



Namn: Suzan Birol & Karin Hagman

Sjuksköterskeprogrammet, 180 hp, Institutionen för vårdvetenskap

Självständigt arbete i vårdvetenskap, 15 hp, VKGT13, 2019

Grundnivå

Handledare: Anna Hansson

Examinator: Birgitta Bisholt

## **Faktorer som påverkar sjuksköterskans Empowerment inom Hälso- och Sjukvården**

En litteraturöversikt

## **Factors that affect registered nurses empowerment in Healthcare**

A literature review

## Sammanfattning

- Bakgrund:** Empowerment betyder makt och att ha förmågan att ha kontroll över sitt eget liv. Empowerment används inom många olika verksamheter såsom vården, utbildning och ekonomi. Begreppet kan användas av alla som på något sätt arbetar med att hjälpa människor både inom den privata och offentliga sektorn. Det är därför av intresse att undersöka vad som är betydelsefullt för att sjuksköterskor ska känna empowerment.
- Syfte:** Syftet var att beskriva vad som är av betydelse för sjuksköterskans empowerment inom hälso- och sjukvården.
- Metod:** En litteraturöversikt valdes som metod. Artikelsökningarna genomfördes i databaserna Cinahl Complete, PubMed och PsycINFO. Elva vetenskapliga originalartiklar inkluderades i resultatet.
- Resultat:** I resultatet fann författarna följande teman som var av betydelse för sjuksköterskors empowerment. Delaktighet och stöd, organisation och ledning, samt utbildning och utbildningsmöjligheter.
- Diskussion:** Resultatet och bakgrunden diskuteras med relevant forskning och knyts an till Jane Watson's omvårdnadsmodell. I diskussionen belyses även författarnas egna reflektioner. I metoddiskussionen beskrivs styrkor och svagheter med författarnas tillvägagångssätt.
- Nyckelord:** Sjuksköterska, empowerment, team, vårdkvalité, strukturell empowerment

## **Abstract**

**Background:** Empowerment means power and the ability to have control over one's own life. Empowerment is used in many different sectors such as healthcare, education and economics. Empowerment can be used by anyone who in any way works to help people in both private and public sectors. It is therefore of interest to investigate what is important for nurses to feel empowerment.

**Aim:** The purpose was to describe what is important for the nurse's empowerment in health care.

**Method:** A literature review was chosen as the method. The article searches were carried out in the databases Cinahl Complete, PubMed and PsycINFO. Eleven scientific original articles were included in the results.

**Results:** In the result, the authors found the following themes that were of importance to nurses' empowerment. Participation and support, organization and management, as well as education and training opportunities.

**Discussion:** The results and background are discussed with relevant research and linked to Jane Watson's nursing model. The discussion also highlights the authors' own reflections. The method discussion describes strengths and weaknesses with the authors' approach.

**Keywords:** Nurse, empowerment, team, quality of care, structural empowerment

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>INLEDNING</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>BAKGRUND</b> .....	<b>1</b>
	EMPOWERMENT .....	2
	<i>Strukturell empowerment</i> .....	2
	<i>Psykologisk empowerment</i> .....	3
	MAKTLÖSHET OCH BRIST PÅ EMPOWERMENT .....	3
	<i>Konsekvenserna av bristfällig arbetsmiljö</i> .....	4
<b>3</b>	<b>PROBLEMFÖRMULERING</b> .....	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>SYFTE</b> .....	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>TEORETISK UTGÅNGSPUNKT</b> .....	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>METOD</b> .....	<b>6</b>
	<i>Urval</i> .....	6
	<i>Datainsamling</i> .....	6
	<i>Datanalys</i> .....	7
<b>7</b>	<b>FORSKNINGSETISKA ÖVERVÄGANDEN</b> .....	<b>8</b>
<b>8</b>	<b>RESULTAT</b> .....	<b>8</b>
	DELAKTIGHET OCH STÖD .....	8
	ORGANISATION OCH LEDNING .....	10
	UTBILDNING OCH UTBILDNINGSMÖJLIGHETER .....	11
<b>9</b>	<b>DISKUSSION</b> .....	<b>11</b>
	METODDISKUSSION .....	11
	RESULTATDISKUSSION .....	14
	<i>Ledarskapet</i> .....	14
	<i>Utbildning</i> .....	16
	<i>Arbetsstillfredsställelse</i> .....	16
	<i>Empowerment och rättvisa</i> .....	17
<b>10</b>	<b>KLINISKA IMPLIKATIONER</b> .....	<b>18</b>
<b>11</b>	<b>FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING</b> .....	<b>19</b>
<b>12</b>	<b>SLUTSATS</b> .....	<b>19</b>
<b>13</b>	<b>REFERENSFÖRTECKNING</b> .....	<b>20</b>
	BILAGA 1. SÖKMATRIS .....	26
	BILAGA 2. MATRIS ÖVER RESULTATARTIKLAR .....	28

## 1 Inledning

I en värdegrund för omvårdnad framtagen av Svensk sjuksköterskeförening är det beskrivet att sjuksköterskan har ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna och att sjuksköterskan har ett moraliskt ansvar för sina bedömningar och beslut. Redan 1948 antogs Förenta Nationernas (FN) allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Regeringskansliet (2011) beskrev i en artikel att *Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. De har utrustats med förnuft och samvete och bör handla gentemot varandra i en anda av gemenskap.* (s.3)

Vi har under vår utbildning till sjuksköterska fördjupat våra kunskaper i värdegrundsfrågor, människosyn och etik. Att "se" patienten, försöka förstå patientens livsvärld. Sjuksköterskor har som vi ser det ett moraliskt ansvar att respektera patienter, deras värdighet, integritet, självbestämmande, och sårbarhet. Empowerment bygger på ett synsätt där människan har resurser och förmågor att beskriva sina problem och att människan själv kommer på sättet att lösa problemen. För att sjuksköterskan ska kunna ta sitt ansvarstagande i sin yrkesroll behöver sjuksköterskan ha styrka, makt och kraft. Med denna litteraturoversikt vill vi fördjupa oss i vad som är av betydelse för sjuksköterskors empowerment.

## 2 Bakgrund

I svensk sjuksköterskeförenings kompetensbeskrivning för legitimerad sjuksköterska (2017) står det att sjuksköterskan självständigt i *teamsamverkan* och i partnerskap med patienten och dennes närstående ansvarar för bedömning, diagnostik, planering, genomförande och utvärdering av omvårdnaden. Müllern och Nordin (2013) beskriver att i ett team med väl utvecklat empowerment finns en tydlig gemenskap där alla medlemmar bidrar med sina specialkunskaper och erfarenheter. Att de kan arbeta fram kognitiva mönster som avser att förstärka teamets förutsättningar att lösa uppkomna problem. Haddleton (2019) bekräftar vidare att alla i ett team samarbetar mot ett bestämt mål vid effektivt teamarbete.

Kommunikationen är effektiv mellan alla involverade samt att det skapas förtroende till varandra. Alla i teamet ska känna att de vågar säga ifrån och att de känner sig trygga. Likaså är det av stor betydelse hur ledarskapet och arbetsledarna leder för ett bra team. Rega, Diano, Damiani, De Vito, Galetti, Talucci (2017) fann vikten av att arbetsledarna bör vara medvetna om gruppdynamik, samt styrkorna hos alla individer och utveckla styrkorna så att alla kan ta del av teammedlemmarnas respektive styrkor.

## Empowerment

Empowerment kan översättas till egenmakt på svenska, vilket betyder att personen kan känna att den har makten över sitt eget liv, sin egen situation och därmed över personliga, socioekonomiska och miljörelaterade faktorer som påverkar hälsan (Elgán & Fridlund, 2014). Enligt Nationalencyklopedin (2019) kommer ordet empowerment från engelska ordet power som betyder makt, att ha förmåga. Historiskt har power definierats som att ha kontroll, inflytande eller dominans över något eller någon (Martin, 2010). Empowerment handlar även om att medvetandegöra samt att hantera och undanröja den psykologiska känslan av maktlöshet (Müllern & Nordin, 2013). Forsberg och Starrin (1997) beskrev att empowerment kan ses som en del av yrkesutövandet, att individen tar kontroll över sin egen arbetsroll, att det då blir en del av yrkesutövandet och att individen utvecklar en känsla av självsäkerhet. Empowerment används inom många olika verksamheter såsom vården, samhällsplanering, psykologi, utbildning och ekonomi och för att nämna några (Page, 1999). Empowerment handlar även om delaktighet, socialt stöd och deltagande och att det kan användas av alla som på något sätt arbetar med att hjälpa människor både inom den privata och offentliga sektorn (Askheim & Starrin, 2010).

Under författarnas litteratursökning framkom att både strukturell empowerment och psykologisk empowerment var av betydelse för sjuksköterskeprofessionen. Nedan beskrivs de olika delarna.

### Strukturell empowerment

Rosabeth Moss Kanter (Kanter, 1993) har utvecklat en teori om strukturell empowerment som rör arbetsmiljö, hur makten är fördelad och ledarskapet. Teorin är vägledande och används av mindre såväl som större organisationer runtom i världen. Hennes teori innefattar en definition av makt som inte beskrivs på ett hierarkiskt sätt med dominans och kontroll över andra utan som ett verktyg för att finna kunskap och möjliggöra autonomi. Hon beskriver att hierarki hindrar effektiv kommunikation. I en platt organisation blir ledarna mer autonoma och kan känna mer egenmakt. Det är ledningens ansvar att erbjuda personalen redskap som kan hjälpa dem utföra sitt arbete effektivt. Det kan ledningen erbjuda genom tillgång till information, support, resurser, möjligheter, formell makt och informell makt (Kanter, 1993).

Damask-Bembenek (2015) förklarar att strukturell empowerment kan öka känslan av prestation, graden av oberoende i yrkesrollen, stärka utvecklingen inom professionen, förbättra relationen med kollegor samt även stärka det akademiska klimatet. Dessa egenskaper kan öka sjuksköterskors förmåga att vara kvar på sin arbetsplats och öka tillfredsställelsen hos sjuksköterskorna. Detta bekräftas av Stewart, McNulty, Quinn Griffin och Fitzpatrick studie (2008) att när strukturella empowerment för sjuksköterskorna var på en hög nivå så ökade deras samarbetsförmåga och deras autonomi. De fick känslan av tillit, respekt och det resulterade i minskad arbetsstress.

### Psykologisk empowerment

Thomas och Velthouse (1990) definierade psykologisk empowerment på arbetsplatsen där det kan stå för; mening, kompetens, självbestämmande och påverkan. Med *mening* menas relationen till hur individens personliga tankar, värderingar och mål samstämmer med yrkesrollens krav. Med *kompetens* menas hur individen uppfattar sin tro på sig själv. Med *självbestämmande* menas individens upplevelse av att ha möjlighet att påverka sitt eget arbete och med *påverkan* menas individens möjlighet till inflytande av operationella eller administrativa resultat på arbetet. Med begreppen; *mening, kompetens, självbestämmande och påverkan* utvecklade Spreitzer (1995) ett mätinstrument för empowerment, Measuring Empowerment Questionnaire. Mätinstrumentet kan användas för att uppskatta graden av individens upplevda empowerment. Detta visade Stewart et al. (2008) studie, att en viktig faktor som gav mening för arbetet sjuksköterskorna gjorde var att måna och bry sig om sina patienter. Detta ökade sjuksköterskorna arbetstillfredsställelse och gav energi till att göra sitt bästa för patienterna.

### Maktlöshet och brist på Empowerment

Manojlovich (2007) fann i sin studie att maktlösa sjuksköterskor är mindre nöjda med sitt arbete, mer mottagliga för utbrändhet och personlighetsförändring. Att maktlösa sjuksköterskor även kan bidra till sämre vårdkvalité. Liknande resultat visar De Oliveira, de Alcantera Sousa, Vieira Gadelha och do Nascimento (2019) i sin studie att sjuksköterskor varje dag står inför dilemmat att vara mänsklig, empatisk och känslig i en arbetsmiljö med flera ansvarsområden. Deras resultat visade att sjuksköterskeyrket är ett av de stressigaste yrkena och att utbrändhet hos personalen resulterade till sämre vårdkvalitet.

## Konsekvenserna av bristfällig arbetsmiljö

Sjuksköterskans arbetsmiljö är ofta komplext med krav på hög kompetens och förmåga att kunna samarbeta väl i ett vårdteam. Boamah och Laschinger (2015) studie utfördes med bakgrund av att många kvalificerade sjuksköterskor lämnar sina anställningar. Författarna önskade få fram hur man skapar en arbetsplats med stärkande arbetsmiljöer/empowerment, för att dels behålla sjuksköterskor och dels för att öka deras engagemang. Deras resultat visade att sjuksköterskornas möjlighet att tillgodose patienternas önskemål försämrades då de ofta, minst en eller två gånger i månaden hade underbemanning på arbetsplatsen. Likaså visade deras resultat att sjuksköterskorna uppfattade supporten från deras ledare som otillräcklig. Van der Heijden, Brown Mahoney och Xu (2019) longitudinella studie resultat visade att sjuksköterskor rapporterade högre nivåer av emotionella arbetskrav samt ganska höga nivåer av fysiska krav, vilket resulterade i avsikter att lämna sjuksköterskeprofessionen.

## Patienter tar skada

Söderhjelm och Sandahl (2017) skriver att stress, distraktion, glömska eller missförstånd leder till att patienter tar skada. En av den vanligaste typen av säkerhetsrisk som patienter blir utsatta för över hela världen är medicineringsfel. Det leder till skada för patienten, besvär för medicinsk personal och extra kostnader för vårdsektorn. Di Muzio et al. (2019) studie bekräftar att de huvudsakliga orsakerna till medicineringsfel är stress, trötthet, ökad arbetsbelastning, skiftarbete, arbetsflödesavbrott och sjuksköterskans arbetsförhållanden. Världshälsoorganisationens broschyr, Patient Safety Fact File från augusti 2019 skriver att osäkra medicineringsmetoder och medicineringsfel som skulle kunna undvikits globalt skadar miljoner patienter och den uppskattade kostnaden är 42 miljarder US\$. I Sverige på Socialstyrelsens hemsida står det att varje år drabbas cirka 100 000 personer av vårdskador, nästan åtta procent av alla vårdtillfällen.

## 3 Problemformulering

Många sjuksköterskor upplever brist på empowerment och blir därför tillbakahållna i sin yrkesutövning. Detta försvårar yrkesutövningen och därmed kan vården inte fullt utföras på det bästa tänkbara sättet för patienten. Empowerment används inom många olika verksamheter såsom vården, psykiatri, utbildning, samhällsplanering samt ekonomi.



Empowerment handlar om delaktighet, socialt stöd och deltagande och kan användas av alla som på något sätt arbetar med att hjälpa människor både inom den privata och den offentliga sektorn. Det är av den anledningen av intresse att beskriva vad som är betydelsefullt för att sjuksköterskor ska uppleva empowerment.

## 4 Syfte

Syftet var att beskriva vad som är av betydelse för sjuksköterskans empowerment inom hälso- och sjukvården.

## 5 Teoretisk utgångspunkt

Watson (1993) beskriver mänsklig omsorg och omvårdnad fordrar ett moraliskt, socialt och personligt engagemang hos sjuksköterskan samt ett ansvar mot andra och gentemot sig själv, omvårdnaden erbjuder ett löfte om att bevara det mänskliga i samhället. Det egna behovet av omsorg bygger på kunskap och medvetenhet. Sjuksköterskan behöver behandla sig själv med värdighet och varsamhet innan sjuksköterskan kan respektera och ge värdighet, varsamhet och omsorg åt andra. Omvårdnadens och sjuksköterskornas värderingar har fått mindre utrymme på grund av det enkelriktade sjukdom-bota tankesättet, inom traditionella hälso- och sjukvården. Utöver det hotas sjuksköterskans mänskliga omsorgsfunktion av maskinerna, teknologin, de administrativa och det högt uppdrivna arbetstempot.

Wiklund Gustin och Lindwall (2012) menar att Jean Watsons omvårdnad handlar om att visa omsorg och värna om vår egen andras inneboende mänsklighet för att på det viset främja hälsa. Watson menar att hälsa är när människan upplever en enhet mellan det kroppsliga och det själsliga samt när människan är medveten om omvärlden. Watson betonar vikten av sjuksköterskans egenvård, om sjuksköterskan mår bra så kommer hens goda sinnesstämning att sprida sig över patienten och vårdavdelningen. Då sjuksköterskan är i harmoni med sig själv och världen och då kan sjuksköterskan uppleva meningsfullhet. Likaså betonar Watson att parallellerna mellan att vårda sig själv och att vårda andra, och lyfter fram förmågan till egenomsorg som grundläggande för att kunna vara engagerad i vårdande relationer och kunna visa medlidande och medkänsla med den som har det svårt. I den åttonde caritasprocessen beskriver Watson tanken om människans energifält. För att sjuksköterskan ska uppleva helhet och hälsa behöver hens energifält vara i balans. Om sjuksköterskan inte upplever energifälten i balans blir hens tillvaro disharmonisk. Upplevd ohälsa är kopplat till disharmoni enligt

Watson. Det kan till exempel vara inom sjuksköterskan eller patienten samt mellan människan och världen (Wiklund Gustin & Lindwall, 2012). I resultatdiskussionen kommer Watsons omvårdnadsteori diskuteras i relation till resultatet.

## 6 Metod

I studien används litteraturöversikt som metod. Friberg (2017) skriver att en litteraturöversikt innebär att åstadkomma en översikt över kunskapsläget inom ett visst område. Att identifiera samt avgränsa problemområdet som ska undersökas i relation till syftet. Vad som är av betydelse för sjuksköterskans empowerment. Gemensamt för valen av artiklar och texter är att det ska vara relevant för den blivande grundutbildade sjuksköterskan arbetsfält och kunskapsområden.

### Urval

Urvalskriterierna var vetenskapliga originalartiklar. Östlundh (2017) beskriver begränsningar i databassökning som peer reviewed vilket är ett sätt att avgränsa sökningen till endast vetenskapliga tidskrifter. Övriga begränsningar var att artiklarna skulle kunna läsas i full text, med det menas att databasen har den vetenskapliga artikeln i fulltext samt publicerade på engelska och vara utgivna de senaste fem åren. Dahlborg Lyckhage (2017) beskriver kvantitativ forskning som generell giltighet och lagbundenhet. Kvalitativ forskning beskrivs som subjektiva som människans upplevelse. Författarna valde att använda både kvantitativa och kvalitativa forskningsartiklar för att så brett som möjligt undersöka empowermentens betydelse för sjuksköterskan. Artiklarna som valdes skulle vara etiskt granskade/godkända.

### Datainsamling

Databaser som har använts vid artikelsökningen var CINAHL, PubMed, och PsycINFO. Östlundh (2017) beskriver omvårdnadsdatabasen CINAHL som står för (Cumulative Index to Nursing & Allied Health Literature). Peippo (2019) beskriver att PubMed är en databas som produceras av National Center for Biotechnology Information (NCBI) vid National Library of Medicine (NLM) i USA. Det är den största databasen inom biomedicin och innehåller medicin, omvårdnad, odontologi, hälso- och sjukvård och vetrinärmedicin. PsycINFO produceras av American Psychological Association (APA) och innehåller artiklar, rapporter

och avhandlingar främst inom psykologi, medicin och psykiatri. Peippo (2019) beskriver att i CINAHL används subject headings, och att orden är katalogiserade av ämnesexperter. Varje ord har även en förklaring i CINAHL och det finns även aspektord så kallade subject headings, som används vid sökning för att ringa in olika infallsvinklar av ett ord. I PubMed användes Medical Subject Headings (MeSH). Peippo (2019) beskriver att i PubMed används MeSH som är ämnesordsdatabas. Ämnesorden är granskade av ämnesexperter som katalogiserat ämnesorden som taggats med ämnesord som beskriver innehållet som matchar sökningen. I PsycINFO heter ämnesordslistan Thesaurus of Psychological Index Terms. Ämnesorden är sorterade i hierarkiskt, broader terms ligger under Thesaurus termerna.

Östlundh (2017) beskriver booleska söktekniken genom att kombinera orden AND och OR och NOT. Genom att använda AND hittas sökord som innehåller både A och B. AND används för att begränsa sökningen, genom att smalna av antalet sökträffar. Genom att använda "AND" erhålls precisa sökningar. OR används för att bredda sökningen och ger ett vidare sökresultat. Genom att använda NOT uteslutes ett sökord som inte ska vara med i de sökta artiklarna. NOT smalnar av antalet sökträffar.

Sökorden som användes var empowerment AND nurses i Cinahl. I PubMed användes MeSH termerna nurses AND power. Samt i PsycINFO söktes det med Thesaurus termerna nurses AND empowerment. En fritextsökning gjordes på databasen CINAHL, där author "Kuokkanen" AND "empowerment" användes. Totalt inkluderades elva artiklar i resultatet.

För att välja ut relevanta artiklar läste författarna först titlarna. De titlar som verkade stämma överens med föreliggande studies syfte lästes tillhörande abstrakt. Om abstractet verkade relevanta lästes artiklarna i sin helhet.

## Datanalys

Friberg (2017) beskriver att analysarbetet kan skildra en process från helhet till del och vidare till ny helhet. Författarna analyserade de insamlade artiklarna i enlighet med Fribergs (2017) tre steg; i det första steget lästes de valda artiklarna igenom flera gånger för att få en överblick och helhetsbild av artiklarnas innehåll. Resultaten reducerades och författarna skrev korta anteckningar på respektive artikel om de viktigaste fynden. *Nyckelfynden* identifierades i varje studies resultat, och mönster som svarade på syftet markerades genom att olika färgpennor användes. Syften och resultat i studierna lästes grundligt och författarna förde diskussioner och reflektioner om innehållet i de valda artiklarna. I det tredje steget söktes

likheter och skillnader och resultatet delades in i teman, underteman samt kvalitativ och kvantitativ metod. Elva vetenskapliga artiklar sammanställdes i en matris, (bilaga 1).

## 7 Forskningsetiska överväganden

Sandman och Kjellström (2017) menar att forskningsetik är de etiska överväganden som görs i alla delar av examensarbeten, att begrunda alla moment från idé till rapportering.

Forskningsetiken handlar även om hur forskaren metodologiskt lägger upp sin studie. Viktigt är även varför studien ska genomföras. God forskning handlar om forskning som är användbar. Vidare beskriver Sandman och Kjellström (2013) att samtycke och respekt för privatlivet. Principen att göra gott betonar att minimera risker, väga risk mot nytta och skydda privatlivet. Likväl är vikten av rättvisa som styr, likvärdig behandling och att värna samt skydda sårbara grupper.

Författarna kommer att använda sig av vetenskapliga artiklar som är granskade eller fått ett beslut från en etisk kommitté eller Etikprövnings myndigheten eller att forskarna har fört en etisk diskussion. Forskningen ska ej vara sponsrad av något företag som exempelvis läkemedelsbolag. Det kan innebära en risk till vetenskaplig oredlighet genom att forskaren avsiktligt och på ett vilseförande sätt gör avsteg från vetenskapliga krav. Genom att förfalska och fabrikation som innebär att hitta på data och källmaterial som sedan rapporteras som om de vore vetenskapliga. Författarna kommer att utgå från god forskningssed vilket bland annat innebär att inte förvanska eller plagiera andra forskares texter ([www.codex.vr.se](http://www.codex.vr.se)).

## 8 Resultat

Resultatet presenteras med hjälp av de teman som framkom under dataanalysen. De tre teman var *organisation och ledning, delaktighet och stöd* samt *utbildning och utbildningsmöjligheter*.

### Delaktighet och stöd

Van Bogaert et al. (2016) studieresultat visade att sjuksköterskan var övertygade att standardisering av arbetsuppgifterna gav bättre vårdkvalité och patientsäkerhet. Medverkan i beslutsprocesser ledde till att sjuksköterskan kände mer självsäkerhet och tillit vilket också

gav bättre vårdkvalité. Psykologisk empowerment hade signifikant positivt inflytande på sjuksköterskans arbetstillfredsställelse. I Eriksson och Engström (2018) resultat framkom att sjuksköterskorna hade tillgång till informationen och att de fick support som var nödvändig för yrkesutövningen. Detta bidrog till att de kände samhörighet med organisationen. Sjuksköterskorna upplevde att arbetsgivarna hade riktlinjer och policydokument som exempelvis intranätet, webbplats och likaså regelbundna informationsmöten. I Van Bogaert et al. resultat framkom att flertalet av sjuksköterskorna ansåg att teamet hade mest betydelse för empowerment på arbetsplatsen och att problem med teamet medförde det ouppnåeligt med empowerment. Watkins, Hart och Mareno (2016) fann i sitt resultat att empowerment var kopplat till känslor att vara uppskattad som elev och som en teammedlem och som en person inom yrket, vilket minskade risken för utmattning. Van Bogaert et al. (2016) studie visade att ledarna hade en central roll för empowerment, utan de var empowerment omöjlig att nå. Sjuksköterskorna ansåg enhälligt att ledarna erbjöd de anställda förutsättningar för empowerment samt att ledarnas handlande var avgörande för framgång med empowerment.

Liknande resultat framkom i Eriksson et al. (2018) som visade att sjuksköterskorna hade både positiva och negativa erfarenheter med ledarna. I deras studie hade de intervjuat sjuksköterskor som hade fått sin utbildning i ett annat land utanför Sverige och deltagarna var nu anställda på svenska sjukhus. De flesta hade goda relationer med sina ledare och de beskrev de som hjälpsamma, stöttande, snälla, tillgängliga och att de visade intresse för sjuksköterskornas arbete. Några beskrev dock när de inte fick så mycket återkoppling så upplevde sjuksköterskorna att de blev osäkra och att de blev utnyttjade av deras arbetsgivare. Likaså att det hade hänt vid ett tillfälle att ledarna varit frånvarande när kollegor hade blivit rapporterade till Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd (HSAN) och att ledarna bara var oroliga för att händelsen skulle uppmärksammas i lokalpressen.

I Spence Lashinger, Nosko, Wilk och Finegan (2016) resultat framkom att ju mer sjuksköterskorna uppskattade sig själva emotionellt vad gäller deras självkänsla, självkontroll, sin egen effektivitet och emotionell stabilitet påverkade sjuksköterskans upplevelse av psykologisk empowerment. Ranjbar och Heidari-Gorji (2018) fann att arbetsrotation gav sjuksköterskor psykologisk empowerment. På så sätt att sjuksköterskan utvecklade professionella färdigheter och blev mer kompetent i sin yrkesutövning.

Garcia-Sierra och Fernández-Castro (2018) studie framkom att strukturell empowerment är av betydelse för att öka engagemanget hos sjuksköterskor och deras upplevelser av empowerment. När sjuksköterskornas ledare hade en vision av hur framtiden på arbetsplatsen skulle vara, att ledarna strävade efter förändring, såg potentialen hos alla medarbetare och när

ledaren accepterade utmaningarna påverkade det sjuksköterskorna engagemang direkt och positivt. På det här sättet bidrog ledarskapet, och i det här fallet transformerade ledarskapet ökad upplevelse av sjuksköterskans empowerment.

I Spence Laschinger, Zhu och Read (2016) resultat visade att strukturell empowerment hade betydelse för sjuksköterskornas yrkesutövning och för deras empowerment. Stödet från ledarna bidrog till bättre arbetstillfredsställelse och ökad upplevelse vårdkvalité. I Watkins, Hart et al. (2016) studie visade att när handledarna var effektiva så gav det sjuksköterskorna psykologisk empowerment.

Van Bogaert (2016) resultat visade att sjuksköterskorna var övertygade att standardisering av arbetsuppgifterna gav bättre vårdkvalité och patientsäkerhet. Medverkan i beslutsprocesser ledde till att sjuksköterskorna kände mer självsäkerhet och tillit vilket också gav bättre vårdkvalité. Vissa deltagare var övertygade att i takt med att omorganisation på sjukhuset där studien gjordes med övergång till gemensamt beslutfattande så ökade deras arbetsbörda på grund av empowerment.

## **Organisation och ledning**

I Boamah, Read och Spence Laschinger (2016) studie visade att autentiskt ledarskap hade en signifikant positiv effekt på strukturell empowerment vilket minskade underbemanning och störningar under arbetspasset. Deras resultat visade att autentiska ledare gav sjuksköterskorna empowerment. Med autentisk ledare menade artikelförfattarna att ledaren kännetecknas av ärlighet och där ledaren tar det etiska i beaktande och behandlar andra med integritet och respekt. Boamah et al. (2016) studieresultat visade att autentiskt ledarskap där ledarna arbetade för att skapa och upprätthålla, stärkande arbetsmiljöer genom att bibehålla empowerment strategier förbättrade patientvården och vårdkvalitén. I Spence Laschinger, Wong och Graus (2013) resultat visade att autentisk ledarskap och strukturell empowerment hade stor verkan mot psykologisk utmattning och utbrändhet bland sjuksköterskor. Sjuksköterskorna uppfattade att deras ledare hade måttlig grad av autentisk ledarskap. Liknade resultat fann Spence Lashinger, Nosko, Wilk och Finegan (2016) att strukturell empowerment hade en signifikant stödjande verkan på professionell yrkesutövning vilket i sin tur hade en signifikant verkan på effektiviteten på avdelningen.

Kuokkanen et al. (2014) resultat visade ett liknande resultat, att det fanns ett tydligt samband mellan empowerment och organisatorisk rättvisa. Bland faktorerna som gav sjuksköterskor empowerment var det högst rankade faktorerna; att de anställda kände att de

var rättvist behandlade av sina ledare, att ledarna visade personlig integritet, delegerade ansvar rättvist, visade förtroende och gav återkoppling.

## **Utbildning och utbildningsmöjligheter**

I studien av Gulzar et al. (2015) framkom att utbildning ökade upplevelsen av empowerment och bristen på vidareutbildning och kompetens ledde till brist på empowerment. Deras resultat delade in begreppet empowerment i fem teman, sjuksköterskeyrkets status, maktförhållandet, trovärdighet, ledarskap, förvaltning. Resultatet visade att empowerment förbättrade arbetstillfredsställelsen för sjuksköterskor, det ledde till att produktiviteten blev bättre samt bättre resulterat i att nå omvårdnadsorganisationens mål.

Ranjbar och Heidari-Gorji (2018) resultat visade att högre utbildning gav högre psykologisk empowerment. Sjuksköterskorna som upplevde att de hade all nödvändig kunskap och skicklighet, det vill säga sjuksköterskorna som kände empowerment, kunde utföra sina arbetsuppgifter på ett mer tillfredställande sätt.

Kuokkanen et al. (2014) resultat visade att sjuksköterskor med tillsvidareanställning eller högre utbildning; specialistkompetens eller masterutbildning upplevde mer empowerment, de arbetade på ett mer självmedvetet sätt än sina arbetskollegor. Van Bogaert et al. (2016) studie bekräftade även att sjuksköterskor fick empowerment av vidareutbildning.

Eriksson et al. (2018) resultat visade att deltagarna ansåg vad gäller tillgång till möjligheter att det fanns både interna utbildningsmöjligheter samt möjlighet att gå på universitetskurser för vidareutbildning. Likaså att det fanns möjlighet till arbetsrotation med andra avdelningar.

## **9 DISKUSSION**

### **Metoddiskussion**

I detta arbete har författarna valt att använda sig av metoden litteraturöversikt. Enligt Friberg, 2017 är det av betydelse att värdera urvalsförfarandet, metoden samt analysen av litteraturöversikten för att kunna öka trovärdigheten i utfört arbete. Författarna arbetade hela tiden strukturerat i strävandet efter att få fram en översikt, kartläggning av den senaste och mest aktuella forskningen inom valt område. Författarna sökte vetenskapliga artiklar från hela

världen för att få en bredd på valt ämne samt att få en helhetsbild av vad som är av betydelse för sjuksköterskans empowerment.

En styrka är att både kvantitativa och kvalitativa studier har använts i arbetet för att kunna ge bästa möjliga bild av det aktuella kunskapsläget inom valt syfte. Kvantitativa forskningsartiklar fångar in flera olika sjuksköterskegruppers uppfattningar och erfarenheter av empowerment, och dess betydelse för sjuksköterskan. Kvalitativa vetenskapliga artiklar har valts för att på ett djupare förståelse bakomliggande mekanismerna i vad som är av betydelse för sjuksköterskans empowerment.

Författarna enades om att använda vetenskapliga artiklar till resultatet som endast var fem år gamla, för att erhålla den aktuellaste forskningen. En artikel var dock sex år gammal men den valdes för att den svarar väl mot syftet samt håller en god kvalitet.

Det är en styrka att ämnesdatabaserna som valdes att söka vetenskapliga artiklar i är Cinahl Complete, PubMed och PsycInfo, för att omvårdnadsforskning går att finna i alla tre databaserna. Det är en styrka genom att det ger en bredd i överblicken av valt ämnesområde. Författarna började med att finna lämpliga sökord, genom att söka i dom valda databasernas ämnesordlista, som speglar valt syfte. I databassökningens början prövade författarna att använda sig av sökordet ”Job satisfaction”. Vilket resulterade i en aning snedvridning av sökresultaten. Sökresultaten svarade inte riktigt på valt syfte med den söktermen, därför uteslöts den söktermen. I början av informationssökningen i databaser använde sig författarna av ”NOT” som skulle exkludera patientens perspektiv på empowerment. Detta för att inte erhålla för stort antal sökträffar. Författarna sökte efter vad som är av betydelse för sjuksköterskans empowerment. Författarna insåg efter arbetets gång att det var ej bra, därför att det resulterade i att många vetenskapliga artiklar föll bort. Men sedan författarna fann att Nurse ”AND” Empowerment gav den mera specifika sökresultaten enades författarna om att använda dessa sökord. Författarna gjorde även en fritextsökning på ”Författare” det vill säga ”Kuokkannen” ”AND” ”Empowerment” för att författarna ville få in flera sökträffar i sitt geografiska närområde.

Avgränsningar som författarna valt är uteslutande vetenskapliga artiklar skrivna på engelska. Det kan ha varit en svaghet på grund av att det inte är författarnas modersmål. Men båda författarna är ej oerfarna med det engelska språket. Vidare användes lexikon för att undvika misstolkningar i möjligaste mån. Författarna har diskuterat olika översättningsformer och gemensamt kommit fram till artiklarnas mening och anda, för att inte feltolka dom valda vetenskaplig artiklarnas slutresultat. En styrka i kvaliteten på valet av vetenskapliga artiklar är avgränsning är Peer reviewed som innebär att artiklarna ska vara vetenskapligt granskade.



Det kan ses som en styrka, att författarna valt olika nationalitet på de vetenskapliga artiklar för att ringa in ett stort geografiskt område som möjligt för att se om valt problemområde ser likadant ut i olika delar av världen.

Två av de vetenskapliga artiklarna är Boamah et al. (2016) och Spence Laschinger et al. (2014) där artikelförfattarna har följt en kohort där man under studieperiod 1 gör en studie och uppföljning med samma kohort ett år senare. Med en sådan studie kan artikelförfattarna se om svaret på syftet förändras över tid vilket är en styrka. Om till exempel erfarenhet påverkar positivt eller negativt. En annan styrka i valet av vetenskapliga artiklar är att fyra stycken av dom vetenskapligartiklarna var tvärsnittsstudier, Garcia-Sierra och Fernádes-Castor (2016), Kuokkanen et al. (2014), Watkins et al. (2016), Ranjbar och Heidari-Gorji (2018). Det fångar in flera grundutbildade sjuksköterskor i olika faser av sitt yrkesliv, både nyutbildade och erfarna sjuksköterskor. Två stycken av dom vetenskapligartiklarna var från Norden, Eriksson och Engström (2018) och Kuokkanen et al. (2014) för att författarna ville se hur det ser ut i det geografiska närområdet där författarna själva kommer att arbeta och verka inom sitt kommande yrkesliv. Watkins et al. (2016), Spence Laschinger et al. (2016), Spence Laschinger et al. (2013), Boamah et al. (2016) handlar om nyutexaminerade sjuksköterskor och vad som är av betydelse för deras empowerment. Att författarna valt olika Watkins et al. (2016), Spence Laschinger et al. (2016), Spence Laschinger et al. (2013), Boamah et al. (2016) sorters vetenskapligartiklar är för att täcka in ett så stort undersökningsområde som möjligt av empowerment, till exempel psykiskt och fysiskt hälsa, arbetsmiljö och eller engagemanget samt patientsäkerheten.

Författarna kände ej varandra innan arbetsprocessen med detta arbete, det kan ses som en svaghet. Men båda författarna har varit öppna och lyssnat på varandras erfarenheter och därmed sett olika infallsvinklar i arbetet. Det är en styrka. Författarna har tagit hänsyn till sin förförståelse genom att vara medveten om att inte värdera sökresultaten på ett fördomsfullt sätt, utan varit ”open minded”. Författarna har övervägande befunnit sig på Ersta Sköndal Bräcke högskola under hela arbetsprocessen. Författarna har gemensamt diskuterat urvalet av artiklar och övrig skrift i arbetet. Men vid de tillfällen författarna ej suttit tillsammans och arbetat, har författarna haft en intensiv diskussion och kommunikation, via mail, lärplattformen It’s learning och via telefon. Den täta kontakten har gjort att arbetet fortskridit framåt. Författarna har haft ett gott samarbete genom hela arbetsprocessen. Författarna har under hela arbetsprocessen hållit en öppen dialog om syftet och val av vetenskapliga artiklar.

## Resultatdiskussion

Författarna har kopplat resultatet till Jean Watsons omvårdnadsteori med inriktning på vikten av sjuksköterskans egenvård och bakgrunden. Författarna lyfter också resultatet med nya vetenskapliga artiklar. De presenteras härnedan utifrån valda teman som framkommit i resultatet. Teman som tas upp är ledarskapet, utbildning, arbetstillfredsställelse, empowerment och rättvisa.

### Ledarskapet

I föreliggande litteraturstudie visar resultatet att både psykologisk empowerment och strukturell empowerment är av betydelse för sjuksköterskor som blir stärkta och upplever empowerment.

Garcia et al. (2018) studie visade att strukturella empowermenten påverkade direkt positivt engagemanget hos sjuksköterskorna genom att arbetsledarna gav förutsättningar för meningsfullt arbete och stimulera kreativa lösningar. Det bekräftar även Spence Laschinger et al. (2016) att de nytexaminerade sjuksköterskornas uppfattningar om stödet från deras ledare var bidragande faktorer för avsikten att stanna inom sitt yrke. Kuokkanen och Katajisto (2003) har också funnit att engagemang var en bidragande faktor för att öka empowerment för sjuksköterskor. Hughes (2008) belyste, att högkvalitativ vård kan fås genom evidens och genom att ge förutsättningar för sjuksköterskans empowerment. Hälsosamma arbetsmiljöer är arbetsplatser där säker vård av hög kvalitet förväntas och belönas. Wiklund Gustin och Lindwall (2012) beskriver Watson's omvårdnadsfaktorer nummer åtta i de karitativa omvårdnadsfaktorer; Stödja, skydda och/eller förbättra den psykiska, fysiska, sociala och andliga miljön. Där själva caritasprocessen består av; skapa en helande miljö på alla nivåer. Watson (1993) menar också att omvårdnaden är den profession som har det sociala och etiska ansvaret både gentemot individ och samhälle att utforma omsorgen och gå i spetsen för samhällets behov av mänsklig omsorg nu och i framtiden.

Hughes (2008) skriver även om vikten av högpresterande organisationer, där individerna och teamens effektivitet är beroende av ledarskapet. Att få ta del av beslutsfattandet och att få effektiv och tät kommunikation. Delat beslutfattande (shared governance) leder till empowerment av de anställda. Huges (2008) bekräftade även resultatet av de vetenskapliga artiklarna att empowerment har ett samband med sjuksköterskornas engagemang för organisationen och deras förmåga att delta i organisationens beslutsfattande.

Detta fann författarna likheter med Jean Watsons teori. Wiklund Gustin och Lindwall (2012) beskriver i Jean Watsons 10 Caritas processer engagemanget. I den sjätte caritasprocessen, genom att kreativt använda sig själv och alla kunskapsmönster som en del i vårdprocessen; engagera sig i vårdandets/helandets konst. Watson är i dag kritisk mot den traditionella tillämpningen av vårdprocessen som hon uppfattar som allt för linjär, rigid och begränsande problemlösningsprocess.

Wiklund Gustin och Lindwall (2012) beskriver Jean Watson's teori hur viktigt det är att kunna uttrycka sig verbalt i språket. Att äga ett gott ordförråd och perfekt uttal är bra, men språklig bildning handlar även om att kunna uppfatta språkliga nyanser i det den andra personen säger, eller läser, för att förstå intentionen i det personen vill delge oss, och att välja de begrepp som ger innebörd och tyngd åt det som förmedlas. När personen medvetet och reflekterat kan använda språket utifrån vad som krävs i situationen, kan undvika felsäkringar. Eriksson et al. (2018) studie bekräftade hur viktigt det var för sjuksköterskorna att ha en god relation med sina arbetskamrater. Arbetskamraterna hjälpte de nya sjuksköterskorna med att lära sig det svenska språket. Sjuksköterskorna kände förtroende i sina nya arbetskamrater som gjorde att dom vågade tala öppet med dem. Genom den öppna och okonstlade kommunikationen lyftes olika frågor upp till diskussion inom arbetsgruppen. Det var uppskattat och därigenom undanröjdes många konflikter. Van Bogaert et al. (2016) fann att chefsjuksköterskor menade att kommunikation innebär mera än bara information, det innebär även återkoppling i pågående projekt och är en del i beslutsprocessen.

Watson (1993) lyfter fram vikten av att sjuksköterskan reflekterar över sin praxis i sin personliga kunskap och är medvetet närvarande. Sjuksköterskan behöver då få arbetstid som är tillräcklig för att hinna med reflektionen över patientens omvårdnad. Vårdkonsten, det vill säga den estetiska kunskapen, handlar om att kunna utnyttja alla källor till kunskap, samt att kunna använda alla sina sinnen som ger engagemang i att finna de bästa lösningarna för patienten snarare än de för sjuksköterskan enklaste lösningar. I Eriksson et al. (2018) studie upplevde många sjuksköterskor att deras arbete var stressigt, att de önskade att de hade mer tid till rast för återhämtning och reflektion. Hur tidsbristen gjorde att de glömde vissa arbetsuppgifter och att de önskade ha mer tid med patienterna.

Lagerlund, Sharp, Lindqvist, Runesdotter och Tishelman (2015) studie visar motsatsen att sjuksköterskorna inte upplevde empowerment och det fick de negativa konsekvenserna att exempelvis sjuksköterskorna hade för avsikt att lämna sina anställningar. Bland annat så ville en tredjedel av deltagarna lämna sina anställningar på grund av ledarskapet. I studien sammanställde de enkätundersökningsmaterial från det multinationella europeiska

forskningsprojektet RN4CAST där de undersökte arbetssituationen för sjuksköterskor och vårdkvalitet i relation till bemanning. Forskarna i den valda artikeln hade tagit fram enkätdata bland 7 412 sjuksköterskor från alla akutsjukhus Sverige. En annan anledning var att de inte var nöjda med sin arbetssituation. Författarna anser att sjuksköterskorna saknade motivationen att stanna kvar då de inte hade upplevelsen av *mening, kompetens, självbestämmande* och *påverkan* (Thomas & Velthouse, 1990).

## Utbildning

I föreliggande resultatet framkom att högre akademisk utbildning för sjuksköterskor ökade upplevelsen av empowerment (Gulzar, et al., 2015 & Van Bogaert et al., 2016) och gav en högre psykologisk empowerment (Ranjbar et al., 2018 & Heidari-Gorji et al., 2018).

Sjuksköterskor med tillsvidareanställning eller högre akademisk utbildning; specialistkompetens eller masterutbildning upplevde mer empowerment, (Kuokkanen et al. 2014). Det bekräftar Jordan och Davies (2013) att känna sig empowered innebär att sjuksköterskan kan motivera sig själv och åstadkomma positiva resultat på sitt arbete. Kuokkanen et al. (2003) visade att vidareutbildning ökade sjuksköterskors empowerment. Exempelvis kan empowerment innebära att sjuksköterskan har förmåga att förbättra sin kunskapsbas och att integrera forskningsresultat från evidensbaserad praxis. Det kan i sin tur leda till att de fungerar som en positiv förebild för kollegor, handledare och samhället. Motsatsen bekräftas även av studien med Lagerlund et al. (2015) där sjuksköterskor rapporterade att de saknade kompetens, att de hade otillräcklig kunskap om canceromsorg på grund av att de saknade vidareutbildning och därför hade för avsikt att lämna sin anställning.

## Arbetstillfredsställelse

I Boamah et al. (2016) studie visade att sjuksköterskorna som upplevde arbetstillfredsställelse bidrog till positiva effekter av vårdkvalité. Kuokkanen et al. (2003) resultat visade att arbetstillfredsställelse var en bidragande faktor för sjuksköterskors empowerment. Enligt Watsons (1993) så handlar hälsa om att vara i harmoni med sig själv och världen, att kunna förena sin inre och yttre värld på ett meningsfullt sätt. Författarna menar att det är av vikt att sjuksköterskan har möjlighet att ta hand om sig själv först för att kunna ta hand patienten. Watson (1993) belyser att om en person inte känner fullständig överensstämmelse, kongruens

med sin kropp, själ och ande det vill säga tar avstånd från idealsjälvet så blir personen otillfredsställd och missanpassad (Watson, 1993).

Watson (1993) menar att visa en annan människa omsorg och hjälpa henne att tillfredsställa sina behov, är ett helgat arbete. Detta kan innebära att tankarna går till att sjuksköterskeyrket är ett kall, så innebär det inte att sjuksköterskans arbete är ideellt. Jean Watson lyfter fram att den som visar omsorg om en annan människa utför en gärning som är okränkbar och som går utöver det rutinmässiga. Det är ett uttryck för vår mänsklighet och inget som begränsas till en professionsutövning.

Ahlstedt, Eriksson Lindwall, Holmström, Muntlin Athlin (2018) har gjort en studie där de har undersökt vad som får sjuksköterskor att stanna kvar på en arbetsplats. Deras studie bekräftar författarnas fynd i litteraturöversikten och har ett mycket nära samband med empowerment faktorerna. Deras studie visade att kommunikationen, teamarbetet var viktigt för motivationen, att kollegerna visade solidaritet och vänlighet mot varandra. Att arbetsmiljön var god och att det var en trevlig stämning på arbetsplatsen. Likaså att de respekterade varandra, att de var betrodda, öppna och att de kände sig trygga med att kunna fråga om de behövde hjälp. Viktigt även att det gavs möjligheter till kompetensutveckling att de fick lösa problem och utvecklas. Deltagarna beskrev att inflytandet och påverkan var viktigt, att de fick känsla av kontroll när de hade varit med och utvecklat nya arbetsmetoder som fungerade väl. Att de fick återkoppling var även viktigt, det behövde inte vara från deras arbetsledare. Att få vänliga återkopplingar från kollegor eller patienter gav också tillfredsställelse.

## Empowerment och rättvisa

Gulzar et al (2015) resultat visar att empowerment till sjuksköterskan ger många vinster för pakistanska samhället och andra utvecklingsländer. Genom att ge empowerment till sjuksköterskan i Pakistan så stärks kvinnorna på dubbla plan, dels professionellt och även på det personliga planet. På det professionella planet förbättras omvårdnads intrycket, patientvårds kvaliteten, sjuksköterskans roll i politiken därmed resursutvecklingen. De personliga vinsterna inkluderar självtillfredsställelse, förbättrad självkänsla och självtillit. Sett ur ett genusperspektiv, kan empowerment förändra en kvinna som ger henne självförtroende som sedan kan överföras till hennes barn. Att stärka sjuksköterskor ger även effekt i sjuksköterskans privata liv, genom att familjen stärks, starkare familjer kan ge ett

starkare samhälle. Visionären Jean Watsons omsorgsteori sträcker sig utöver vårdsituationen. Hon är tydlig med att om sjuksköterskan kan utveckla omsorg och kärlek till medmänniskor och sprida den, bidrar inte bara till en bättre vård utan också till en bättre värld. Genom att kunna förena sin inre och yttre värld på ett meningsfullt sätt. Resultatet från Gulzar et al (2015) visade även att sjuksköterskeprofessionen hölls tillbaka av flera orsaker som till exempel bristen på specialisering, bristande personalresurser och dåligt anseende. Att sjuksköterskeyrket inte ses som en profession utan som en syssla i Pakistan. Akademiska lärare som anammar de senaste forskningsrönen och vägleder studenter till framtidens sjuksköterskor bidrar till bättre vård. Flera deltagare i studien efterlyste högre akademisk utbildning, högre formell kompetens och därmed utrustas sjuksköterskorna med empowerment. Hur kan en sjuksköterska reflektera över bristande empowerment om det saknas kunskap om vad det innebär i relation till yrkesutövningen.

Kuokkanen et al (2014) studie visar det viktiga sambandet mellan empowerment och organisatorisk rättvisa. Sjuksköterskor som ges möjlighet att använda sina färdigheter i professionen och som ges utvecklingsmöjligheter inom sitt yrke ger positiva effekter på sin egenmakt, det vill säga empowerment. Jean Watson presenterar sina nio värdeantaganden i Wiklund Gustin och Lindwall (2012) att sjuksköterskan måste lära sig att visa sig själv omsorg genom, kärlek, medkänsla samt barmhärtighet innan hen kan visa kärlek till andra inom ramen för en yrkesmässig omsorg. Det är beskrivet i International Council of Nurses (ICN) kod för sjuksköterskor att hen ger omvårdnad som respekterar och tar hänsyn till de mänskliga rättigheterna och att sjuksköterskan delar ansvar med samhället att skydda i synnerhet svaga befolkningsgruppers hälsa och deras sociala behov (Svensk sjuksköterskeförening, 2017).

## **10 KLINISKA IMPLIKATIONER**

Författarna anser att litteraturöversikten är till nytta för alla sjuksköterskor, vilket bidrar med en ökad förståelse av empowerment, egenmakt. Genom att känna till vilka faktorer som påverkar sjuksköterskors empowerment, egenmakt får även sjuksköterskan känsla av kontroll och rätt verktyg att kunna påverka på sin arbetsplats. När sjuksköterskor har mer psykologisk empowerment så ökar även deras känsla av professionell autonomi och arbetstillfredsställelse. Sjuksköterskors arbetsmiljö är komplext och ohälsosamma arbetsmiljöer bidrar till negativa konsekvenser för kvaliteten på den vård som levereras. Sjuksköterskornas agerande i mötet med patienten är avgörande för hur omvårdnaden upplevs av patienten. Litteraturöversikten

visar att arbetsmiljöer som har tydliga empowerment strategier för sjuksköterskor är av stor vikt för att effektivisera vården, vilket ger mer nöjda sjuksköterskor och patienter. Det blir även mer kostnadseffektivt för hälso- och sjukvården då yrkesflykt samt sjukfrånvaro minskar bland sjuksköterskor.

## **11 FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING**

Författarna önskar att det i framtiden görs studier som visar hur man kan implementera empowerment strategier på arbetsplatser för sjuksköterskor. Likaså studier som visar hur mycket empowerment påverkar sjuksköterskors avsikt att få arbetstillfredsställelse och även hur organisatorisk rättvisa kan stärka sjuksköterskans empowerment är av intresse.

## **12 SLUTSATS**

Att främja empowerment för sjuksköterskor genom att ge tillgång till information, stöd, resurser och möjligheter att lära sig och växa är av stor vikt för att öka arbetstillfredsställelse och förhindra yrkesflykt. Empowerment är också en psykologisk process som sker när man har en känsla av motivation i förhållande till arbetsplatsmiljön. Empowerment för sjuksköterskor är därför självklart betydelsefullt för en kvalitetssäkrad vård för patienterna.

## 13 REFERENSFÖRTECKNING

### \*Resultatartiklar

- Ahlstedt, C., Eriksson Lindwall, C., Holmström, I., K. & Muntlin Athlin, Å. (2019). What makes registered nurses remain in work? An ethnographic study. *International Journal of Nursing Studies* 89. (S.32-38) doi:10.1016/j.ijns.2019.04.011
- Andersson, A-C. (2018). Kvalitetsarbete inom omvårdnad – förbättringskunskap och självständiga förbättringar. I A. Hommel & Å. Andersson (red.), *Kvalitetsutveckling inom omvårdnad: sjuksköterskans professionella ansvar* (s. 45-67). (Upplaga 1). Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, A-C. & Nordin, A. (2019). Kvalitetsutveckling inom omvårdnad. I A. Ehrenberg, A., Wallin, L. & Edberg, A. (red.) (2019). *Omvårdnadens grunder Ansvar och utveckling* (s 279-303). (Tredje upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- Askheim, O.P. & Starrin, B. (red.) (2007). *Empowerment i teori och praktik*. (1. uppl.) Malmö: Gleerup.
- Boamah, S. & Laschinger, H. (2015) Engaging new nurses: the role of psychological capital and workplace empowerment. *Journal of Research in Nursing*, 20(4) 265–277. doi: 10.1177/1744 987114 527 302
- \*Boamah, S., Read, E. A. & Spence Laschinger, H. (2016). Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: a time-lagged study. *Journal of advanced Nursing*, 73, s.1182-1195
- Dahlborg Lyckhage, E. (2017). Kunskap, kunskapsanvändning och kunskapsutveckling. I F. Friberg (Red.), *Dags för uppsats: vägledning för litteraturbaserade examensarbeten* (s. 25-35). (Tredje upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- Damask-Bembenek, B. (2015). *Perceptions of Effective Forms of Structural Empowerment Models by Nursing Faculty Members and Administrator*. (Doctor of education, Northcentral University, Graduate Faculty of the School of Education in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of).  
<https://search.proquest.com/docview/1699058780?pq-origsite=gscholar>
- de Oliveira, S. M., de Alcantera Sousa L. V., Vieira Gadelha M. S. & do Nascimento V. B (2019). Prevention Actions of Burnout Syndrome in Nurses: An Integrating Literature Review. *Clin Pract Epidemiol Ment Health*, 15: 64-73  
doi:10.2174/1745017901915010064
- Di Muzio, M., Dionisi, S., Di Simone, E., Clanfrocca, C., Di Muzio, F., Fabbian, F., Barbiero, G., Tartaglioni, D. & Gianetta, N.(2019). Can nurses' shift work jeopardize the patient safety? A systematic review. *European Review for Medical and Pharmacological Sciences* 23 (10) 4507-4519. doi:10.26355/eurrev\_201905\_17963



- Edberg, A.-K., Törnqvist, A., Hansson, H. (2014). Sjuksköterskans roll som ledare inom kommunal vård och omsorg för äldre. I A. Ehrenberg & L. Wallin (Red.), *Omvårdnadens grunder: Ansvar och utveckling* (s. 279–296). Lund: Studentlitteratur.
- Elgán, C. & Fridlund, B. (2014). Vuxet vardagsliv. I F., Friberg & J., Öhlén (Red.), *Omvårdnadens Grunder: Perspektiv och Förhållningssätt* (s. 127–152). Lund: Studentlitteratur.
- \*Eriksson, E., & Engström, M. (2018). Internationally educated nurses' descriptions of their access to structural empowerment while working in another country's health care context. *Journal of Nursing Management*, Volume:26, Issue:7. doi.org/10.1111/jonm.12617
- Eriksson, L. T., & Hultman, J. (2014). *Kritiskt tänkande: utan tvivel är man inte riktigt klok*. (2 uppl.). Stockholm: Liber
- Flinkman, M., Isopahkala-Bouret, U., Salanterä, S. (2013). Young Registered Nurses' Intention to Leave the Profession and Professional Turnover in Early Career: A qualitative Case Study. *ISRN Nursing*. 2013. doi: 10.1155/2013/916016
- Forsberg, C. & Wengström, Y. (2016). *Att göra systematiska litteraturstudier värdering, analys och presentation av omvårdnadsforskning*. (4 rev utg.) Stockholm: Natur & Kultur
- Forsberg, E. & Starrin, B. (1997). *Frigörande kraft – empowerment som modell i skola, omsorg och arbetsliv*. Stockholm: Gotia AB.
- Friberg, F. (red.) (2017). *Dags för uppsats: vägledning för litteraturbaserade examensarbeten*. (Tredje upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- \*García - Sierra, R. & Fernández - Castro, J. (2018) Relationships between leadership, structural empowerment, and engagement in nursing. *Journal of Advanced Nursing* 74(12): 2809-2819. doi: 10.1111/jan.13805
- \*Gulzar, S., Karmaliani, R. Vertejee, S., Khan, K. S., Amarsi, Y. & Macfarlane, J. (2015). A Qualitative Study Of Nursing Leader's Perceptions of Professional Empowerment amongst Pakistani Nurses. *International Journal of Nursing Education; Institute of Medico-legal publications Pvt. Ltd.* 7 (3), 247-251. doi:10.1111/j.1745-7599.2009.00467.X
- Haddleton, E. (2019). *Teamarbete och kommunikation Översikt*. Hämtad 14 oktober 2019, från Vårdhandboken, <http://www.vardhandboken.se/arbetsatt-och-ansvar/samverkan-och-kommunikation/teamarbete-och-kommunikation/oversikt/>
- Hommel, A. & Andersson, Å. (red.) (2018). *Kvalitetsutveckling inom omvårdnad: sjuksköterskans professionella ansvar*. (Upplaga 1). Lund: Studentlitteratur.
- Huges, R. (2008). *Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses* Rockville: Agency for Healthcare Research and Quality US Department of Health and Human Services. Från [https://researchgate.net/publications/268043663\\_Patient\\_](https://researchgate.net/publications/268043663_Patient_)

Safety\_and\_Quality\_An\_Evidence-based\_Handbook\_for\_Nurses

- International Council of Nurses. (2017). *The Global nursing shortage priority areas for Intervention*. Genève, Schweiz. Från: [https://www.icn.ch/sites/files/inline-files/ICN\\_PS\\_Occupational\\_health\\_and\\_safety.pdf](https://www.icn.ch/sites/files/inline-files/ICN_PS_Occupational_health_and_safety.pdf)
- Jordan, R., Davis, C. (2013). Are you empowered? *LWW Journals*, (11) s. 4. Hämtad från Nursing made incredibly easy: [https://journals.lww.com/nursingmadeincrediblyeasy/Fulltext/2013/03000/Are\\_you\\_empowered\\_2asps](https://journals.lww.com/nursingmadeincrediblyeasy/Fulltext/2013/03000/Are_you_empowered_2asps)
- Kanter, R. (1993). *Man and Woman of the Corporation*. New York: Basic Books.
- \*Kuokkanen, L., Leino-Kilpi, H., Katajisto, J., Heponiemi, T., Sinervo & T., Elovainio, M. (2014). Does Organizational Justice Predict Empowerment? Nurses Assess Their Work Environment. *Journal of Nursing Scholarship* ,46:5, s. 349-356  
Doi:10.1111/jnu.12091
- Kuokkanen, L., Leino-Kilpi, H., Numminen, O., Isoaho, H., Flinkman, M., & Meretoja, R. (2016). Newly graduated nurses' empowerment regarding professional competence and other work-related factors. *BMC Nursing*, 15:22, doi:10.1186/s12912-016-0143-9
- Kuokkanen L. & Katajisto, J. (2003). Promoting or Impending Empowerment? Nurses' Assesments of Their Work Enviroment. *JONA, The Journal of Nursing administration* 33, (4) s. 209-215.
- Lagerlund, M., Sharp, I., Lindqvist, L., Runesdotter, S., & Tishelman, C. (2015). Intention To leave the workplace among nurses working with cancerpatients in acute care hospitals in Sweden. *European journal of oncology nursing* 19, 629-637. doi: 10.1016/j.ejon
- Manojlovich, M. (2007). Power and Empowerment in Nursing: Looking Backward to I Inform the future. *The Online Journal of Issues in Nursing*. 12 No:1  
doi:10.3912/OJIN.Vol12No01Man01
- Martin, T. A. (2010). *Formal and informal power, access to work empowerment structures and intent to stay*. Hämtad 8 september 2019 från Semanticscholar, <http://pdfs.Semanticscholar.org/e392/e392/f94dc08fbc0386e4dad8ecf7e5f7a1031cd9.pdf>
- Müllern, T. & Nordin, A. (2013). Multinationella team som motor i förbättringsarbete. I N., Eriksson, K., Holgers & T., Müllern, (Red.), *Att utveckla vården: erfarenheter av kvalitet, verksamhetsutveckling och förbättringsarbete* (s. 189–204). (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Page, N. (1999). *Empowerment:What it is?* Hämtad 8 september, 2019, The journal of Extention från <https://www.joe.org/joe/1999october/comm1.php/php>
- Peippo, K. (2019). Liten sökguide till Cinahl Complete. Stockholm: Ersta Sköndal Bräcke högskolebibliotek. Från: <https://www.esh.se/bibliotek/att-soka/sokguider.html>

- \*Ranjbar, M & Heidari-Gorji, A M. (2018). Relationship between the job rotation efficacy And psychological empowerment of Iranian nurses. *Nurs Pract Today*. 5(2):272–279.
- Rega, M. L., Diano, P., Damiani, G., De Vito C., Galetti, C., Talucci, C. (2017) The meaning of empowerment within Italian nursing care settings. *Journal of Nursing Management* (25). s. 608-615. Doi: 10.1111/jonm.12520
- Regeringskansliet (2011). *FN:s Konventioner om Mänskliga rättigheter*. Från <https://www.regeringen.se/contentassets/d6d5653029e14e338a4b86f5f4b34c6b/fns-konventioner-om-manskliga-rattigheter>
- Sandman, L. & Kjellström, S. (2013). *Etikboken: etik för vårdande yrken*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Segesten, K. (2017). Att välja ämne och modell för sitt examensarbete. I F. Friberg (Red.), *Dags för uppsats* (s. 105–108). Lund: Studentlitteratur.
- SFS2017:30. *Hälso- och sjukvårdslag*.  
Från, [https://www.riksdagen.se/sv/dokumentlagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hal-so--och-sjukvardslag\\_sfs-2017-30](https://www.riksdagen.se/sv/dokumentlagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hal-so--och-sjukvardslag_sfs-2017-30)
- Simaes, C., Gomes, A. R., Costa, P. (2019). A Multigroup Analysis of the Effect of Cognitive Appraisal on Nurses' Psychological Distress. *Nursing Research*, 68(3), E1-E11. doi:10.1097/NNR.0000000000000352
- Socialstyrelsen, (2019, november). *Om patientsäkerhet. Mätningar och resultat*. Hämtad 14 januari 2020 från Socialstyrelsen, <https://patientsakerhet.socialstyrelsen.se/om-patientsakerhet/matningar-och-resultat>
- Stewart, J., McNulty, R., Griffin Quinn, M. & Fitzpatrick, J. (2010). Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 22(1). 27–34. doi:10.1111/j.1745-7599.2009.00467.x
- Sparring Björkstén, K., Bergqvist, M., Andersén-Karlsson, E., Benson, L. & Ulfvarsson, J. (2016). Medication errors as malpractice—a qualitative content analysis of 585 medication errors by nurses in Sweden. *BMC Health Services Research*, 16, 431. doi:10.1186/s12913-016-1695-9
- \*Spence Laschinger, H K., Nosko, A., Wilk, P & Finegan J. (2014). Effects of unit empowerment and perceived support for professional nursing practice on unit effectiveness and individual nurse well-being: A time-lagged study. *International Journal of Nursing Studies* 51(12): 1615-1623. doi:10.1016/j.ijnurstu.2014.04.010
- \*Spence Laschinger, H. K., Zhu, J. och Read, E. (2016) New nurses' perceptions of professional practice behaviors, quality of care, job satisfaction and career retention. *Journal of nursing management*, 24, 656-665. doi:10.1111/jonm.12370
- \*Spence Laschinger, H. K., Wong, C. & Grau, A. L.(2013). Authentic leadership,

- empowerment and burnout: a comparison in new graduate and experienced nurses. *Journal of Nursing Management*, 21, s. 541-552. doi:10.1111/j.1365-2834.2012.01375.x
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465. doi:10.2307/256865
- Stewart, J.,G., McNulty, R., Quinn Griffin, M.,T., Fitzpatrick, J.,J. (2008). Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*. 22. 27-34. doi: 10.1111/j.1745-7599.2009.00467.x
- Svensk sjuksköterskeförening. (2019). Hämtad 8 Oktober, 2019, <https://www.swenurse.se/Vi-arbetar-med/Kvalitet/>
- Svensk sjuksköterskeförening (2017). *ICN:s Etiska Kod för Sjuksköterskor*. Hämtad 8 november, 2019, från [https://www.swenurse.se/globalassets/01-svensk-sjukskoterskeforening/publikationer-svensk-sjukskoterskeforening/etik-publikationer/sjukskoterskornas\\_etiska\\_kod\\_2017.pdf](https://www.swenurse.se/globalassets/01-svensk-sjukskoterskeforening/publikationer-svensk-sjukskoterskeforening/etik-publikationer/sjukskoterskornas_etiska_kod_2017.pdf)
- Söderhjelm, T. & Sandahl, C. (2017) Teamarbete och patientsäkerhet. I A., Boström, G., Nordström & B., Wilde Larsson, (red.) . *Kvalitetsarbete för bättre och säkrare vård*. (Andra upplagan) s.149-174. Lund: Studentlitteratur.
- Thomas, K. W. & Velthouse, B. A. (1990) Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretive” Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15. s. 666 – 681. Hämtad 20 oktober 2019 från <https://core.ac.uk/download/pdf/36738094.pdf>
- \*Van Bogaert, P. Peremans, L., Diltour, N., Van Heusden, D., Dilles, T., Van Rompaey, B. & Sullivan Havens, D. (2016). Staff Nurses’ Perceptions and Experiences about Structural Empowerment: A Qualitative Phenomenological Study. *Plos One*, 11. Doi:10.1371/journal.pone.0152654
- Van der Heijden, B., Brown Mahoney, C. och Xu, Y. (2019). Impact of Job Demands and Resources on Nurses’ Burnout and Occupational Turnover Intention Towards an Age-Moderated Mediation Model for the Nursing Profession. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16(11).doi:103390/ijerph16112011.
- \*Watkins, C., Hart, P L & Mareno, N. (2016). The effect of preceptor role effectiveness on newly licensed registered nurses' perceived psychological empowerment and professional autonomy. *Nurse Education in Practice* 17: s.36-42. doi:10.1016/j.nepr.2016.02.003
- Watson, J. (2007). Watson’s theory of human caring and subjective living experiences: Caring factors / Caritas processes as a disciplinary guide to the professional nursing practice. *Texto & Contexto – Enfermagem*, 16(1), 129-135. Doi:10.1590/S0104-07072007000100016.

- Watson, J. (1993). *En teori för omvårdnad: omvårdnad och humanvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Wiklund Gustin, L. & Lindwall, L. (2012). *Omvårdnadsteorier i klinisk praxis*. (1. utg.) Stockholm: Natur & kultur.
- World Health Organization. (2019). *Patient Safety Fact File. Patient Safety and Risk Mangagement Service Delivery and Safety*. [Broschyr]. Genève: World Health Organization. Från [https://www.who.int/features/factfiles/patient\\_safety/patient-safety-fact-file.pdf?ua=1](https://www.who.int/features/factfiles/patient_safety/patient-safety-fact-file.pdf?ua=1)
- Östlundh, L. (2017). Informationssökning. I F. Friberg (red.), *Dags för uppsats: vägledning för litteraturbaserade examensarbeten* (s. 59-82). (Tredje upplagan). Lund: Studentlitteratur.

## Bilaga 1. Sökmatrix

Databas	Sökord	Antal träffar	Begränsningar	Antal lästa abstrakt	Antal lästa artiklar	Valda artiklar till resultat, se bilaga 2.
Cinahl Complete	MH "Nurses" AND MH "Empowerment"	80	Peer reviewed 2014-2019 English			Nr 27. Garcia-Sierra Fernández-Castro  Nr 36. Ranjbar, Heidari-Gorji  Nr 51. Spence Laschinger H. K.; Wong, Carol A.; Grau, Ashley L.  Nr 66. Gulzar, Karmaliani, Vertejee, Khan, Amarsi, Macfarlane
Cinahl Complete	Author AND Empowerment	3	Peer reviewed 2015-2019 English			Nr 3. Kuokkanen, Leino-Kilpi, Katajisto, Heponiemi, Sinervo, Elovainio
PubMed (4 september 2019)	"Nurses" [Mesh] AND "Power" (Psykology) [Mesh]	115	Full text 5 år	115	10	Spence Lashingerrn, Zhu, Read  Boamah, Read, Spence Laschinger  Watkins, Hart, Mareno  Eriksson, Engström

						(2 oktober 2019)
PsycINFO (13 september 2019)	Thesaurus "Nurses" AND "empowerment"	5	Full text 2014-2019 Peer reviewed	5	3	Spence Laschinger, Nosko, Wilk Finegan  Van Bogaert, Peremans, Diltour, Van Heusden, Dilles, Van Rompaey, Sullivan Havens

## Bilaga 2. Matris över Resultatartiklar

Författare	Titel	År, land, tidskrift	Syfte	Metod (Urval och datainsamling, analys)
Boamah S., A. Read E. A., Spence Laschinger H.	Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: a time-lagged study	2016 England, Canada Journal of advanced Nursing (JAN)	Var att testa en hypotetiserad modell som kopplar nyutbildade sjuksköterskors upplevelse av deras chefs autentiska ledarskaps beteende till strukturell empowerment, underbemanning och sambandet mellan arbetsliv och utbrändhet, jobbtillfredsställelse och kvalitet på patientvården.	Design: Kvantitativ Urval: Enkätundersökning skickades vid 2 olika tidpunkter Nov-mars 2013 (tidpunkt 1) och ett år senare Maj-juli 2014 (tidpunkt 2). 1000 registrerade sjuksköterskor med max 3 års yrkeserfarenhet av vilka 400 inkluderades i studien. Datainsamling: Tidpunkt 1 svarade 1 020 sjuksköterskor. Tidpunkt 2 svarade 406 sjuksköterskor. Ett undersökningspaket skickades till sjuksköterskornas hemadress, innehållande informationsbrev, frågeblankett och förbetalt svarskuvert. Dataanalys: Beskrivande analys genomfördes.
Eriksson, E. & Engström E.	Internationally educated nurses' descriptions of their access to structural empowerment while working in another country's health care context	2018 Sverige Journal of Nursing Management	Att undersöka internationellt utbildade sjuksköterskors upplevelser av empowerment strukturer med hjälp av Kanter's teori om strukturell empowerment.	Design: Kvalitativ. Semistrukturerade intervjuer användes Urval: Forskarna valde målmedvetet sjuksköterskor med utländsk utbildning. Totalt deltog 11 sjuksköterskor. Dataanalys: Intervjuerna transkriberades ord för ord och lästes igen för att få en helhetsförståelse.



García - Sierra; Fernández-Castro	Relationships between leadership, structural empowerment, and engagement in nurses.	2018 Spanien Journal of Advanced Nursing	Syfte: Med denna studie var att analysera förhållandena mellan strukturell empowerment, ledarstil för chefer och engagemang av sjuksköterskor i en hälsoorganisation i Spanien.	Design: Tvärsnittsstudie med elektroniska frågeformulär. Urval: Slumpmässigt urval av 131 sjuksköterskor rekryterade från hälsocentraler med olika vårdnivåer undersöktes. 89% var kvinnor. Dataanalys: Beskrivande statistik beräknades för alla studievariabler.
Gulzar, Karmaliani, Vertejee, Khan, Amarsi, Macfarlane	A Qualitative Study of Nursing Leader's Perceptions of Professional Empowerment amongst Pakistani Nurses	2015 Pakistan International Journal of Nursing Education; Institute of Medico-legal publications Pvt Ltd Jul-Sep2015; v.7 n.3, 247-251. (5p)	Flera undersökningar fokuserade på att hindra och främja empowermentfaktorer bland sjuksköterskor i västerländsk kontext; lite är tillgängligt i icke-västerländska miljöer inklusive Pakistan. Därför användes kvalitativ strategi för att utforska sjuksköterskeledarnas uppfattning om empowerment bland pakistanska sjuksköterskor.	Design: Kvalitativ, semistrukturerade intervjuguider användes. Urval: Tolv stycken sjuksköterskeledare intervjuades i 45-60 minuter med deltagarens samtycke till ljudinspelning. Dataanalys: De ljudtejpade intervjuerna transkriberades och översattes från Urdu till engelska av en erfaren medlem av forskargruppen. Innehållet användes för att analysera data.
Kuokkanen, Leino-Kilpi, Katajisto, Heponiemi, Sinervo, Elovainio	Does Organizational Justice Predict Empowerment? Nurses Assess Their Work Environment	2014 Finland Journal of Nursing Scholarship, 2014; 46:5, 349-356.	Syftet med studien var att undersöka hur sjuksköterskor bedömer sin befogenhet och klargör organisatorisk rättvisa jämfört med andra arbetsrelaterade faktorer. Dessutom undersökte vi de viktigaste variablerna	Design: Kvantitativ tvärsnittsundersökningsdata användes. Urval: Totalt 2 152 stycken sjuksköterskor returnerade det ifyllda frågeformuläret. Dataanalysen: Dataanalysen baserades på beskrivande statistik och ytterligare statistiska test.

			som är relevanta för empowerment	
Ranjabar, Heidari-Gorji	Relationship between the job rotation efficacy and psychological empowerment of Iranian nurses	2018 Iran Nurs Pract Today. 2018;5(2):272-279.	Att ta itu med de inflytelserika faktorerna förknippade med psykologiska empowerment av sjuksköterskor har stor betydelse. Vi syftade till att bedöma förhållandet mellan jobbrotation och psykologisk empowerment av sjuksköterskor som arbetar på undervisningssjukhuset vid Mazandaran University of Medical Sciences (Sari, Iran)	Design: Tvärsnittsstudie. Urval: 277 sjuksköterskor som arbetade på undervisningssjukhuset vid Mazandaran University of Medical Sciences valdes ut. Dataanalys: Enkel slumpmässig provtagningsmetod.
Spence Lachinger H. K., Zhu J. Read M.	New nurses perceptions of professional practice behaviors, quality of care, job satisfaction and career retention	2016, England, Canada Journal of Nursing Management	Att testa en modell som undersöker effekterna av strukturell empowerment och stöd för professionell praxis på nyutbildade sjuksköterskor upplevda yrkesprofessionellt beteenden, uppfattningar om vårdkvalitet och påföljande arbetstillfredsställelse	Design: Kvantitativ, en icke-experimentell prediktiv design användes. Urval: 393 nyutbildade sjuksköterskor och deras första 3 år i praxis inkluderades i studien genom ett frågeformulär som sändes i ett brev. Dataanalys: För att testa en hypotetiserad modell genom att använda data från en stor nationell undersökning av Kanadensiska nyutexaminerade sjuksköterskor.

			och avsikter att stanna kvar på sin arbetsplats.	
Spence Laschinger H. K., Nosko A., Wilk P., Finegan J.	Effects of unit empowerment and perceived support for professional nursing practice on unit effectiveness and individual nurse well-Being: A time-lagged study	2014, Canada, International Journal of Nursing Studies	Testa en flernivås modell och granska de effekter av både kontextuella och enskilda faktorer på sjuksköterskans jobb tillfredsställelse. På enhetsnivå med strukturell empowerment och stöd för professionell sjuksköterske utövning (organisatoriska resurser) var hypotetiserade för att bli förutsäga nivån på avdelningens effektivitet. På individnivå egenutvärdering, och psykologisk empowerment (mellanmänskliga resurser) var modeller som förutsåg sjuksköterskans arbetstillfredsställelse ett år senare. Enhetseffekt på tvärsnittsnivå , på enskilda sjuksköterskors arbetstillfredsställelse undersöktes också.	<b>Design:</b> Kvantitativ <b>Urval:</b> 545 stycken sjuksköterskor varav 95,8% var kvinnor, Fick ett självskattande formulär med ett års mellanrum (CSE – core self-efficacy) där deltagarna fick svara på frågor om självförtroende, generaliserad arbetseffektivitet, emotionell stabilitet och självbehärskning. <b>Dataanalys:</b> Deltagarna fick ett självskattnings formulär (CSE – core self-efficacy evaluation) där deltagarna fick svara på frågor om självförtroende, generaliserad egen arbetseffektivitet, emotionell stabilitet och självbehärskning.

Spence Laschinger H. K., Wong C., Grau A. L.	Authentic leadership, empowerment and burnout: a comparison in new graduates and experienced nurses	2013, Canada, Journal of Nursing Management	Att undersöka effekten av autentiskt ledarskap och strukturell empowerment på den känslomässiga utmattning och cynism hos nyutbildade och erfarna akutsjuksköterskor	<b>Design:</b> Kvantitativ. <b>Urval:</b> En andra analys av material från 2 olika enkät undersökningar registrerade sjuksköterskor på akutsjukhus i Ontario, Kanada. En 342 stycken nyutexaminerade med <2 års erfarenhet. Den andra stycken sjuksköterskor med mer än 2 års erfarenhet. <b>Dataanalys:</b> Strukturell ekvationsmodell även tilläts stimulation användes av en teoretisk modell av tvärsnitts grupper och flergrupper
Van Bogaert P., Peremans L., Diltour N. Van Heusden D., Dilles T., Van Rompaey B. Sullivan Havens D.	Staff Nurses' Perceptions and Experiences about Structural Empowerment: A Qualitative Phenomenological Study	2016, Belgien, Plos One	Att undersöka sjuksköterskors uppfattning av strukturell empowerment och dess samband med om strukturell empowerment stödjade säkrare patient vård.	<b>Design:</b> Kvalitativ. <b>Urval:</b> En forskare intervjuade deltagarna enligt fenomenologiska sedan kodade den andra forskaren skrivna intervjuer och oberoende varandra så kodade båda forskarna materialet.. 11 sjuksköterskor <b>Dataanalys:</b> Alla intervjuer spelades in, och anteckningar fördes under intervjuen. En tematisk synsätt användes under analysen..

<p>Watkins C., Hart P. L., Mareno N.</p>	<p>The effect preceptor role effectiveness on newly licensed registered nurses' perceived psychological empowerment and professional autonomy</p>	<p>2016, USA, Nurse Education in Practice</p>	<p>Att undersöka sambandet mellan nyutexaminerade sjuksköterskors uppfattning om deras mentorers effektivitet, psykologisk empowerment och deras professionella autonomi.</p>	<p><b>Design:</b> Kvantitativ. <b>Urval:</b> 69 nyutexaminerade sjuksköterskor som arbetat mindre än ett år och som deltog. <b>Datainsamling:</b> I studien fick deltagarna ett självskattande formulär (core self-evaluation) där deltagarna fick svara på frågor om självskattad egen arbetseffektivitet, emotionell stabilitet och självbehärskning.</p>
--	---	---	---	---