårdsinrättning och försöka göra detta på ett etiskt inspirerat sätt?</p>	<p>Kvalitativ studie utifrån (n=15) semistrukturerade intervjuer med personer med lång erfarenhet av hälso- och sjukvårdsledning.</p>	<p>Gott etiskt förhållningssätt är viktigt och innebär ett värdebaserat ledarskap inom vården och autentiskt ledarskap är väsentlig komponent.</p>

Du Plessis, M. & Boshoff, A.B. (2018a). Sydafrika Bra	The role of psychological capital in the relationship between authentic leadership and work engagement.	Ethics Committee of the University of the Western Cape.	Studiens syfte undersöka om psykologiskt kapital (PsyCap) kan användas som ett substitut eller förstärkare för ledarskap i utvecklingen av arbetsengagemang i de fall individen har en hög nivå av PsyCap.	Kvantitativa studien där enkäten skickades till (n=647) deltagare. Utrecht Work Engagement Scale, PsyCap questionnaire och Authentic Leadership Questionnaire.	Resultaten visar samband mellan psykologiskt kapital, autentiskt ledarskap och arbetsengagemang.
Du Plessis, M. & Boshoff, A.B. (2018b). Sydafrika Mycket bra	Authentic leadership, followership, and psychological capital as antecedents of work engagement.	Ethics Committee of the University of the Western Cape.	Studien undersökte autentiskt ledarskap, psykologiskt kapital och följarskapsbeteendets inverkan på anställdas engagemang i arbetet.	Kvantitativ studie. Anställda inom hälsovårdsbranschens organisation (n = 647) och gruvindustrin (n = 254). Deltagarna fyllde i enkäter om autentiskt ledarskap, psykologiskt kapital och följarskapsbeteende och arbetsengagemang.	Resultatet visar att arbetsengagemang kan förklaras av den anställdes psykologiska kapital snarare än med autentiska ledaregenskaper.
Hlongwane, V. & Olivier, B. (2017). Sydafrika Bra	Authentic leadership influences on organisational commitment in a South African state hospital.	Ethics committees of the University of South Africa (Unisa) and the University of Pretoria (UP).	Denna studie undersökte inflytandet av autentiskt ledarskap på anställdas organisatoriska engagemang på ett sydafrikanskt statligt sjukhus.	Kvantitativ studie (n=222) baserad på Authentic Leadership Questionnaire och Organisational Commitment Questionnaire.	Sammansättningen av resultat från Authentic Leadership Questionnaire och Organisational Commitment Questionnaire indikerar att anställda som upplevde sina ledare som autentiska var engagerade i sin organisation.

<p>Karlsson, A.Ch., Gunnin gberg, L., Bäckström, J. & Pöder, U. (2018).</p> <p>Sverige</p> <p>Mycket bra</p>	<p>Registered nurses' perspectives of work satisfaction, patient safety and intention to stay – A double-edged sword.</p>	<p>Regional Ethical Review Board in Uppsala, Sweden.</p>	<p>Studiens syfte var att beskriva arbetstillfredsställelse hos legitimerade sjuksköterskor, deras avsikt att stanna på sin nuvarande arbetsplats och i yrket samt utforska patientsäkerheten i relation till dessa.</p>	<p>Beskrivande design med (n= 25) kvalitativa intervjuer.</p>	<p>Studie identifierade fem områden av tillfredsställelse: personcentrerad vård; variationen i jobbet, men vill ha kontroll; frustration när vården sätts på is eller lämnas ogjort; är beroende av teamsamarbete och arbetsmiljön för att säkerställa patientsäkerheten; avsikten att stanna beror på arbetsmiljön och möjligheten till förnyelse.</p>
<p>Marques-Quinteiro, P.Graça, A.M. Coelho Jr., F.A. Martins, D. (2021).</p> <p>Portugalien</p> <p>Bra</p>	<p>On the Relationship Between Authentic Leadership, Flourishing, and Performance in Healthcare Teams: A Job Demands-Resources Perspective.</p>	<p>Comissão de Ética para a Saúde, Hospital Lusíadas Lisboa.</p>	<p>Studie integrerar modellen för jobbkrav-resurser och teorin om autentiskt ledarskap för att testa den allmänna hypotesen att autentiskt ledarskap är en resurs som möjliggör utveckling och växande prestation i vårdteam.</p>	<p>Kvantitativ studie (n=106) med fokus på sjuksköterskor från 33 olika team från två sjukhus.</p>	<p>Resultaten visar att autentiskt ledarskap är positivt relaterat till teamprestationer vid låg beläggning. Resultatet visar att autentiskt ledarskap är adekvat för att främja prestation.</p>
<p>McPherson, K., Barnard, J.G., Tenney, M., Holliman, B.D., Morrison, K., Kneeland, P., Lin, Ch.T. & Marc Moss, M. (2022).</p> <p>USA</p> <p>Bra</p>	<p>Burnout and the role of authentic leadership in academic medicine.</p>	<p>Colorado Multiple Institution Review Board.</p>	<p>Studiens syfte var att undersöka utbrändhet och det autentiska ledarskapets roll i akademisk medicin.</p>	<p>Tolv fokusgrupper från november 2018 till januari 2019.</p>	<p>Autentiskt ledarskap främjar förståelsen av sambandet mellan ledarskapsegenskaper och upplevelser av utbrändhet bland personal inom vård och omsorg.</p>

<p>Teo, S., Lux, A. & Pick, D. (2022)</p> <p>Australien</p> <p>Bra</p>	<p>Authentic Leadership and Psychological Well-Being of Nurses: A Mediated Moderation Model.</p>	<p>Curtin University.</p>	<p>Studiens syfte var att undersöka hur autentiskt ledarskap påverkar australiensiska sjuksköterskors psykologiska välbefinnande.</p>	<p>Beskrivande korrelationsdesign. Data samlades från sjuksköterskor via online undersökning (N= 230).</p>	<p>Studien visar samband mellan autentiskt ledarskapsbetende och psykologiskt välbefinnande.</p>
<p>Wong, C., Walsh, E.L., Basacco, K.N., Mendes Domingues, M.C. & Pye, D.R.H. (2019).</p> <p>Canada</p> <p>Mycket bra</p>	<p>Authentic leadership and job satisfaction among long-term care nurses.</p>	<p>University of Western Ontario Health Sciences Research Ethics Board.</p>	<p>Studiens syfte är att undersöka effekterna av chefers autentiska ledarskap, person-jobb matchning inom de sex områdena av arbetslivet (AWLs) och känslomässig utmattning på sjuksköterskors arbetstillfredsställelse.</p>	<p>Kvantitativ studie med (n=1 410) kanadensiska registrerade sjuksköterskor. Hayes PROCESS-makro för medling analys i SPSS användes för att testa hypotesmodellen.</p>	<p>Resultaten visade att autentiskt ledarskap är signifikant för arbetstillfredsställelse direkt och indirekt genom AWLs och känslomässig utmattning.</p>