

Positiv arbetsmiljö som främjar ett hållbart arbetsliv: Betydelsen av arbetsengagemang, arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang

Positiv arbetsmiljö som främjar ett hållbart arbetsliv: Betydelsen av arbetsengagemang,
arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang
Kunskapssammanställning 2025:7
ISBN 978-91-990347-3-7
Publicerad år 2025

Myndigheten för arbetsmiljökunskap
Telefon: 026-14 84 00, e-post: info@mynak.se
www.mynak.se

Positiv arbetsmiljö som främjar ett hållbart arbetsliv: Betydelsen av arbetsengagemang, arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang

Förord

Under lång tid har forskningen om arbetsliv främst riktat in sig på de risker och utmaningar som arbetstagare och organisationer möter. Det har gett viktig kunskap om problem och om orsaker till arbetsrelaterad ohälsa, till exempel fysiska sjukdomar och psykosociala påfrestningar. Däremot har forskningen gett mindre vägledning kring hur man kan främja arbetstagares välbefinnande, stärka deras förmåga och produktivitet och skapa förutsättningar för att de ska kunna utvecklas i arbetslivet.

Den här kunskapssammanställningen tar sin utgångspunkt i ett positivt arbets- och organisationspsykologiskt perspektiv. Den ger en överblick över nordisk forskning om tre centrala positiva arbetsrelaterade attityder: arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang. Dessa attityder speglar upplevelsen av positiva känslor och inställningar i arbetslivet, som är viktiga för ett hållbart och hälsosamt arbetsliv. Sammanställningen belyser vilka faktorer som stärker dessa attityder och vilka konsekvenser de får för både arbetstagare och organisationer.

Medförfattare till kunskapssammanställningen är Jari Hakanen, forskningsprofessor vid Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), adjungerad professor vid Helsingfors universitet och gästprofessor vid Keio University Tokyo, samt Jie Li, forskare vid FIOH och doktorand vid Tammerfors universitet. Shiri Rahman, forskningschef vid FIOH, har deltagit i översikten, granskat artiklar och gett värdefull vägledning. Författarna har själva valt sina teoretiska och metodologiska utgångspunkter och ansvarar för resultaten och slutsatserna i rapporten.

Bibliotekarierna Anders Danielsson, Lars Våge och Marie Rönnlund vid Mittuniversitetet har bidragit med litteratur- och informationssökningar. Seniorforskare Marta Roczniewska och docent Aleksandra Sjöström-Bujacz har granskat kunskapssammanställningen på uppdrag av Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Vid myndigheten har filosofie doktor Marta Sousa-Ribeiro Larsson varit processledare och ansvarat för framtagningen av denna rapport. Kommunikationsansvarig Julia Engström har ansvarat för projektets kommunikation.

Jag vill rikta ett varmt tack till de externa forskarna, kvalitetsgranskarna och myndighetens personal som har bidragit till denna rapport.

Gävle, augusti 2025



Nader Ahmadi, generaldirektör

Författare

Jie Li, forskare vid Finnish Institute of Occupational Health, doktorand vid *Tampere universitet*.

Jari J. Hakanen, forskningsprofessor vid Finnish Institute of Occupational Health, adjungerad professor vid Helsingfors universitet, gästprofessor vid *Keio University Tokyo*.

Författarna tackar Shiri Rahman, chefsforskare vid *Finnish Institute of Occupational Health*, för hans bidrag. Shiri Rahman deltog i granskningen, gick igenom en del av dokumentationen och gav värdefulla råd under hela granskningsprocessen.

Sammanfattning

Denna kunskapssammanställning ger en översikt av nordisk forskning som fokuserar på tre positiva arbetsrelaterade attityder: arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang. Dessa positiva attityder speglar upplevelsen av positiva emotioner och inställningar på arbetsplatsen, vilka är viktiga för att upprätthålla ett hälsosamt och hållbart arbetsliv. Kunskapssammanställningen undersöker vilka faktorer som främjar arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang, samt vilka konsekvenser dessa positiva arbetsrelaterade attityder har för arbetstagare och organisationer.

Bakgrund

Under många år har arbetslivsforskningen huvudsakligen begränsat sig till risker, symtom på arbetsrelaterad ohälsa och andra typer av problem för arbetstagare och organisationer. Det främsta fokuset har varit att mildra sjukdomar. Denna inriktning har begränsat förståelsen för vilka praktiska åtgärder kan främja arbetstagares välbefinnande, stärka deras funktionsförmåga och produktivitet samt öka deras möjlighet att blomstra i arbetslivet. Denna kunskapssammanställning har granskat nordisk arbetslivsforskning ur ett positivt arbets- och organisationspsykologiskt perspektiv. Det positiva perspektivet fokuserar på att främja positiva arbetsrelaterade attityder och upplevelser, och erbjuder ett komplementärt angreppssätt till att motverka riskfaktorer på arbetsplatsen, såsom stress.

I denna kunskapssammanställning har krav-resursmodellen (*Job-Demand-Resources model, JDR-modellen*) samt teorin om bevarande av resurser (*Conservation of Resources Theory, COR-teorin*) använts för att identifiera faktorer som främjar arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang, samt för att undersöka vilka konsekvenser dessa positiva attityder har för både arbetstagare och organisationer. Dessutom syftade kunskapssammanställningen till att identifiera forskning om positiva spiraler, det vill säga ömsesidigt förstärkande samband, mellan positiva arbetsrelaterade attityder och andra faktorer. Kunskapssammanställningen syftade också till att identifiera interventioner som kan främja de positiva attityderna.

Det övergripande målet med kunskapssammanställningen är att ge forskningsbaserade insikter till praktiker, beslutsfattare, HR-experter, företagshälsovårdspersonal och andra intressenter om de potentiella positiva effekterna av att främja positiva arbetsrelaterade attityder med fokus på arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang. De frågeställningar som styr arbetet är:

1. Vilka främjande faktorer har nordisk forskning identifierat som kopplade till arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang?
2. Vilka utfall har nordisk forskning identifierat som kopplade till arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang?
3. Vilka positiva spiraler (det vill säga ömsesidigt förstärkande samband) har nordisk forskning identifierat mellan arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang, samt deras främjande faktorer och associerade utfall?
4. Vilka typer av interventioner, med syfte att främja arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang, har undersökts inom nordisk forskning?

Metod

För att besvara dessa frågeställningar sammanställdes referentgranskade kvantitativa longitudinella (det vill säga med två eller fler mätpunkter) observations- och interventionsstudier, publicerade mellan 2000 och 2023, som undersökte arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och/eller arbetsengagemang och som genomförts bland arbetstagare i de nordiska länderna (Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige). Inklusions- och exklusionskriterierna för utvärderingen av studierna formulerades i enlighet med SPIDER-ramverket, vilket beskriver en forskningsstudies centrala egenskaper utifrån urval (S), fenomen av intresse (PI), design (D), utvärdering (E) och forskningstyp (R). När det gällde interventionsstudier inkluderades endast randomiserade kontrollerade studier. I denna typ av studie fördelas deltagarna slumpmässigt till antingen en experimentgrupp (som får interventionen) eller en kontrollgrupp, vilket minskar potentiell bias som kan uppstå med en icke-slumpmässig fördelning av deltagare.

Totalt granskades och utvärderades 2 830 artiklar på titel- eller abstractnivå, varav 97 fulltextstudier har inkluderats och analyserats i denna kunskapssammanställning. De flesta (91 artiklar) är baserade på longitudinella enkätstudier, i några fall kombinerat med registerbaserade uppföljningsresultat. Utöver dessa inkluderades 6 randomiserade kontrollerade interventionsstudier.

Resultat

Baserat på krav-resursmodellen identifierades och kategoriserades olika faktorer som främjar de tre positiva arbetsrelaterade attityderna. Kategorierna som användes var organisatoriska resurser, sociala resurser, uppgiftsrelaterade resurser samt personliga resurser. De identifierade organisatoriska resurserna var till exempel stödjande ledarskap, transparenta organisatoriska rutiner och professionell utveckling. De sociala resurserna omfattade kommunikation, samarbete och socialt stöd, medan de uppgiftsrelaterade resurserna innefattade till exempel variation i färdigheter, autonomi, kontroll i arbetet och rolltydlighet.

Den sista kategorin, personliga resurser, omfattade hälsa, personlighet samt proaktivt beteende såsom *job crafting*, vilket avser proaktiva förändringar som arbetstagare gör i sitt arbete.

De positiva arbetsrelaterade attitydernas konsekvenser kategoriserades som *individuella* och *arbetsrelaterade* utfall. Individuella utfall omfattade exempelvis bättre fysisk och psykisk hälsa, lägre risk för förtidspensionering på grund av sjukdom, lägre nivåer av utbrändhet, lägre risk för konflikter mellan arbete och privatliv samt ökad berikning mellan arbete och privatliv. Arbetsrelaterade utfall omfattade faktorer som bättre arbetskvalitet, högre produktivitet, större benägenhet till *job crafting*, löneutveckling, vilja att stanna kvar i arbetet samt lägre risk för arbetslöshet.

Eftersom de inkluderade studierna var longitudinella kunde positiva spiraler undersökas över tid. Positiva spiraler identifierades mellan personligt initiativ och arbetsengagemang, samt mellan arbetsengagemang och upplevelser av ökad berikning mellan arbete och privatliv.

Endast sex interventionsstudier ingick i sammanställningen. Dessa rörde *open-rota*-schemaläggning av arbete och vila, en ledarskapsintervention, främjande av arbetstagares tillgång till ny kunskap om sitt arbete samt program för fysisk träning eller avslappning. Det låga antalet lämpliga interventionsstudier gjorde det svårt att dra några omfattande slutsatser. Studiernas innehåll diskuteras dock och kan användas som inspiration för framtida interventionsstudier.

Praktiska konsekvenser

Denna kunskapssammanställning identifierade flera positiva individuella och arbetsrelaterade utfall av arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang. Baserat på sammanställningen kan dessa arbetsrelaterade attityder främjas genom stödjande ledarskap, en positiv arbetsmiljö (till exempel rättvisa arbetsförhållanden), ökad autonomi och kontroll i arbetet (till exempel arbetsutformning som ger medarbetarna möjligheter att använda sina färdigheter och ha inflytande över sina scheman och arbetsmetoder), stöd för karriärutveckling (till exempel främjande av professionella färdigheter) samt uppmuntran till *job crafting*, det vill säga att medarbetarna på eget initiativ förändrar och anpassar sitt arbete.

English Summary

This review provides an overview of Nordic research focusing on three positive work-related states: job satisfaction, organisational commitment and work engagement. These positive states refer to the experience of positive emotions and attitudes at work, which are important for maintaining a healthy and sustainable working life. The review examines the factors that promote these states and explores their possible outcomes or consequences for employees and organisations.

Background

For many years, the tradition of work-life research has largely focused on risks, symptoms of work-related ill health, and other problems faced by employees and organisations. By adopting this approach, the understanding of practical measures to enhance employee well-being, flourishing, functioning and productivity remained limited, as it primarily aimed at mitigating illness instead of promoting wellness. This review examined Nordic research from a positive work and organisational psychology perspective. The positive perspective focuses on promoting positive states at work, offering a complementary approach to mitigating workplace risk factors such as stress.

This review adopted the Job Demands – Resources Model and Conservation of Resources Theory to identify factors that promote job satisfaction, organisational commitment and engagement at work, as well as to examine the outcomes of experiencing these positive states for both employees and organisations. Furthermore, the review aimed to identify research on gain cycles, which are positive reciprocal relationships (or mutually beneficial co-development) between positive states at work and other factors. Finally, it examined interventions that may potentially promote these positive states. The overall goal of the review is to provide research-based insights for practitioners, policymakers, human resource management experts, occupational health professionals and other stakeholders regarding the potential benefits of promoting positive states at work, focusing on job satisfaction, organisational commitment and work engagement. This review addresses the following questions:

1. What promoting factors has Nordic research identified as being associated with job satisfaction, organisational commitment and work engagement?
2. What outcomes has Nordic research identified as being associated with job satisfaction, organisational commitment and work engagement?
3. What gain cycles (i.e. positive reciprocal relationships) has Nordic research identified among job satisfaction, organisational commitment and work engagement, the factors that promote these positive states, and their associated outcomes?

4. What types of interventions designed to promote job satisfaction, organisational commitment, and work engagement have been investigated in Nordic research?

Method

To address these questions, a review was conducted on peer-reviewed quantitative longitudinal (i.e. with two or more measurement points) observational and intervention studies, published between 2000 and 2023, which examined job satisfaction, organisational commitment and/or work engagement and were conducted among employees in the Nordic countries (Denmark, Finland, Iceland, Norway and Sweden). The inclusion and exclusion criteria for evaluating the studies were formulated according to the SPIDER framework, which specifies the central characteristics of a study according to the sample (S), phenomena of interest (PI), design (D), evaluation (E) and research type (R). For the intervention studies, only those studies that used randomised controlled trials were included. By randomly assigning the participants to either an experimental group (receiving the intervention) or a control group, this type of intervention design mitigates potential bias from non-random participant allocation to treatment and control groups. A total of 2830 empirical articles were screened and evaluated at the title or abstract level, of which 97 full-text articles were included and analysed in this review. Most of the articles (91) were based on longitudinal survey studies, some of which were combined with register-based follow-up outcomes. In addition, six intervention studies with randomised controlled trial designs were included.

Results

Based on the Job Demands-Resources Model, several types of promoting factors of the three positive states at work were identified and categorised as organisational, social, task and personal resources. The identified organisational resources were, for example, supportive leadership, transparent organisational practices, and professional development. Social resources, in turn, included communication, cooperation and social support, whereas task resources included, for example, skill variety, autonomy, job control and role clarity. The final category, personal resources, included health, personality and proactive behaviours, such as job crafting, which refers to the proactive changes employees make to their job.

The outcomes of positive states at work were categorised into individual and job-related outcomes. Individual outcomes included, for example, better physical and mental health, reduced likelihood of early retirement due to disability, lower levels of burnout, fewer work-to-family conflicts and greater work-to-family enrichment. Job-related outcomes encompassed factors such as improved work quality, higher productivity, a greater tendency for job crafting, lower turnover intentions, higher employee retention rates, increased wage and a reduced likelihood of unemployment.

The inclusion of longitudinal studies allowed for the examination of gain cycles over time. Gain cycles were identified between personal initiative and work engagement, as well as between work engagement and work-to-family enrichment experiences.

Only six intervention studies were included in the review. These concerned an open-rota work-rest schedule design, a leadership intervention, promoting the employees' access to updated knowledge related to their work, physical exercise or relaxation programmes. The low number of eligible intervention studies limited the ability to draw comprehensive conclusions. However, their content was discussed and could be used to inspire future intervention studies.

Practical implications

This literature review identified several positive individual and job-related outcomes of job satisfaction, organisational commitment and work engagement. Based on the review, these positive work-related states can be promoted through supportive leadership, a positive work environment (for example, fair organisational practices), increased autonomy and job control (for example, job designs that allow employees to use their skills and have influence over their schedules and how to carry out their work), support to career development (for example, promoting professional skills), as well as encouragement of job crafting, that is, employees making self-initiated changes to their work.

Innehåll

Sammanfattning.....	6
English Summary.....	9
1. Introduktion	14
Mot ett positivt perspektiv för att främja arbetstagarnas välbefinnande	14
Arbetsstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang som tre positiva arbetsrelaterade attityder.....	16
Den nordiska kontexten	18
2. Teoretiskt ramverk	20
3. Syfte	23
4. Metod	24
5. Resultat	26
Främjande faktorer som är kopplade till positiva arbetsrelaterade attityder	27
Organisatoriska resurser	27
Sociala resurser	28
Uppgiftsrelaterade resurser	29
Personliga resurser	30
Utfall kopplade till positiva arbetsrelaterade attityder	31
Individuella utfall	31
Arbetsrelaterade utfall	31
Positiva spiraler (ömsesidigt förstärkande samband).....	33
Interventioner för att främja positiva arbetsrelaterade attityder	33
6. Diskussion	35
Organisatoriska, sociala, uppgiftsrelaterade och personliga resurser som främjande faktorer	35
Individuella och arbetsrelaterade utfall av positiva arbetsrelaterade attityder....	37
Positiva spiraler	38
Interventioner.....	38
Praktiska implikationer.....	39
Medarbetarorienterad ledarskapsfilosofi	39
Främja en positiv arbetsmiljö	39
Autonomi och kontroll i arbetet.....	39
Möjlighet till karriärutveckling.....	40
Job crafting	40
Kunskapsluckor	40
Begränsningar.....	42
7. Referenser	44
 Bilaga A. Sökdokumentation	53
Bilaga B. Granskning och utvärdering	56
Bilaga C. Inkluderade fulltextartiklar	68

1. Introduktion

Arbetsstress, utmattning, utbrändhet, frånvaro och sömnproblem. I årtionden har sjukdoms- och symptomperspektiv dominerat forskning inom arbetsliv och hälsa (1–3). Än i dag är behandling och förebyggande av arbetsrelaterade sjukdomar en av hörnstenarna i den nordiska ländernas policyer för att främja en hälsosam arbetskraft. Att diagnostisera arbetsrelaterade sjukdomar och etablera rutiner, till exempel för att ta itu med det ständiga problemet med utbrändhet (4), är avgörande för att identifiera riskutsatta arbetstagare, ge lämpligt stöd och förbättra arbetsvillkoren. Att enbart fokusera på att mildra negativa aspekter på arbetsplatsen ger dock inte en fullständig förståelse av de faktorer som skapar ett hälsosamt, balanserat och meningsfullt arbetsliv (5).

Ett arbete är inte bara en potentiell källa till stress och lidande, utan kan också vara en plats där medarbetarna hjälper och stöttar varandra, lär sig nya saker, tar sig an utmaningar, hittar kreativa lösningar, uppnår arbetsmål, delar framgångar och främjar ett positivt klimat, även under stressiga perioder. Att man inte är utbränd innebär inte nödvändigtvis att man är nöjd och engagerad i sitt arbete. Därför bör större tonvikt läggas på att förstå dessa positiva beteenden för att stärka det som är fördelaktigt i arbetslivet, vilket i slutändan främjar hållbara karriärer och arbetsplatser i en föränderlig arbetsvärld.

Denna kunskapssammanställning omfattar nordisk forskning publicerad mellan 2000 och 2023 om tre positiva arbetsrelaterade attityder, nämligen arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang. Dessa tre attityder speglar upplevelsen av positiva emotioner och inställningar på arbetsplatsen. Kunskapssammanställningen syftar till att identifiera de faktorer som främjar de positiva arbetsrelaterade attityderna, samt att undersöka vilka konsekvenser dessa positiva attityder har för både arbetstagare och organisationer. Kunskapssammanställningen syftar också till att identifiera studier om positiva spiraler, det vill säga ömsesidigt förstärkande samband mellan positiva arbetsrelaterade attityder och andra faktorer, samt identifiera interventioner som kan främja dessa positiva attityder. Resultaten av denna kunskapssammanställning kan användas för att ge forskningsbaserade insikter till praktiker, beslutsfattare, HR-experter, företagshälsovårdspersonal och andra intressenter om de potentiella positiva effekterna med att främja arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang.

Mot ett positivt perspektiv för att främja arbetstagarnas välbefinnande

Vikten av positiva, proaktiva ansatser har gradvis fått ökad uppmärksamhet i de nordiska länderna. Ett exempel är det systematiska arbetsmiljöarbetet (6), som är ett lagkrav för alla arbetsgivare i Sverige och syftar till att skapa en hållbar och välfungerande arbetsmiljö som främjar säkerhet och välbefinnande. Ett annat

exempel är den nationella arbetslivsutvecklingsstrategin i Finland, som har visionen att uppnå det bästa arbetslivet i Europa (7). Sedan början av 2000-talet har forskare i allt högre grad fokuserat på att anta ett mer positivt perspektiv, för att identifiera vad som verkligen främjar arbetstagares välbefinnande (8) och psykiska hälsa (9). Genom att betona positiv psykologi i arbetslivet (10) ifrågasätts den konventionella uppfattningen att det räcker med att minska risker och sjukdomar för att uppnå optimalt välbefinnande (11, 12).

Som en följd av att perspektivet på arbetstagarnas välbefinnande har förskjutits mot ett ökat fokus på det positiva och på medarbetarnas potential, har nya former av positiva och proaktiva beteenden identifierats och studerats – såsom *job crafting*, adaptiv prestation, civilkurage på arbetsplatsen och prosocialt beteende (13, 14). Särskilt *job crafting* har blivit populärt inom forskningen de senaste åren (15). Termen avser olika självinitierade, frivilliga förändringar som en arbetstagare eller en grupp arbetstagare gemensamt gör för att förändra sina arbetsuppgifter (16). *Job crafting* har också definierats som medarbetarinitierade förändringar för att påverka nivån av arbetsrelaterade resurser och krav, så att den stämmer bättre med medarbetarnas egna förmågor och preferenser (17). Dessa medarbetardrivna bottom-up-ansatser har, utöver de traditionella top-down-ansatserna (drivna av ledare), visat sig främja välbefinnande och arbetsprestation hos medarbetarna, vilket har visat sig vara viktigt för både medarbetare och organisationer (18, 19).

I aktuell organisationsforskning verkar förhållandet mellan studier som fokuserar på riskfaktorer och symtom, och studier som fokuserar på positiva beteenden (såsom *job crafting*), resurser på arbetsplatsen samt välbefinnande (i motsats till stress och utbrändhet) vara mer balanserat än för 25 år sedan. Vid den tiden uppskattade Myers (20), baserat på abstrakt från vetenskapliga tidskrifter inom psykologi, att studier om negativa emotioner var 14 gånger vanligare än studier om positiva emotioner. På liknande sätt granskade Schaufeli och Bakker (21) några år senare artiklar publicerade i *Journal of Occupational Health Psychology* och fann att studier som fokuserade på negativa arbetsrelaterade utfall var 15 gånger vanligare än studier om positiva utfall. Idag är förhållandet i den tidskriften mer balanserat. Även om det fortfarande kan vara så att fler artiklar fokuserar på negativa utfall, är skillnaden inte lika påtaglig som tidigare, och en betydande förändring har skett under de senaste 20 åren.

Arbetsmiljöer kan kännetecknas av både ”grundläggande” faktorer (*”givens”*) och ”förändringsbara” faktorer (*”alterables”*) (22). ”Grundläggande faktorer”, såsom överdriven tidspress eller arbetsbelastning på grund av arbetskraftsbrist, är relativt djupt rotade i den kontext eller de förhållanden som organisationerna verkar i. De kan inte enkelt ändras på kort sikt, utan kräver ofta långsiktiga organisatoriska insatser, såsom ökade bemanningsnivåer. ”Förändringsbara faktorer” avser aspekter av arbetsmiljön som är mer lättanpassade på kort sikt och kan främjas i de dagliga interaktionerna på arbetsplatsen utan att det medför några extra kostnader. Det rör sig exempelvis om positiva arbetsrelaterade resurser såsom stödande ledarskap, uppskattning och variation i färdigheter (23).

Vikten av att investera i att åtgärda de grundläggande orsakerna till arbetsrelaterade stressfaktorer på organisatorisk nivå – såsom hög arbetsbelastning och tidspress – bör inte underskattas. Men en ytterligare strategi är att fokusera på förändringsbara faktorer eller positiva aspekter av arbetet, som kan bidra till att balansera eller mildra den negativa påverkan av arbetsbelastningen och stödja medarbetarna i att förbli engagerade, tillfredsställda och hängivna i sitt arbete (24). Till exempel kan ett medarbetarorienterat ledarskap (25) inte bara främja positiva arbetsrelaterade attityder, såsom arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang, utan också bidra till att mildra negativa tillstånd, såsom utbrändhet. Sett ur den enskilda medarbetarens perspektiv har forskning om job crafting visat att arbetstagare ofta kan öka sina arbetsrelaterade resurser för att främja positiva utfall, men att deras ansträngningar för att minska krav i arbetet tenderar att vara mindre effektiva och kan leda till ökad utbrändhet (26).

Det är värt att notera att den positiva inställningen till individens hälsa och välbefinnande inte är helt ny. Till exempel, i den tidiga konceptualiseringen av det salutogena perspektivet på hälsa definierades ”optimal hälsa” som både frånvaro av sjukdom och närvaro av hälsa och välbefinnande (27). På liknande sätt har positiva arbetsrelaterade attityder som arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang studerats ingående i årtionden. Redan 1971 publicerade den svenska forskaren Bertil Gardell (28) en studie som fokuserade på arbetstillfredsställelse, och målgruppen för studien var industriarbetare istället för högutbildade experter. Begreppet arbetsengagemang har sina rötter i början av 1990-talet i banbrytande teoretiska artiklar av William Kahn (29), även om den fortfarande växande empiriska forskningen om arbetsengagemang inte startade förrän i början av 2000-talet (8, 30).

Utöver framväxten av nya begrepp har det positiva psykologiska perspektivet medfört en djupare paradigmförändring mot att fokusera på potential, styrkor och motivation hos individer, grupper och organisationer. Hälsa beskrivs till exempel allt oftare i termer av separata dimensioner, vilket inte bara kräver att man undersöker frånvaron av sjukdom hos arbetstagare, utan också närvaron av hälsa och välbefinnande (9, 31). Det kan därför vara värdefullt att utveckla strategier för att främja positiva arbetsrelaterade attityder, eftersom de skulle komplettera strategierna för att mildra de negativa aspekterna av arbetet.

Arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang som tre positiva arbetsrelaterade attityder

Denna kunskapssammanställning fokuserar på de centrala positiva arbetsrelaterade attityderna arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang. De valdes ut eftersom de är väl studerade i akademisk forskning i allmänhet (32–34), och eftersom de är mycket relevanta i praktiken för arbetstagare och organisationer (35). De är också viktiga begrepp i och med att de är förändringsbara, vanligtvis som ett resultat av positiva faktorer, ofta

arbetsrelaterade och/eller personliga resurser, som kan förbättras i arbetslivet. De leder också till antingen mer positiva eller färre negativa konsekvenser för arbetstagare, organisationer och/eller balans mellan arbete och familj.

Arbetsstillfredsställelse definieras som ett behagligt eller positivt känslotillstånd som uppstår till följd av en bedömning av ens arbete eller arbetserfarenheter (36). Forskningen om arbetsstillfredsställelse under de senaste decennierna har fokuserat dels på olika aspekter av arbetsstillfredsställelse – exempelvis kopplat till specifika aspekter av själva arbetet (till exempel ledarskap, skiftarbete) – och dels på allmän arbetsstillfredsställelse, som avser en anställds övergripande tillfredsställelse med sitt arbete (37). I denna kunskapssammanställning ligger fokus på den övergripande tillfredsställelsen med arbetet, vilket också är den mest studerade och använda konceptualiseringen av arbetsstillfredsställelse. Ofta mäts denna övergripande tillfredsställelse med en enda fråga: "Hur nöjd är du med ditt nuvarande arbete?"

Känslomässigt organisatoriskt engagemang (eng. *emotional organisational commitment*) är den viktigaste och mest studerade dimensionen av arbetstagarnas engagemang i organisationen. De övriga dimensionerna är normativt engagemang (eng. *normative commitment*) och fortsättningsengagemang (eng. *continuance commitment*) (38, 39). Känslomässigt organisatoriskt engagemang definieras som en anställds positiva emotionella anknytning till, identifikation med och involvering i organisationen (39). Ett vanligt mått på känslomässigt organisatoriskt engagemang är en skala med åtta punkter (till exempel "Jag är mycket glad över att vara en del av denna organisation") som utvecklats av Allen och Meyer (40). Normativt engagemang syftar på ett engagemang som grundar sig i känslan av plikt eller moralisk förpliktelse, medan fortsättningsengagemang innebär ett åtagande att stanna kvar i organisationen baserat på uppfattningen att ett avhopp skulle innebära betydande kostnader eller förluster. Denna kunskapssammanställning fokuserar på känslomässigt organisatoriskt engagemang, vilket i det följande benämns som *organisatoriskt engagemang*.

Arbetsengagemang, slutligen, har definierats som "ett positivt, tillfredsställande, arbetsrelaterat sinnestillstånd som kännetecknas av vitalitet, hängivenhet och uppslukning" (8, s. 74). Medarbetare med högt arbetsengagemang har hög energinivå och är delaktiga, helt fokuserade på och glatt uppslukade av sitt arbete. Andra definitioner och synsätt på arbetsengagemang har också introducerats, till exempel medarbetarengagemang. Harter och kollegor (41) definierade och mätte medarbetarengagemang genom att bedöma positiva egenskaper hos själva arbetet snarare än positiva känslor och attityder på arbetsplatsen. Arbetsengagemang har sitt ursprung i William Kahns (29) kvalitativa forskning och hans teorier om personligt engagemang. Kahn (29) definierade personligt engagemang som kopplingen mellan en organisations medlemmar och deras arbetsroller. När människor är engagerade agerar och uttrycker de sig fysiskt, kognitivt och emotionellt när de utövar sin arbetsroll. Detta innebär att engagerade medarbetare kan fokusera fullt ut på sina arbetsuppgifter och vara autentiska i sina arbetsroller.

Alla dessa positiva arbetsrelaterade attityder – arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang – har väckt stort forskningsintresse. Det finns också starka belägg för de positiva konsekvenser eller utfall som dessa attityder kan ha för både arbetstagare och organisationer. Resultat från metaanalyser visar till exempel att arbetstillfredsställelse har ett positivt samband med arbetsprestation (32, 42), liksom med hälsa, särskilt den psykiska hälsan (43). På samma sätt har organisatoriskt engagemang visats ha ett positivt samband med arbetsprestationen (33) och ett negativt samband med både de arbetstagares avsikt att lämna arbetet och den faktiska personalomsättningen (44). Slutligen har arbetsengagemang visat sig ha ett positivt samband med både uppgiftsbaserad arbetsprestation (dvs. prestation kopplad till de centrala arbetsuppgifterna) och kontextuell arbetsprestation (sådant som inte direkt hör till specifika uppgifter men som ändå bidrar till organisationens framgång) (34), och ett negativt samband med sjukfrånvaro (45).

Det finns också ett flertal metaanalyser som tyder på att positiva personliga och arbetsrelaterade egenskaper är viktiga faktorer för dessa positiva attityder (44, 46–48). Dessutom kan dessa positiva attityder främjas genom olika arbetsplatsinterventioner. En kunskapssammanställning och metaanalys av Knight och medarbetare (49) fann till exempel att interventioner som fokuserade på att bygga upp personliga resurser och arbetsrelaterade resurser, samt på ledarskapsträning och hälsofrämjande åtgärder, hade en liten men positiv effekt på arbetsengagemanget.

Det finns flera litteraturöversikter som publicerats om de tre positiva attityderna som är i fokus för denna kunskapssammanställning (44, 50, 51). Dessa översikter täcker dock inte specifikt den nordiska forskningskontexten, och vissa av dem är redan ganska gamla. Det finns en nordisk rapport (52) som ger en översikt över internationell longitudinell forskning (dvs. studier med data från två eller flera mätpunkter) om sambandet mellan arbetsrelaterade resurser, välbefinnande och arbetsprestation. Författarna till den rapporten hade som mål att inkludera longitudinell norsk forskning, men kunde endast identifiera tre tvärsnittsstudier (dvs. studier som analyserar data från en enda tidpunkt) om sambanden mellan ovannämnda variabler. Denna kunskapssammanställning har ett bredare omfång, i och med att den fokuserar på tre positiva arbetsrelaterade attityder (arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang), samt deras främjande faktorer och olika utfall, utöver arbetsprestationen. Den undersöker även positiva spiraler mellan arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang, deras främjande faktorer samt relaterade utfall. Sammanställningen granskar även interventioner som har testats för att stärka dessa tre positiva arbetsrelaterade attityder.

Den nordiska kontexten

De nordiska länderna Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige anses i allmänhet ha likheter när det gäller livskvalitet och ekonomiska förhållanden. Jämfört med andra länder kännetecknas de nordiska länderna vanligtvis av

mindre maktavstånd (dvs. upplevd grad av ojämlikhet mellan människor) och mindre osäkerhetsundvikande (dvs. uppenbar motståndskraft mot förändring samt intolerans mot icke-traditionella sätt att agera). De utmärks också av kortare arbetstider och hög värdering av fritid, starkare demokrati, mindre korruption och mindre ojämlikhet mellan könen (53). De nordiska länderna anses också ha en mindre konkurrensinriktad och mer samarbetsinriktad kultur, där man prioriterar konsensus på arbetsplatsen, harmoni, inkludering, balans mellan arbete och fritid, ömsinhet och delat ansvar för risker och vinster (53). När det gäller arbetslivet har de nordiska länderna samarbetat för att utforma en politik för ett hållbart arbetsliv, till exempel genom Nordiska ministerrådet.

Utöver sina många styrkor har de nordiska länderna också många gemensamma utmaningar som kräver lösningar. De har åldrande befolkningar och står inför sjunkande födelsetal, vilket kan försvaga de offentliga välfärdstjänsterna (54) och utmana organisationer på grund av bristen på kvalificerad arbetskraft. Dessutom har det nordiska arbetslivet flera andra utmaningar, till exempel arbetsintensifiering och pågående digitalisering, automatisering och artificiell intelligens, som alla kan leda till ökad anställningsotrygghet och hota välbefinnandet. Dessutom kan oväntade kriser orsaka enorma utmaningar och långsiktiga förändringar i arbetslivet, som i fallet med covid-19-krisen och den övergång till distansarbete som följde, och som har förknippats med en ökad känsla av ensamhet och otrygghet i arbetet (55). Ett exempel kommer från en pågående befolkningsundersökning i Finland med titeln ”Hur mår Finland?”. Den visade att flera indikatorer på arbetstagares välbefinnande, såsom arbetsengagemang, utbrändhet, uttråkning på jobbet, arbetstillfredsställelse och arbetsförmåga, i slutet av 2023 fortfarande inte hade återgått till de nivåer som rådde tre månader före pandemin (56). På grund av likheterna mellan de nordiska länderna och deras arbetsvillkor fokuserar denna kunskapssammanställning uteslutande på nordisk forskning, det vill säga studier som har genomförts bland arbetstagare i Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige, eftersom detta kan underlätta generaliserbarheten av resultaten till den svenska kontexten.

2. Teoretiskt ramverk

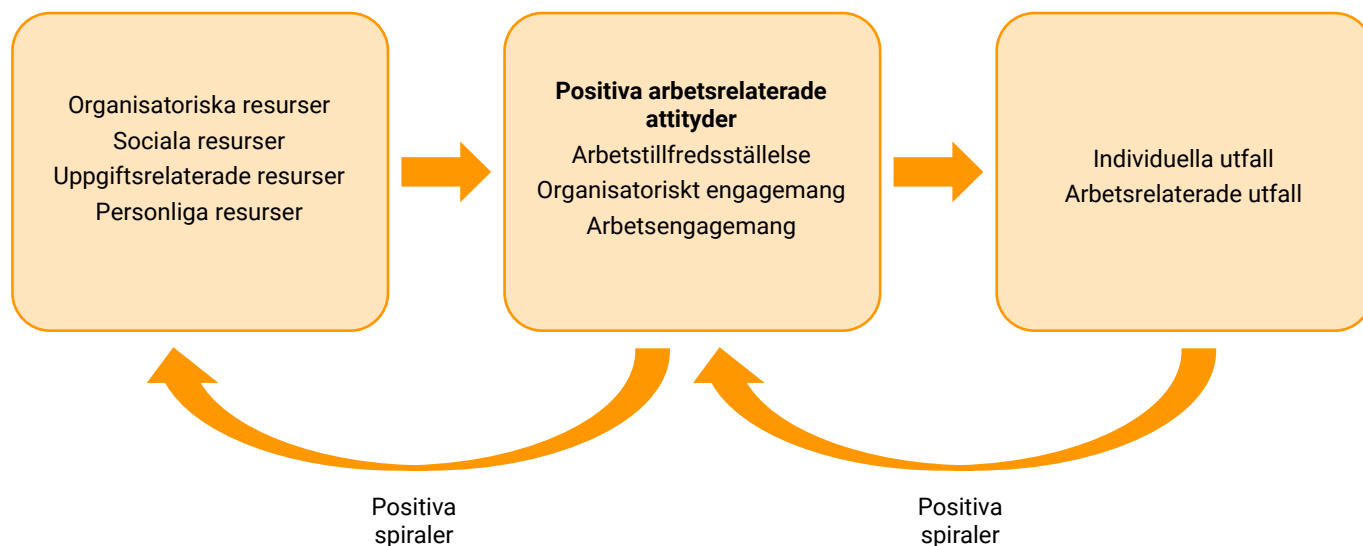
I denna kunskapssammanställning används teorin om bevarande av resurser (Conservation of Resources Theory, COR-teorin) (57, 58) och krav-resursmodellen (Job-Demand-Resources model, JDR-modellen) (59) för att identifiera främjande faktorer (dvs. resurser) kopplade till arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang. I sammanställningen undersöks också konsekvenser (dvs. utfall) av dessa positiva arbetsrelaterade attityder, både för arbetstagare och organisationer, samt potentiella positiva spiraler mellan de positiva arbetsrelaterade attityderna och andra faktorer. Teorin om bevarande av resurser utgör grunden för att förstå och förklara utvecklingen av stress i termer av resursvinster och resursförluster (58). Krav-resursmodellen fokuserar på organisatoriska sammanhang och tillämpar många av de viktigaste principerna i teorin om bevarande av resurser genom att identifiera olika arbetsrelaterade resurser (60). Trots sina kontextuella skillnader kan båda modellerna betraktas som inflytelserika teoretiska ramverk som har inspirerat forskning inom arbets- och organisationspsykologi under 2000-talet (61), med fokus på både positiva (till exempel främjande av hälsa) och negativa (till exempel minskning av sjukdom) utfall.

Användandet av teorin om bevarande av resurser (58) och krav-resursmodellen (21) inom arbetslivsforskning bygger på huvudentagandet att arbetstagare har en inneboende motivation att förbättra sin arbetssituation. Detta gör de genom att investera i tillgängliga resurser för att få ytterligare resurser och skydda sig mot resursförlust. Den grundläggande formuleringen av krav-resursmodellen (21, 59) utgår från att oavsett typ av arbete kan arbeteegenskaper delas in i två grupper: arbetsrelaterade resurser och krav i arbetet. *Arbetsrelaterade resurser* avser de olika aspekter av ett jobb som är funktionella för att uppnå arbetsmål samt stimulera personlig utveckling och därmed främja positiva arbetsrelaterade attityder. Aspekterna kan vara fysiska (till exempel arbetsstation), psykologiska (till exempel välbefinnande), sociala (till exempel relationer till kollegor), uppgiftsrelaterade (till exempel feedback) eller organisatoriska (till exempel ledarskap). *Krav i arbetet* avser å sin sida de aspekter av ett jobb som innebär ihållande fysisk och/eller psykisk ansträngning, såsom arbetsbelastning, och som därför är kopplade till vissa fysiologiska och/eller psykologiska kostnader som kan leda till stress och utbrändhet.

Det är viktigt att notera att arbetsrelaterade resurser inte bara fungerar som ett sätt att mildra de krävande aspekterna av arbetet, utan också är värdefulla i sig själva, eftersom de stärker medarbetarnas kontinuerliga motivation att utvecklas (62). Denna kunskapssammanställning fokuserar främst på arbetsrelaterade resurser och resursvinster istället för krav i arbetet.

Figur 1 illustrerar hur olika kategorier av resurser kan främja arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang. Xanthopoulou et al. (63) visade till exempel hur arbetsrelaterade resurser, såsom autonomi, och personliga

resurser, såsom självförmåga (det vill säga, tilltro till sin egen förmåga), kan användas för att främja arbetsengagemanget. Vidare visade en studie av Morrow et al. (64) hur fysiska resurser, såsom en lämplig arbetsplats, kan främja medarbetarnas engagemang i organisationen.



Figur 1. Konceptuell modell i kunskapssammanställningen

Men arbetsstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang anses inte bara vara positiva konsekvenser av tillgången till olika resurser, utan också resurser i sig som leder till andra positiva utfall. Eftersom arbetsstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang speglar högt motiverade och tillfredsställda medarbetare, kan dessa positiva arbetsrelaterade attityder främja efterföljande resursvinster, vilket illustreras av de individrelaterade och arbetsrelaterade utfallen som visas i Figur 1. Hakanen och Schaufeli (65) fann till exempel att engagemang i arbetet motiverar medarbetare att utnyttja sina resurser på arbetsplatsen, vilket leder till större livstillfredsställelse. Å andra sidan kan utnyttjande av resurser också bidra till att förhindra förlust av resurser. Medarbetare som är nöjda med sitt arbete kan till exempel påverkas mindre av utmaningar (förlust av resurser), vilket i sin tur kan minska sannolikheten för att de vill lämna sitt arbete (66). Positiva arbetsrelaterade attityder är alltså bidragande faktorer till positiva utfall och gynnar processen för resursvinster (figur 1).

Dessutom kan resurser ha ett ömsesidigt förstärkande samband, vilket kan resultera i så kallade positiva spiraler (58, 60). Med detta avses att två resurser kan utvecklas tillsammans och stärka varandra över tid (58). Hakanen och medarbetare (67) visade till exempel att arbetsengagemang kunde leda till ökad berikning mellan arbete och privatliv, det vill säga att arbetsrelaterade aktiviteter hjälpte till att hantera personliga och praktiska frågor i hemmet. Omvänt kan också berikning mellan arbete och privatliv främja arbetsengagemang, vilket skapar en cykel av resursvinster med potentiella positiva effekter för både arbetstagare och organisationer.

Sammanfattningsvis representerar sambanden i figur 1 processen för resursvinster. Som visats ovan är "resurser" ett begrepp i teorin om bevarande av resurser och krav-resursmodellen, som kan avse alla aspekter som visas i figur 1 (främjande faktorer, positiva arbetsrelaterade attityder och attitydernas utfall). I denna kunskapssammanställning avser begreppet "resurser" dock enbart de främjande faktorerna för arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang. Teorin om bevarande av resurser och krav-resursmodellen omfattar även perspektivet om resursförlust, som kan användas för att förklara hur krav i arbetet (till exempel arbetsbelastning) kan leda till förlust av resurser, vilket kan visas sig i form av ökad utbrändhet. Denna kunskapssammanställning fokuserar dock på processen som leder till resursvinster och positiva spiraler, snarare än resursförluster och förlustcykler, vilket överensstämmer med det positiva psykologiperspektivet som beskrivs i inledningen.

3. Syfte

Denna kunskapssammanställning ger en översikt av nordisk forskning som fokuserar på tre positiva arbetsrelaterade attityder, nämligen arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang. Den undersöker de faktorer som främjar dessa attityder och utforskar deras utfall för både arbetstagare och organisationer. Dessutom syftar den till att identifiera positiva spiraler och interventioner som främjar dessa positiva arbetsrelaterade attityder. Sammanställningen utgår från följande frågeställningar:

1. Vilka främjande faktorer har nordisk forskning identifierat som kopplade till arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang?
2. Vilka utfall har nordisk forskning identifierat som kopplade till arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang?
3. Vilka positiva spiraler (dvs. ömsesidigt förstärkande samband) har nordisk forskning identifierat mellan arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang, samt deras främjande faktorer samt associerade utfall?
4. Vilka typer av interventioner, med syfte att främja arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang, har undersökts inom nordisk forskning?

4. Metod

För att besvara frågeställningarna genomfördes en översikt av referentgranskade longitudinella observationsstudier i Norden (definierade som studier med minst två mätpunkter över tid), inklusive registerbaserade observationer, samt randomiserade kontrollerade interventionsstudier. Kunskapssammanställningen som forskningsverktyg möjliggör en noggrann genomgång av en stor mängd vetenskaplig litteratur där information syntetiseras på nya sätt (68). Baserat på Grant och Booths (69) typologier av olika typer av översikter kan denna kunskapssammanställning kategoriseras som en allmän litteraturöversikt (eng. *general literature review*), eftersom den erbjuder flexibilitet att både täcka ett brett spektrum av ämnen och teman och söka fram och granska de inkluderade studierna på ett systematiskt sätt. Resultaten av denna sammanställning presenteras tematiskt, i enlighet med frågeställningarna (dvs. främjande faktorer, utfall, positiva spiraler och interventioner).

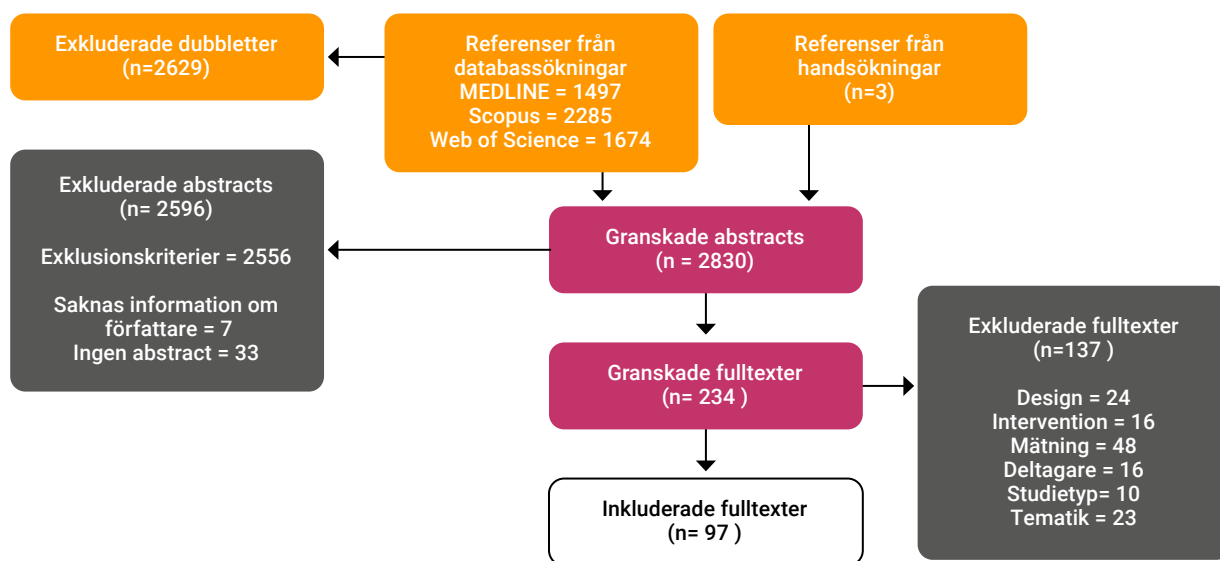
Tabell 1. Inklusions- och exklusionskriterierna för utvärderingen av studierna enligt SPIDER-ramverket

	Inklusion	Exklusion
Urval (S)	Anställda i nordiska länder (Danmark, Finland, Island, Norge eller Sverige)	Deltagarna är huvudsakligen studenter, volontärer eller patienter
Fenomen av intresse (PI)	- Arbetsstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang (inklusive lämpliga synonymer, t.ex. medarbetarengagemang) - Arbetsengagemang består av vitalitet, hängivenhet och uppslukning.	Arbetsstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang kontextualiseras till specifika aspekter av arbetet (t.ex. ledarskapstillfredsställelse)
Design (D)	- Longitudinella uppföljningsstudier med minst två mättillfällen - Interventionsstudier med randomiserad kontrollerad design (RCT)	Tvärsnittsbaserade slutsatser om arbetsstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang
Utvärdering (E)	Arbetsstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang utvärderas med självskattningar	- Arbetsstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang mäts med proxyvariabler eller retrospektivt - Variablerna för arbetsstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang kodas om på ett olämpligt sätt (t.ex. dikotomisering)
Forsknings-typ (R)	- Kvantitativa studier - Peer review-granskade - Publicerade år 2000 eller senare - Språk: engelska, danska, finska, isländska, norska eller svenska	- Mixed methods - Meta-analyser - Metodologiska studier - Retrospektiva studier - Upprepade tvärsnittsstudier - Deskriptiva studier

I designfasen formulerades inklusions- och exklusionskriterierna för utvärderingen av studierna enligt SPIDER-ramverket (70), som presenteras i tabell 1. SPIDER-ramverket beskriver en forskningsstudies centrala egenskaperna enligt urval (S), fenomen av intresse (PI), design (D), utvärdering (E) och forskningstyp (R). För interventionsstudierna inkluderades endast randomiserade kontrollerade studier, för att mildra potentiell bias från icke-slumpmässig fördelning av deltagare till interventions- och kontrollgrupper (71).

Efter att inklusions- och exklusionskriterierna hade fastställts utvecklades söksträngar i samarbete med bibliotekarierna från Mittuniversitetet (bilaga A). Flera nyckelord lades till för att säkerställa känsligheten vid urvalet av relevanta studier, till exempel både nationalitet och land (till exempel Sverige eller svensk) och synonymer för fenomenet i fråga (till exempel *arbetsengagemang* eller *medarbetarengagemang*). I oktober 2023 sökte bibliotekarierna i tre databaser: Scopus, Web of Science och Medline. Efter att dubletter hade tagits bort levererades 2 827 artiklar (titlar och sammanfattningar) till författarna. Författarna inkluderade tre artiklar som de kände till, men som inte fångades upp av sökningen (72–74). Totalt granskades och utvärderades således 2 830 artiklar.

Flödesschemat i söknings- och granskningsprocessen presenteras i figur 2. Registren innehöll tre studier (75–77) som förhandsvalts av författarna för att bedöma om söksträngarna var känsliga nog för att fånga upp relevanta studier. Bilaga B beskriver urvals- och utvärderingsprocessen i detalj och innehåller referenser till de fullständiga texter som exkluderades. Sammanlagt inkluderades 91 longitudinella studier och sex randomiserade kontrollerade studier i kunskapssammanställningen. Egenskaperna hos de inkluderade longitudinella studierna (till exempel deltagare, uppföljningsperiod, mått, analystyp, relaterade begrepp och referenser) presenteras i bilaga C, tillsammans med Joanna Briggs Institutes modifierade verktyg för kritisk granskning av randomiserade kontrollerade studier (78) som användes för att granska de interventionsstudierna.



Figur 2: PRISMA flödesschema

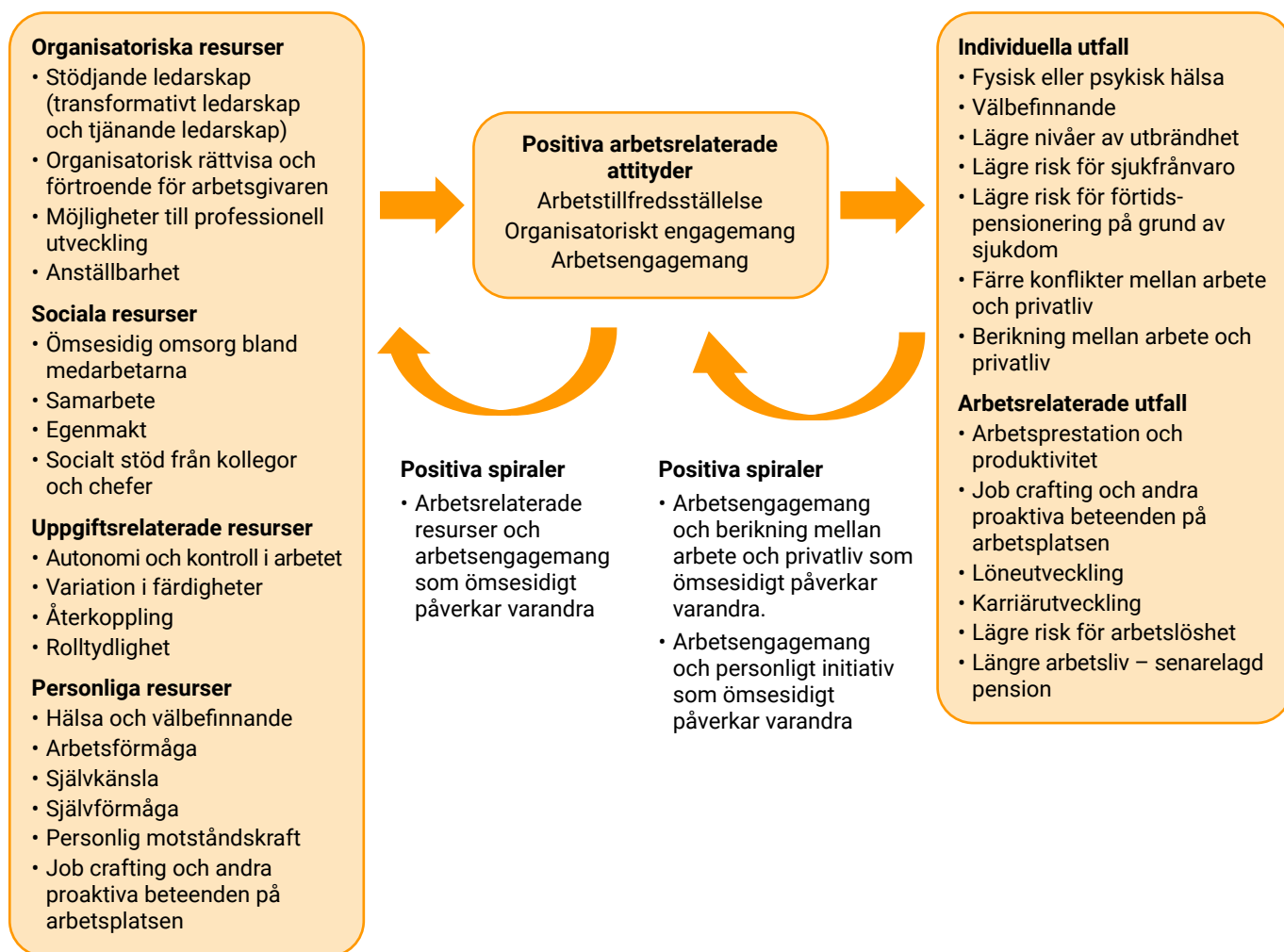
5. Resultat

En beskrivande översikt över de inkluderade studierna presenteras i tabell 2. Av de tre positiva arbetsrelaterade attityderna fick organisatoriskt engagemang minst uppmärksamhet (19 studier), medan arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang undersöktes i 35 respektive 31 studier. Fyra studier undersökte både arbetsengagemang och arbetstillfredsställelse, en studie fokuserade på arbetsengagemang som en bidragande variabel till organisatoriskt engagemang och en studie undersökte både organisatoriskt engagemang och arbetstillfredsställelse. När det gäller interventionsstudier ingick endast sex randomiserade kontrollerade studier, varav fem undersökte arbetstillfredsställelse och en undersökte arbetsengagemang. Det låga antalet ingående interventionsstudier gör det svårt att dra slutsatser om interventionernas effektivitet, men innehållet beskrivs för att kunna diskuteras och inspirera till framtida studier.

Tabell 2. Översikt över de inkluderade studierna

	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige	Totalt
Arbetsengagemang		27		3	1	31
Arbetstillfredsställelse	5	14		10	6	35
Organisatoriskt engagemang	9	3	1	4	2	19
Arbetsengagemang och arbetstillfredsställelse		2			2	4
Organisatoriskt engagemang och arbetstillfredsställelse					1	1
Organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang		1				1
Interventionsstudier	3	1		2		6

En översikt över resultaten presenteras i figur 3. De inkluderade studierna presenterade information om populationen – den allmänna arbetande befolkningen eller specifika yrkesgrupper, såsom hälso- och sjukvård, metallindustrin, utbildning och kunskapsarbete – samt information om flera främjande faktorer och/eller utfall kopplat till positiva arbetsrelaterade attityder (79). Slutsatserna från de inkluderade studierna är tematiskt kategoriserade och presenteras nedan enligt fyra teman baserade på frågeställningarna: främjande faktorer, utfall, positiva spiraler och interventioner.



Figur 3: Exempel på identifierade främjande faktorer och utfall av positiva arbetsrelaterade attityder samt positiva spiraler

Främjande faktorer som är kopplade till positiva arbetsrelaterade attityder

Baserat på JDR-modellen kategoriserades de främjande faktorerna för de tre positiva arbetsrelaterade attityderna (arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang) tematiskt i organisatoriska, sociala, uppgiftsrelaterade och personliga resurser.

Organisatoriska resurser

Ledarskap framträdde som en viktig resurs, som främjar alla tre positiva arbetsrelaterade attityder. I synnerhet visade sig stödjande ledarskap (till exempel att få stöd och hjälp när det behövs) främja arbetsengagemang hos finska brandmän (79), organisatoriskt engagemang hos finska metallindustriarbetare (81) och arbetstillfredsställelse hos norska lärare (77). Vidare har studier av danska vårdpersonal visat hur ledarskapskvalitet, såsom att prioritera medarbetarnas välbefinnande, är en viktig resurs för att främja organisatoriskt engagemang (81, 82).

Specifikt identifierades två likartade medarbetarorienterade ledarstilar: transformativt ledarskap och tjänande ledarskap. Transformativt ledarskap innebär att ledare uppmuntrar, inspirerar och motiverar medarbetarna (83), medan tjänande ledarskap innebär att ledare primärt fokuserar på att tjäna och stödja sina medarbetare – exempelvis genom att hjälpa dem att lyckas och utvecklas professionellt – framför alla andra prioriteringar (84). En dansk studie fann att transformativt ledarskap främjade arbetstillfredsställelse bland arbetstagare inom hälso- och sjukvården (85). Dessutom visade en dagboksstudie av norska sjukskötare att transformativt ledarskap (till exempel att få uppmuntran och erkännande under en viss dag) kan främja arbetsengagemang redan nästa dag (86). I en finsk studie med arbetstagare från tre organisationer var tjänande ledarskap i sin tur förknippat med en gynnsam utveckling av arbetsengagemang (87).

En psykologiskt trygg och rättvis arbetsmiljö framträdde som en annan viktig organisatorisk resurs för att främja arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang. Att känna att man kan uttrycka sina personliga åsikter och att man blir behandlad med värdighet återspeglar en upplevelse av organisatorisk rättvisa. Det visade sig främja arbetstillfredsställelse hos finsk vårdpersonal (88), samt organisatoriskt engagemang hos svenska arbetstagare inom olika sektorer (89). En psykologiskt trygg och tillitsfull arbetsmiljö (där man till exempel har högt förtroende för arbetsgivaren) främjade arbetsengagemang hos finska universitetsanställda (90), liksom arbetstillfredsställelse hos allmänna arbetstagare i Sverige (91). Att främja en rättvis arbetsmiljö kan vara särskilt viktigt i tider av förändring på arbetsplatsen, då en studie på finska läkare visade att organisatorisk rättvisa kan bidra till att mildra förändringars negativa effekter på arbetstillfredsställelsen (92).

En handfull studier visade på vikten av att ta hänsyn till arbetstagarnas professionella utveckling och anställbarhet (dvs. individens uppfattning om sin förmåga att erhålla arbete på den aktuella arbetsmarknaden) för att främja arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang. Exempelvis var en stabil förbättring av den upplevda anställbarheten förknippad med högre arbetstillfredsställelse bland finska universitetsanställda (93). En norsk studie på läkare visade också hur uppfattningen om att ha tillräckliga professionella färdigheter vid examen var viktig för deras arbetstillfredsställelse i övergången till anställning (94). Dessutom visade en annan norsk studie att det kan finnas möjligheter till professionell utveckling i utmanande arbetsuppgifter, vilket kan främja arbetsengagemanget (95).

Sociala resurser

Sociala resurser, såsom ömsesidig omsorg bland medarbetarna, visade sig främja arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang hos svenska sjukhusanställda (96). Liknande studier av danska kommunalanställda (97) och finska lärare (98) visade hur sociala resurser (till exempel samarbete) främjade arbetstillfredsställelse. En annan studie på svenska sjukhusanställda visade också att samarbete och utbyte av information med kollegor främjade arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang cirka sju månader efter basmätningen (99).

En studie av finska arbetstagare visade att känslan av att vara välkommen och att uppleva egenmakt från sina teammedlemmar var en relativt viktig resurs för

arbetsengagemang, jämfört med andra typer av arbetsrelaterade resurser, såsom autonomi (72). Dessutom visade sig adekvat socialt stöd från både kollegor och chefer främja arbetstillfredsställelsen bland finska universitetsanställda (100). Utöver det var egenmakt i teamet – som kan definieras som en form av handlingskraft (en ”vi kan”-anda), meningsfullhet, autonomi och påverkan (till exempel att teamet ses som att det utför viktigt arbete) – en viktig främjande faktor för arbetsengagemang (72). Slutligen, och särskilt relevant i dagens hybridarbetsmiljö, visade en finsk studie på potentialen hos sociala medier, eftersom användning av sociala medier för att kommunicera och samarbeta med kollegor främjade arbetsengagemang (101). Mauno (102) fann i sin tur att stöd från arbetsplatsen till familjen, vilket avser att chefen och kollegorna ger stöd till en anställds privatliv, inte hade någon koppling till arbetsengagemang bland finsk vårdpersonal.

Uppgiftsrelaterade resurser

Olika uppgiftsrelaterade resurser identifierades som främjande för alla tre positiva arbetsrelaterade attityder. Begrepp som autonomi och kontroll i arbetet användes för att beskriva förmågan att besluta och påverka hur ens arbete ska utföras, och de identifierades som viktiga resurser i flera studier. Kontroll i arbetet och autonomi på arbetsplatsen visade sig främja arbetsengagemang i ett representativt urval av den finska befolkningen i arbetsför ålder (103), liksom bland finska chefer (104). Den senare studien, som samlade in longitudinella data vid sex olika tidpunkter, fann att det i allmänhet fanns positiva långsiktiga samband mellan arbetsengagemang och autonomi. Bland chefer som hade mycket låga nivåer av arbetsengagemang vid studiens början var dock det långsiktiga sambandet mellan autonomi och arbetsengagemang negativt (104). Dessutom fann en dagboksstudie av norska sjökadetter att möjligheten för arbetstagare att utnyttja sina färdigheter och styrkor i sitt arbete främjade arbetsengagemang redan nästa dag (105).

När det gäller arbetstillfredsställelse har longitudinella studier visat på vikten av kontroll i arbetet bland finska läkare (88, 106) och svenska tjänstemän (107). Slutligen har ett positivt samband mellan kontroll i arbetet och organisatoriskt engagemang observerats i studier på svenska revisorer (89) och tjänstemän (108), samt bland danska äldreomsorgsanställda (81, 82).

En treårig uppföljningsstudie med arbetstagare från 11 yrkesgrupper och 34 finska organisationer jämförde den relativa betydelse av åtta arbetsrelaterade resurser på organisatorisk och social nivå samt på uppgiftsnivå för arbetsengagemanget (72). I den studien var de tre viktigaste arbetsresurserna över 11 yrken och över tid följande: variation i färdigheter (till exempel möjligheten för att använda sina egna färdigheter, lära sig nya saker och vara kreativ på jobbet), återkoppling på arbetet (dvs. möjligheten för en anställd att se meningen med och resultaten av sitt arbete) samt egenmakt i teamet.

En annan uppgiftsrelaterad resurs som identifierades i studierna var rolltydlighet, vilket avser hur en anställds arbete är organiserat och hur väl det framgår vad som förväntas av hen. Rolltydlighet visade sig främja högre arbetstillfredsställelse

ett år senare bland svenska processindustriarbetare (109). En norsk studie om vårdpersonal visade i sin tur att känslan av sammanhang i arbetet (till exempel en tydlig arbetsstruktur) ledde till högre organisatoriskt engagemang ett år senare (110).

Personliga resurser

I kategorin personliga resurser visade sig flera faktorer främja positiva arbetsrelaterade attityder. Till exempel var självskattad hälsa kopplad till ökad arbetstillfredsställelse bland högre tjänstemän i Sverige (111), samt till högre organisatoriskt engagemang bland finska arbetstagare (80). Studier om arbetsförmåga (dvs. funktionell förmåga att uppfylla kraven i arbetet) visade också hur hälsa fungerar som en grund för att främja positiva arbetsrelaterade attityder. En finsk studie visade till exempel att en kontinuerlig arbetsförmåga under tio år var förknippad med högre organisatoriskt engagemang (112). När det gäller hälsa och återhämtning är aktiviteter utanför arbetet avgörande, vilket framgår av en annan finsk studie, där meningsfulla aktiviteter utanför arbetet var kopplade till ökat arbetsengagemang (113).

Finska studier (79, 87) visade att både självkänsla (eng. *self-esteem*) och självförmåga (eng. *self-efficacy*) är viktiga personliga egenskaper som främjar arbetsengagemang. Självkänsla handlar om en persons generella tilltro till sitt eget värde, medan självförmåga avser tron på den egna förmågan att klara av specifika uppgifter och utmaningar. Personlighetsdrag som öppenhet, samvetsgrannhet och extraversion, som karakteriseras som indikatorer på personlig motståndskraft, visade sig främja arbetsengagemang bland finska arbetstagare (114, 115). På samma sätt visade en svensk studie av poliser att vänlighet, som syftar på egenskapen att prioritera andras behov före sina egna, kan spela en roll för upplevelsen av arbetstillfredsställelse (116).

Nyligen infördes begreppet job crafting i JDR-modellen. Det är ett begrepp för förändringar som en anställd på eget initiativ gör i sitt arbete för att proaktivt öka nivån på arbetsresurserna och minska skadliga krav i arbetet och därmed bättre anpassa dessa till sina förmågor och preferenser (61). Job crafting kan ta många former, till exempel att sträva efter professionell utveckling, be en chef om stöd eller återkoppling på sin arbetsprestation eller att söka nya, utmanande uppgifter eller roller på arbetet (17). Ett fåtal studier har visat hur arbetstagare kan utforma sin arbetsmiljö för att främja sina egen positiva arbetsrelaterade attityder. Två finska studier visade hur arbetstagare proaktivt kan öka olika resurser genom att till exempel lära sig nya arbetsuppgifter, vilket främjade arbetsengagemang (73, 117). En annan finsk studie (74) om offentliganställda illustrerade vidare att job crafting är viktigt för att främja arbetsengagemang under organisatoriska förändringar (till exempel genomförande av kommunala reformer). En svensk studie om vårdpersonal visade att proaktivt beteende inte är begränsat till att göra egna förändringar av sina arbetsuppgifter, utan också kan innebära att försvara offer för mobbning på arbetsplatsen, vilket visade sig främja arbetsengagemang (118).

Utfall kopplade till positiva arbetsrelaterade attityder

De tre positiva arbetsrelaterade attityderna hade samband med flera olika utfall över tid. Dessa utfall kategoriserades som antingen individuella eller arbetsrelaterade, även om många av utfallen omfattade både arbetstagare och arbetsplatser.

Individuella utfall

De flesta av studierna i sammanställningen som undersökte utfall av de tre positiva arbetsrelaterade attityderna fokuserade på indikatorer för fysisk eller psykisk hälsa. I studier som endast baserades på självrapportering fann man att organisatoriskt engagemang var en positiv prediktor för psykiskt välbefinnande och minskade sömnstörningar (119), samt var kopplat till lägre nivåer av psykisk påfrestning (120). Dessutom var organisatoriskt engagemang kopplat till en minskning av långvarig sjukfrånvaro (121). Arbetstillfredsställelse var i sin tur en negativ prediktor för ihållande ischiasvärk (122), liksom för muskuloskeletal smärta i flera delar av kroppen (122) och mindre allvarlig huvudvärk (123). En dansk studie om fetma fann dock inga belägg för att organisatoriskt engagemang skulle kunna leda till förändringar i kroppsmasseindex (BMI) (124).

I en studie bland finska städare mättes hjärtats autonoma aktivitet under två dagar, och det visade sig att arbetsengagemang var kopplat till en hälsosam, anpassningsbar hjärtaktivitet och särskilt till ökad parasympatisk aktivitet (125). När det gäller psykisk hälsa hade arbetsengagemang vid studiens start en förebyggande effekt på utbrändhetsnivåerna tre år senare i en studie bland finska tandläkare (126). Arbetsengagemang fungerade även som en positiv prediktor för livstillfredsställelse och en negativ prediktor för depressiva symtom, även efter att effekterna av utbrändhet har beaktats (65). En annan longitudinell studie bland finska tandläkare visade att arbetsengagemang kan minska risken för konflikter mellan arbete och privatliv, vilka kan uppstå när en arbetstagare är för utmattad av sitt arbete för att kunna utföra uppgifter som behövde göras i hemmet (127).

Det finns också betydande evidens för vikten av positiva arbetsrelaterade attityder från registerbaserad forskning, där självrapporterade uppgifter kombineras med registerdata. Flera nordiska studier har visat att arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang kan minska risken för sjukfrånvaro (128-130). Dessutom visade en stor dansk studie som undersökte fyra typer av jobb att organisatoriskt engagemang minskade sannolikheten för att behöva sjukpension (131). På samma sätt visade en studie baserad på ett representativt urval av finska arbetstagare i arbetsför ålder att arbetsengagemang också minskade sannolikheten för att behöva sjukpension (72).

Arbetsrelaterade utfall

De arbetsrelaterade utfallen omfattade arbetsprestation och produktivitet, proaktivt beteende på arbetsplatsen, viljan att stanna kvar i arbetet, ökad inkomst och karriärutveckling. Organisatoriskt engagemang var positivt relaterat till självrapporterad vårdkvalitet under en tvåårig uppföljningsperiod bland dansk

vårdpersonal (132). I en enkät- och registerbaserad tvåårig uppföljningsstudie av ett representativt urval av finska arbetstagare, var arbetsengagemang vidare en positiv prediktor för produktivitetsindikatorer på individnivå, såsom framtida lön och karriärutveckling, samtidigt som den minskade sannolikheten för arbetslöshet (133). Dessutom visade en annan finsk studie med fem mätillfällen, baserad på data från den allmänna yrkesverksamma befolkningen, att arbetsengagemang över tid var relaterat till självrapporterad produktiviteten genom användning av sociala medier i arbetet (134). Arbetstillfredsställelse visade sig i sin tur minska risken för stress orsakad av informationssystem (till exempel dåligt fungerande IT-utrustning eller programvara) bland läkare (135).

Arbetsengagemang främjade också arbetstillfredsställelsen, vilket ger belägg för att en positiv arbetsrelaterade attityd kan predicera en annan positiv attityd (126). I samma studie ökade arbetsengagemang, som en energisk och motiverande arbetsrelaterad attityd, också sannolikheten för olika typer av proaktivitet på arbetet, såsom att arbetstagarna skapade mer strukturella resurser (till exempel genom att lära sig nya färdigheter för att bättre klara av krav i arbetet och öka motivationen), sociala resurser (till exempel genom att be om återkoppling) och utmaningar (till exempel genom att ta sig an nya, intressanta projekt). Arbetsengagemang främjade också job crafting när det gällde att hantera hämmande arbetskrav. Till exempel var engagerade medarbetare mindre benägna att försöka undvika att fatta svåra beslut på jobbet.

De tre positiva arbetsrelaterade attityderna var också viktiga faktorer för en positiv inställning till att stanna kvar i det aktuella jobbet. En isländsk studie av fyra organisationer visade att organisatoriskt engagemang minskade risken för att medarbetare övervägde att säga upp sig (136). Liknande longitudinella resultat hittades i två norska studier (137, 138). Vidare fann en studie med två mätpunkter bland finska tandläkare att arbetsengagemang vid studiens början var relaterat till organisatoriskt engagemang tre år senare (139). Ännu starkare stöd för vikten av positiva arbetsrelaterade attityder för att bibehålla personal fann man i en dansk studie bland personal inom äldreomsorgen, som visade att organisatoriskt engagemang var en negativ prediktor för faktisk personalomsättning (81).

Två studier tyder på att positiva arbetsrelaterade attityder inte bara kan förutsäga att en anställd kommer att stanna kvar i sin nuvarande anställning, utan också att hen kommer att fortsätta arbeta upp i högre ålder och skjuta upp sin pensionering. Till exempel kan arbetstillfredsställelse förutsäga sannolikheten för att en person kommer att stanna kvar i anställning trots att hen har rätt till ålderspension, vilket framgår av en svensk longitudinell studie bland äldre arbetstagare (140). En annan studie som genomfördes i Danmark visade att arbetstillfredsställelse minskade risken för frivillig förtidspensionering bland personer med eller utan kronisk sjukdom (141).

Positiva spiraler (ömsesidigt förstärkande samband)

Framväxten av positiv psykologi i arbetslivet, till exempel med fokus på arbetsrelaterade resurser (61), har inspirerat till longitudinella studier som har undersökt potentiella positiva spiraler mellan två faktorer över tid. Detta har gjort det möjligt att identifiera mer dynamiska samband mellan olika fenomen och gå bortom den traditionella synen på enkelriktade kausala effekter från arbetsmiljön till välbefinnande och hälsa.

I denna kunskapssammanställning ingår studier bland finska tandläkare där man funnit positiva spiraler (ömsesidigt förstärkande samband) mellan olika resurser och arbetsengagemang, samt mellan arbetsengagemang och proaktivt beteende (142). I en studie av Hakanen med flera (142) omfattade arbetsrelaterade resurser exempelvis en känsla av yrkesstolthet, medan proaktivt beteende omfattade handlingar som att ta initiativ för att bli mer engagerad i arbetet. Studien visade att proaktivt beteende särskilt hängde samman med en förbättrad uppfattning om teamets innovationsförmåga, vilket innefattar både innovativa beteenden och en innovativ atmosfär inom medarbetarens team eller arbetsenhet. Detta inkluderar att diskutera arbetsuppgifter, metoder och mål, göra ständiga funktionella förbättringar och ta emot återkoppling och förbättringsförslag från kunder (142).

Studier visade också på positiva spiraler, där arbetsengagemang och berikning mellan arbete och privatliv (dvs., den positiva påverkan som arbetet kan ha på privatlivet) ömsesidigt förstärkt varandra (67). Med andra ord kan arbetsengagemang hjälpa arbetstagare att hantera praktiska frågor i hemmet, vilket i sin tur främjar ytterligare arbetsengagemang. I samma studie hade ökad berikning mellan arbete och privatliv också en positiv påverkan på hur nöjd man var med sitt äktenskap (67). En annan finsk studie fann att arbetsengagemang kan främja arbetstillfredsställelse, men man kunde inte påvisa någon effekt av arbetstillfredsställelse på arbetsengagemang (126). Slutligen fann en studie på finska universitetsanställda att ett psykologiskt tryggt klimat främjade framtida arbetsengagemang, men att arbetsengagemang inte påverkade framtida upplevelser av ett psykologiskt tryggt klimat (90). Studien gav således inga belägg för positiva spiraler mellan arbetsengagemang och ett psykologiskt tryggt klimat.

Interventioner för att främja positiva arbetsrelaterade attityder

I kunskapssammanställningen ingick sex randomiserade kontrollerade interventionsstudier, som undersökte arbetstillfredsställelse eller arbetsengagemang som utfall. Fyra av de inkluderade studierna undersökte interventioner på individnivå, medan två studier undersökte interventioner på organisationsnivå. En dansk intervention på organisationsnivå bland sjuksköterskor (143) visade att en 20 månader lång intervention med arbetsplanering kan vara effektiv för att förbättra arbetstillfredsställelsen.

Studien drog slutsatsen att interventionsgruppen, som deltog i ett open-rota-system, vilket innebär att man gemensamt utformar arbetstagarnas schema för arbete och vila, visade en ökad arbetstillfredsställelse under interventionsperioden. En annan dansk studie (144) visade något blandade resultat från sin ettåriga ledarskapsintervention på organisationsnivå. I studien randomiserades ledare till interventionsgrupper (transformativ, transaktionell och kombinerad) och både ledarna och deras medarbetare fick fylla i enkäter. De olika ledarskapsprogrammen hade ingen påverkan på medarbetarnas arbetstillfredsställelse på lång sikt. Det fanns dock belägg för att medarbetarnas upplevelse av ett mer transformativt ledarskap under interventionsperioden var förknippad med ökad arbetstillfredsställelse under samma period.

Forsetlund med flera (145) genomförde en intervention på individnivå bland norska läkare, där interventionsgruppen fick tillgång till databaser och nyhetsbrev samt deltog i workshops om användningen av ny vetenskaplig evidens i sin verksamhet. Syftet med interventionen var att interventionsgruppen skulle få ökade kunskaper och stärkt självförmåga som de skulle kunna tillämpa i sin verksamhet, vilket i sin tur skulle leda till ökad arbetstillfredsställelse. Den 1,5 år långa interventionsstudien visade dock ingen påverkan på läkarnas arbetstillfredsställelse.

Tre studier undersökte interventioner på individnivå baserade på avslappningsövningar eller fysisk träning (146–148). De Bloom med flera (146) genomförde två identiska interventionsstudier för att undersöka den dagliga effekten av avslappningsövningar på arbetstillfredsställelse och olika återhämtningsutfall bland finska kunskapsarbetare. I deras studie deltog interventionsgrupperna antingen på en 15-minuters promenad eller gjorde avslappningsövningar (till exempel muskelavslappnings- och andningsövningar) två gånger i veckan under sin lunchrast. Interventionseffekterna var blandade eftersom den första interventionen, som genomfördes under våren, inte visade någon långsiktig påverkan på arbetstillfredsställelsen. Den andra interventionen, som genomfördes under hösten, visade dock förbättringar i arbetstillfredsställelsen under interventionsperioden. De Bloom med flera (146) drog slutsatsen att effekterna på arbetstillfredsställelsen verkade vara kortvariga och beroende av årstiden.

På samma sätt visade Barene med flera (147) blandade resultat i sin träningsbaserade intervention bland kvinnliga sjukhusanställda i Norge. I deras studie deltog interventionsgrupperna i antingen fotbollsträning eller Zumba på sin fritid under 40 veckor. Interventionsgrupperna uppvisade förbättringar i andra hälsorelaterade resultat (till exempel sjukfrånvaro) jämfört med kontrollgruppen. Fotbollsgruppen visade en svag förbättring av arbetstillfredsställelsen, medan Zumba-gruppen inte visade några effekter på arbetstillfredsställelsen. Slutligen genomförde Klatt med flera (148) en mindfulness-intervention (till exempel yoga, meditation, avslappnande musik) bland danska bankanställda under åtta veckor. Interventionen var effektiv för att minska arbetsrelaterad stress, men inga effekter konstaterades när det gällde arbetsengagemang.

6. Diskussion

I denna kunskapssammanställning undersöks tre viktiga positiva arbetsrelaterade attityder, nämligen arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang. Kunskapssammanställningen är baserad på teorin om bevarande av resurser (58) och krav-resursmodellen (59), och syftet var att skapa en syntes som skulle besvara fyra frågeställningar om dessa positiva arbetsrelaterade attityder, med fokus på att identifiera främjande faktorer, utfall, positiva spiraler och interventioner. Olika nordiska (från Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige) longitudinella studier publicerade mellan 2000 och 2023 har systematiskt sökts fram, utvärderats och sammanfattats för att besvara frågorna. Det övergripande målet var att ge praktiska insikter för arbetsplatser och beslutsfattare för att främja positiva arbetsrelaterade attityder.

En sammanfattning av resultaten visas i figur 3. De studier som ingår i denna kunskapssammanställning lyfter fram positiva effekter av en positiv, resursfokuserad strategi för att förbättra arbetsvillkor. De flesta av de inkluderade studierna har fokuserat på faktorer som främjar arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang. Det har även visats att dessa positiva attityder kan leda till olika gynnsamma utfall och positiva spiraler. Resultaten av kunskapssammanställningen bidrar till den befintliga kunskapen om främjande av positiva arbetsrelaterade attityder som ett komplement till insatser för att mildra arbetsrelaterad stress. Denna kunskapssammanställning ger värdefulla insikter tack vare sitt breda omfång, som omfattar tre indikatorer som representerar positiva arbetsrelaterade attityder, samt en undersökning av deras främjande faktorer, utfall, positiva spiraler och interventioner. Kunskapssammanställningen ger därmed en omfattande översikt med långtgående praktiska implikationer. Det låga antalet inkluderade interventionsstudier försvagar vissa av slutsatserna om interventionernas effektivitet. De sex inkluderade studierna har trots det beskrivits, i syfte att främja reflektionen kring potentiella framtida utvecklingar av interventioner.

Sammantaget ger denna kunskapssammanställning stöd för att de tre positiva arbetsrelaterade attityderna är viktiga för att skapa andra värdefulla positiva individuella och arbetsrelaterade utfall, såsom bättre hälsa och produktivitet. Dessa resultat stöder konceptet och modellen för hållbara karriärer (149), som säger att de gemensamma indikatorerna för hållbara karriärer är hälsa (psykisk och fysisk), lycka (engagemang, tillfredsställelse) och produktivitet (prestation).

Organisatoriska, sociala, uppgiftsrelaterade och personliga resurser som främjande faktorer

De flesta av de främjande faktorerna återspeglar välkända och viktiga aspekter av att främja positiva arbetsrelaterade attityder. Till exempel är tjänande ledarskap en viktig del av de organisatoriska resurserna som kan ge arbetstagare tillgång

till andra resurser, såsom variation i färdigheter, erkännande och stöd, vilket i sin tur kan öka deras arbetsengagemang och organisatorisk engagemang (150). Dessutom stärker sociala och interpersonella resurser, såsom samarbete och stöd, känslan av tillhörighet, som är känd för att vara ett av människans grundläggande psykologiska behov (151).

I denna kunskapssammanställning visade vissa studier på vikten av anställbarhet och professionell utveckling för att främja arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang. Detta kan bli allt viktigare för organisationer att beakta när de vill främja positiva arbetsrelaterade attityder. Snabba förändringar i kompetenskrav och tidsbegränsade anställningar blir allt vanligare på dagens arbetsmarknad (152, 153). Forskning tyder på att individer får allt större ansvar för att styra över sina egna karriär, vilket kan leda till högre förväntningar på professionell utveckling (149). Traditionella karriärvägar inom organisationer blir också allt mindre vanliga. Således kan det i framtiden ge en större inverkan på de positiva arbetsrelaterade attityderna, om arbetsgivaren kan möta arbetstagarnas förväntningar på en karriärutveckling som går utöver deras nuvarande organisation. Att hjälpa arbetstagare att utveckla långsiktiga hållbara karriärer, så att de kan fortsätta arbeta även efter att de har lämnat sin nuvarande organisation, kan bli en viktig organisatorisk resurs. Därför skulle denna kunskapssammanställning ha gagnats av fler longitudinella studier som tar upp professionell utveckling och/eller möjligheter till karriärutveckling som relevanta organisatoriska resurser.

Tidiga motivationsteorier (154, 155) har betonat vikten av uppgiftsrelaterade resurser som en av de viktigaste aspekterna av medarbetarnas motivation. Denna kunskapssammanställning har identifierat variation i färdigheter, återkoppling från chefen, autonomi och kontroll i arbetet som viktiga resurser på uppgiftsnivå och drivkrafter för de tre positiva arbetsrelaterade attityderna. Resultaten visar att friheten att bestämma hur, när och var arbetsuppgifterna ska utföras kan skapa en känsla av ägarskap över sitt arbete och ge möjligheter att använda personliga styrkor och lära sig nya färdigheter, vilket är viktiga faktorer för välbefinnande och motivation på arbetsplatsen. I linje med krav-resursmodellen och teorin om bevarande av resurser kan uppgiftsrelaterade resurser vara särskilt viktiga för att öka motivationen att samla ytterligare resurser, snarare än att bara hjälpa medarbetarna att hantera krävande aspekter av sitt arbete (62). Med andra ord hjälper uppgiftsrelaterade resurser inte bara medarbetarna att utföra sina arbetsuppgifter, utan driver också deras motivation för lärande och utveckling.

Trots att job crafting har varit ett mycket studerat ämne i västländerna sedan 2010-talet, har hittills förvånansvärt få longitudinella studier genomförts i de nordiska länderna. Job crafting avser en bottom-up-ansats, där medarbetarna ges möjlighet att på eget initiativ förändra sitt arbete och skapa positiva utmaningar för att bättre anpassa arbetet till sina behov (16, 156). Det finns starka belägg, bland annat från några studier i de nordiska länderna, för att job crafting har olika positiva effekter, till exempel på arbetstagarnas välbefinnande och attityder – såsom arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang – samt på olika typer av arbetsprestationer (26). Trots den begränsade forskningen i de nordiska länderna om positiva effekter med job crafting, tyder resultaten av denna kunskapssammanställning på att större uppmärksamhet bör ägnas åt job crafting

och andra bottom-up-baserade, proaktiva metoder för att skapa ett mer innovativt och produktivt nordiskt arbetsliv.

Några studier har visat att personlighet och personliga egenskaper är möjliga resurser för att främja positiva arbetsrelaterade attityder. Men även om vissa personlighetsegenskaper kan vara fördelaktiga i viss utsträckning, till exempel i rekryteringsprocessen (116), är det viktigt att notera att personligheten är en uppsättning relativt stabila egenskaper som inte är lätta att förändra (157). Vissa personliga resurser, som självkänsla och självförmåga, är däremot mer förändringsbara. Även om de studier som ingår i denna kunskapssammanställning tyder på att vissa personlighetstyper är mer benägna att kopplas till positiva arbetsrelaterade attityder än andra, bör det mest praktiska förhållningssättet för både arbetstagare och organisationer vara att fokusera på att stärka resurserna i arbetsmiljön (till exempel ledarskap, socialt stöd), snarare än att försöka förändra arbetstagarnas personliga egenskaper.

Individuella och arbetsrelaterade utfall av positiva arbetsrelaterade attityder

Denna kunskapssammanställning har också identifierat många studier som tyder på att arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang kan leda till olika typer av värdefulla utfall. Dessa utfall har kategoriserats som antingen individuella eller arbetsrelaterade, även om dessa kategorier i många fall är nära kopplade till varandra. Till exempel gäller slutsatsen att arbetsengagemang hjälper till att förebygga utbrändhet både i arbetssammanhang (till exempel att engagerade medarbetare fortsätter att arbeta effektivt) och för medarbetarna själva (till exempel att engagerade medarbetare förblir friska och har energi kvar för hem- och fritidsaktiviteter).

I denna kunskapssammanställning fick betydelsen av de tre positiva arbetsrelaterade attityderna starkt stöd av registerbaserade nordiska studier, som bland annat visade på minskad sjukfrånvaro, färre perioder av arbetslöshet och minskad sannolikhet för att en anställd lämnar sitt jobb eller får sjukpension. Dessutom visade de inkluderade longitudinella enkätstudierna att ett bra mående och en positiv inställning till arbetsplatsen kan förbättra det allmänna välbefinnandet och både den fysiska och psykiska hälsan, samt minska utbrändhet och konflikter mellan arbete och familj (dvs. att arbetet påverkar familjen/hemsituationen negativt). De inkluderade studierna visade dessutom att job crafting kan öka arbetsengagemanget. Att känna sig engagerad ger i sin tur arbetstagare extra energi, vilket gör dem mer proaktiva och mer benägna till job crafting (158).

De tre positiva arbetsrelaterade attityderna kan också vara relaterade till varandra över tid. De inkluderade studierna indikerar att arbetsengagemang kan främja både arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang. Dessa resultat tyder på att arbetsengagemang kan vara den mest närliggande indikatorn av de tre positiva arbetsrelaterade attityderna, vilket innebär att resurser kan ha en direkt påverkan på arbetsengagemanget. Däremot kan arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang vara mer avlägsna indikatorer som kan främjas

exempelvis genom att upprätthålla arbetsengagemanget. Dessutom representerar arbetsengagemang en mycket aktiv och energisk positiv arbetsrelaterad attityd, som också har betecknats som proaktivt engagemang (159). Ur ett praktiskt perspektiv kan ett ökat arbetsengagemang leda till att medarbetarna blir mer nöjda och upplever ett större engagemang för sin organisation.

Positiva spiraler

En av de banbrytande upptäckterna inom positiv arbets- och organisationspsykologi har varit att man har funnit stöd för positiva spiraler, vilket avser den positiva samutvecklingen mellan två fenomen (58). Begreppet positiva spiraler tillför en ny förståelse av den potentiella effekten av att främja positiva arbetsrelaterade attityder. En av de inkluderade studierna visade till exempel att främjande av arbetsrelaterade resurser såsom yrkesstolthet leder till ökat arbetsengagemang, vilket i sin tur förstärker känslan av stolthet (142). På samma sätt fann en studie positiva spiraler mellan arbetsengagemang och berikning av privatlivet (127). Dessa studier illustrerar den dynamiska utvecklingen mellan arbetsengagemang och andra utfall över tid. Baserat på resultaten av denna kunskapssammanställning bör mer fokus läggas på att undersöka positiva spiraler relaterade till arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang. Inga studier som undersöker positiva spiraler relaterade till dessa två positiva arbetsrelaterade attityder hittades i litteraturen. De resultaten som presenteras i denna kunskapssammanställning kan tjäna som grund för framtida forskning inom detta område. I en studie fann man till exempel att god hälsa hos arbetstagare främjade deras arbetstillfredsställelse (111), och i en annan studie fann man att arbetstillfredsställelse främjade arbetstagarnas hälsa (122). Sammantaget understryker dessa resultat vikten av att undersöka positiva spiraler – särskilt sådana som rör arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang – för att ta fram strategier som gynnar både arbetstagare och organisationer.

Interventioner

Ett syfte med denna kunskapssammanställning var att identifiera randomiserade kontrollerade interventionsstudier för att illustrera det potentiella praktiska värdet av att främja positiva arbetsrelaterade attityder. Endast sex interventionsstudier uppfyllde dock kriterierna för att ingå i sammanställningen, vilket begränsade möjligheten att dra omfattande slutsatser, särskilt när det gäller interventionernas effektivitet. Som framgår av bilaga C varierade kvaliteten på studierna kraftigt, enligt den bedömning som gjordes med Joanna Briggs Institutes modifierade verktyg för kritisk granskning (78). Inkluderingen av dessa studier i sammanställningen kan dock inspirera till framtida studier. Fyra av de inkluderade studierna fokuserade på interventioner på individnivå med syfte att förbättra personliga resurser, till exempel fysisk hälsa (146), medan endast två fokuserade på interventioner på organisationsnivå. Även om det är viktigt att öka arbetstagares individuella resurser är det kanske mer användbart att lyfta fram interventioner på organisationsnivå för att hantera arbetsrelaterad stress (160). Interventioner på organisationsnivå som inriktas på ergonomi

och arbetsbelastning skulle till exempel kunna ge mer hållbara hälsoeffekter för arbetstagare (161). Genom att införa sådana breda interventioner på organisationsnivå kan man skapa en mer systematisk strategi för att förbättra arbetsmiljön för arbetstagare, istället för att enbart fokusera på att stärka arbetstagarnas personliga resurser för att till exempel hantera stress.

Praktiska implikationer

Baserat på de positiva effekterna av arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang som har framkommit i denna kunskapssammanställning (figur 3) kan ett antal praktiska implikationer lyftas fram. De baseras inte på interventionsstudierna, eftersom dessa var så få att det begränsade möjligheten att dra slutsatser om interventionernas effektivitet. Det är viktigt att notera att optimala arbetsvillkor sannolikt uppnås genom att främja flera olika typer av resurser, istället för att fokusera på en enda resurs (162). Baserat på denna kunskapssammanställning bör det dock noteras att förbättring av en resurs på arbetsplatsen kan leda till andra förbättringar.

Medarbetarorienterad ledarskapsfilosofi

Enligt resultaten i denna kunskapssammanställning är en medarbetarorienterad ledarskapsfilosofi som prioriterar medarbetarnas behov en viktig faktor för att främja de tre positiva arbetsrelaterade attityderna (arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang). Specifikt kan transformativt och tjänande ledarskap vara lämpliga tillvägagångssätt, eftersom de ofta innefattar aspekter av att stärka medarbetarna. En medarbetarorienterad ledarskapsfilosofi kan innefatta aspekter som att vara autentisk gentemot medarbetarna (till exempel visa äkta känslor), uppmuntra medarbetarna att utföra sina arbetsuppgifter på ett sätt som gör att de kan utnyttja sina färdigheter till fullo, hitta sätt att erbjuda möjligheter till lärande, hjälpa medarbetarna att utvecklas professionellt, lita på en medarbetares potential att hantera vissa uppgifter, ge konsekvent återkoppling och erbjuda socialt stöd.

Främja en positiv arbetsmiljö

Enligt resultaten i denna kunskapssammanställning har organisatorisk rättvisa, förtroende och sociala resurser visat sig vara viktiga aspekter av en arbetsmiljö som främjar positiva arbetsrelaterade attityder. En positiv arbetsmiljö kan innebära att arbetstagarna kan uttrycka farhågor och kritik utan rädsla för repressalier. Där finns transparenta organisatoriska rutiner som främjar rättvisa och förtroende, och alla involveras i beslutsprocesser, i syfte att främja lagarbete. Man arbetar för att få alla att känna sig välkomna, till exempel genom att lyfta fram vänlighet på alla nivåer av social interaktion (såsom fikapauser, utvecklingssamtal och möten). Dessutom kan olika sociala medieplattformar bidra till att främja både formell och informell social interaktion på arbetsplatsen.

Autonomi och kontroll i arbetet

I litteraturen används termerna autonomi och kontroll i arbetet för att beskriva en arbetsutformning där medarbetarna har en hög grad av frihet

när det gäller schemaläggning och beslut om hur de ska utföra sitt arbete. Dessa arbetsegenskaper, i en mer flexibel arbetsutformning, kan stödja medarbetarnas frihet att engagera sig i proaktiva beteenden, såsom att lära sig nya uppgifter, använda sina tillgängliga färdigheter efter eget huvud och söka inspirerande utmaningar på arbetsplatsen. Resultaten tyder dock på att även om medarbetarna ges autonomi och kontroll över sitt arbete bör de inte lämnas utan tillsyn. Eftersom socialt stöd är en annan viktig resurs kan regelbunden tillsyn och stöttning bidra till att säkerställa att de har de resurser som krävs för att utöva sin autonomi och kontroll i arbetet. Sådana resurser kan till exempel vara vägledning och tydliga ansvarsområden

Möjlighet till karriärutveckling

Genom att investera i en anställds karriärutveckling kan man hjälpa dem att känna att de har de egenskaper och färdigheter som krävs för att få anställning på den aktuella arbetsmarknaden. De inkluderade studierna visar att en lång karriär kan främjas genom att arbetstagarna erbjuds tid och möjligheter (till exempel kurser, nätverksevenemang) att förbättra sina färdigheter. Det kan gälla såväl professionella färdigheter (till exempel uppdatera sina kunskaper så att de motsvarar en ny yrkesstandard) som mer allmänna färdigheter (till exempel kommunikation, projektledning, att tala inför publik, cv-workshops). Ovan nämnda karriärutvecklingsmöjligheter kan vara fördelaktiga för medarbetarnas uppfattning om sin anställbarhet, vilket i denna kunskapssammanställning visade sig främja positiva arbetsrelaterade attityder.

Job crafting

Att främja job crafting-beteenden kan vara särskilt relevant för arbetsuppgifter som syftar till att främja medarbetarnas autonomi och kontroll i arbetet. Job crafting kan främjas genom att uppmuntra medarbetarna att ibland utvärdera sitt arbete och göra mindre förändringar och förbättringar. Medarbetarna kan uppmuntras att fundera över vad som kan göras annorlunda för att deras arbete ska passa dem bättre, vilka förändringar de kan göra för att få mer variation i arbetsdagen, vilka förändringar de kan göra för att lära sig något nytt på jobbet, hur de kan hitta inspirerande utmaningar och vilka förändringar de kan göra för att förbättra kommunikationen och de sociala relationerna på arbetsplatsen. Att utnyttja sina befintliga färdigheter och lära sig nya är en av de viktigaste källorna till engagemang i arbetet och en uppgiftsrelaterad resurs som kan förbättras genom job crafting.

Kunskapsluckor

Framtida studier bör använda longitudinell forskningsdesign för att vidga förståelsen av olika främjande faktorer, utfall, positiva spiraler och interventioner som är kopplade till arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang. Longitudinella studier ger mer rigorösa och tillförlitliga slutsatser jämfört med tvärsnittsstudier (163). Detta är fördelaktigt för att identifiera effektiva strategier för att främja positiva arbetsrelaterade attityder. I denna kunskapssammanställning identifierades viktiga resurskategorier som

skulle kunna utvidgas i framtida longitudinella studier. Exempel på detta är olika ledarstilar, användning av arbetsrelaterade sociala medier och möjligheter till karriärutveckling. Särskilt behövs det fler longitudinella studier om positiva spiraler och interventioner. En förändring av arbetsformer ägde rum under och efter pandemin, då många arbetstagare övergick till distansarbete, och denna tendens förväntas fortsätta (164). Detta innebär att det behövs fler nordiska studier som fokuserar på de utmaningar som finns i dagens hybridarbetsmiljöer vad gäller arbete, arbetsgemenskaper, gemensamt lärande och samarbete, arbetsprestationer och välbefinnande.

Långvarigt distansarbete medför nya överväganden kring den relativa betydelsen av olika resurser, vilka metoder som kan främja dessa resurser, samt att identifiera hot mot välbefinnandet. En metaanalys visade till exempel att både autonomi, en arbetsrelaterad resurs, och känslor av isolering och ensamhet var kopplade till hur stor del av arbetstiden som de anställda arbetade på distans (165). Bristen på personlig interaktion vid distansarbete kan utgöra en särskild utmaning för sociala resurser och användningen av tyst kunskap för att lära sig nya färdigheter, särskilt för unga arbetstagare och nyanställda i allmänhet. Framtida studier bör också undersöka och ta fram förslag på ledarskapspraxis när det gäller hur man leder och stöder arbetstagare som arbetar hemifrån. Med tanke på resultaten om autonomi och kontroll i arbetet i denna kunskapssammanställning skulle framtida studier också kunna undersöka självledarskap, som avser arbetstagares förmåga att leda sig själva (166). Intressant nog illustrerade några av de inkluderade studierna sociala mediars potential för att främja positiva arbetsrelaterade attityder (101, 115), vilket skulle kunna undersökas mer ingående i framtida studier.

Dessutom behövs fler randomiserade kontrollerade studier för att undersöka sätt att främja positiva arbetsrelaterade attityder bland nordiska arbetstagare. Flera interventionsstudier exkluderades ur sammanställningen på grund av bristande metodik, såsom avsaknad av randomisering eller kontrollgrupp, vilket gjorde det oklart om de rapporterade positiva förändringarna faktiskt berodde på interventionerna. Några interventionsstudier som ingår i denna kunskapssammanställning utgör en lovande grund för utveckling av framtida interventionsprogram, till exempel med fokus på motion eller kollektiv arbetsplanering. På grund av det begränsade antalet lämpliga interventionsstudier kan denna kunskapssammanställning dock inte ge en meningsfull sammanfattning av effektiva interventioner som kan främja positiva arbetsrelaterade attityder. Det behövs fler sådana studier. Både interventioner på individnivå och på organisationsnivå är viktiga, men det kan vara mer effektivt att fokusera på interventioner på organisationsnivå (160).

Sammantaget kan resultaten av denna kunskapssammanställning fungera som inspiration för utformning av insatser som fokuserar på en eller flera resurser som är kända för att främja positiva arbetsrelaterade attityder bland nordiska arbetstagare (figur 3).

Slutligen, även om detta inte var fokus för denna kunskapssammanställning, skulle framtida studier i större utsträckning kunna anta perspektiv som belyser

demografiska skillnader när det gäller att främja positiva arbetsrelaterade attityder. Några av de inkluderade studierna undersökte demografiska faktorer (till exempel ålder och kön) för att förutsäga utvecklingen av arbetsengagemang i den finska befolkningen (167). De flesta studierna kontrollerade dock bara för demografiska skillnader, såsom kön och ålder, i sina analyser. Eftersom de inkluderade studierna visade blandade könssamband, till exempel i korrelationstabeller, behövs ett mer förfinat forskningsfokus för att undersöka könsskillnader när det gäller att främja positiva arbetsrelaterade attityder.

Det är värt att undersöka könsskillnader, eftersom resultaten utanför denna kunskapssammanställning också är blandade. Vissa studier visar till exempel att det inte verkar finnas några könsskillnader när det gäller utbrändhet (168), och att kvinnor rapporterar något högre nivåer av arbetsengagemang än män (169). Begreppet jämställdhetsparadox används för att beskriva att kvinnor är mer nöjda med sitt arbete än män, trots till exempel lägre lön och bristande möjligheter till befördran (170). Jämställdhetsparadoxen antyder således att arbetet med att främja positiva arbetsrelaterade attityder delvis kan påverkas av könsskillnader, vilket gör att det behövs forskning som mer precist fokuserar på att undersöka de könsskillnader som kan förekomma i det nordiska arbetslivet. Det har föreslagits att tidig exponering för jämställdhet kan göra att kvinnor i framtiden får högre förväntningar på arbetslivet, vilket skulle minska paradoxen att de är mer nöjda trots den diskriminering de kan möta i arbetslivet (171). Den könssegregerade arbetsmarknaden kan leda till olika arbetsvillkor (172), vilket kan påverka strategierna för hur man främjar positiva arbetsrelaterade attityder.

Förutom kön kan även ålder spela en viktig roll när man ska främja positiva arbetsrelaterade attityder. En studie bland över 35 000 arbetstagare från 30 europeiska länder visade till exempel att äldre arbetstagare tenderar att rapportera högre nivåer av arbetsengagemang jämfört med yngre arbetstagare (169). Yngre arbetstagare behöver vanligtvis mer stöd, eftersom de oftare befinner sig i början av sin karriär och kan behöva mer specifika arbetsrelaterade resurser, såsom autonomi eller socialt stöd (173).

Även om de nordiska länderna allmänt uppfattas ha en relativt hög grad av jämlikhet kan det fortfarande vara relevant att undersöka hur ojämlikhetsfrågor kan påverka arbetet med att främja av positiva arbetsrelaterade attityder. Exempelvis skulle en undersökning av teman som pensionsskillnader mellan könen (174), karriärutveckling bland invandrade arbetstagare (175), fördelningen av betalt och obetalt hushållsarbete mellan könen (176) och fördomsfulla anställningsrutiner gentemot äldre arbetstagare (177) kunna ge en kontextuell bakgrund som kan undersökas vidare i termer av arbetsrelaterade resurser. På samma sätt är sociala ojämlikheter i hälsa ett ihållande problem som också bör tas upp oftare inom detta forskningsområde.

Begränsningar

Den första begränsningen i denna kunskapssammanställning är att litteratursökningen kanske inte har fångat upp alla relevanta studier. En indikation på

det är att författarna, baserat på sin tidigare kunskap, har inkluderat tre studier som inte fanns med i sökningen. Söksträngarna utformades dock för att vara mycket känsliga, till exempel genom att inte inkludera termer som ”kvantitativ” eller ”longitudinell” (se bilaga A). Vidare resulterade sökningen i ett stort antal träffar, däribland många irrelevanta studier från icke-relaterade discipliner (till exempel miljöbiologi, historia, ekologiskt jordbruk, energipolitik). Det tyder på att söksträngarna var känsliga på bekostnad av precisionen. Mer precisa söksträngar kunde ha minskat antalet irrelevanta studier, men skulle också ha riskerat att vissa relevanta studier uteslöts på grund av till exempel databasindexering. Författarna bedömer därför att söksträngarnas känslighet var lämplig, en övertygelse som stärks av att sökningen inkluderade tre studier som i förväg valts ut som relevanta för att identifieras genom söksträngarna.

För det andra har denna kunskapssammanställning ett brett fokus, vilket begränsar möjligheten att kritiskt utvärdera de specifika effekterna av de identifierade främjande faktorerna, utfallen och positiva spiralerna. Informationen som hämtats från de inkluderade studierna är snedvriden när det gäller deltagarnas egenskaper, uppföljningsperioder och analysmetoder, samt fokus på att identifiera främjande faktorer snarare än negativa aspekter. Syftet med denna kunskapssammanställning var dock att besvara frågeställningarna genom att identifiera potentiella främjande faktorer, istället för att till exempel ge kliniska rekommendationer. Dessutom har den starka teoretiska grunden som tillhandahålls av teorin om bevarande av resurser (58) och krav-resursmodellen (59) styrt tolkningen av studierna, som nästan alla är i linje med teorin. Den kritiska granskningen av förekomsten av specifika effekter eller effektstorlekar ligger utanför ramen för denna kunskapssammanställning, eftersom syftet var att ge en översikt över faktorer som är relaterade till de tre positiva arbetsrelaterade attityderna.

För det tredje var de studier som ingick i denna kunskapssammanställning ojämna när det gäller bidrag från de olika nordiska länderna (tabell 2). Detta beror till stor del på att endast longitudinella uppföljningsstudier har inkluderats och att patientpopulationer har exkluderats, vilket har resulterat i att många studier som annars skulle ha ingått i denna kunskapssammanställning har uteslutits. Som framgår av bilaga B var ett annat vanligt skäl för att exkludera studier hur de tre positiva arbetsrelaterade attityderna operationaliserades (till exempel genom dikotomiserade variabler). Det kan dock antas att resultaten av denna kunskapssammanställning representerar läget för nordiska longitudinella studier och kan tillämpas i de nordiska arbetsplatserna. Förutom de gemensamma drag mellan de nordiska länderna som beskrevs i inledningen, baseras de sammanställda resultaten på de välkända och globalt accepterade teorierna krav-resursmodellen och teorin om bevarande av resurser, vars grundläggande antaganden kan tillämpas på de flesta arbetsvillkor som finns på nordiska arbetsplatser.

Slutligen inkluderades randomiserade kontrollerade interventionsstudier i kunskapssammanställningen, i syfte att öka sammanställningens praktiska värde. Endast sex studier var dock lämpliga, vilket gjorde det svårt att dra meningsfulla slutsatser om interventionernas effektivitet. Resultaten av denna sammanställning baseras därför främst på resultaten från longitudinella studier utan intervention. Inkluderingen av interventionsstudierna kan dock inspirera till framtida forskning.

7. Referenser

1. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1996;1(1):27-41.
2. Gonzalez-Mulé E, Cockburn B. Worked to death: The Relationships of job demands and job control with mortality. *Personnel psychology*. 2017;70(1):73-112.
3. Karasek RA. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*. 1979;24(2):285-308.
4. Åsberg M, Glise K, Herlofson J, Jacobsson L, Krakau I, Nygren Å, et al. Utmattningsyndrom. Stressrelaterad psykisk ohälsa. Socialstyrelsen. 2003.
5. Snyder CR, Lopez SJ. *Handbook of positive psychology*: Oxford university press; 2001.
6. Arbetsmiljöverket. Systematiskt Arbetsmiljöarbete. Hämtad från: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbets-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete/>.
7. Valtakari M, Nyman J. Työelämä 2020 -hankkeen loppuarviointi. 2019.
8. Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002;3(1):71-92.
9. Keyes CL. Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 2005;73(3):539-48.
10. Cameron KS, Spreitzer GM. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. OUP USA; 2012.
11. Seligman MEP, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*. 2000;55(1):5-14.
12. Alex Linley P, Joseph S, Harrington S, Wood AM. Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*. 2006;1(1):3-16.
13. Kaltiainen J, Hakanen J. Fostering task and adaptive performance through employee well-being: The role of servant leadership. *BRQ Business Research Quarterly*. 2022;25(1):28-43.
14. Kaltiainen J, Virtanen A, Hakanen JJ. Social courage promotes organizational identification via crafting social resources at work: A repeated-measures study. *Human Relations*. 2022; 77(1), 53-80.
15. De Bloom J, Vaziri H, Tay L, Kujanpaa M. An identity-based integrative needs model of crafting: Crafting within and across life domains. *Journal of Applied Psychology*. 2020;105(12):1423-46.
16. Wrzesniewski A, Dutton JE. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*. 2001;26(2):179-201.
17. Tims M, Bakker AB, Derks D. Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*. 2012;80(1):173-86.
18. Vogt K, Hakanen JJ, Brauchli R, Jenny GJ, Bauer GF. The consequences of job crafting: a three-wave study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2016;25(3):353-62.
19. Lee JY, Lee Y. Job crafting and performance: Literature review and implications for human resource development. *Human Resource Development Review*. 2018;17(3):277-313.
20. Myers DG. The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*. 2000;55(1):56-67.
21. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 2004;25(3):293-315.
22. Hakanen JJ, Pessi AB. Practising Compassionate leadership and building spirals of inspiration in business and in public sector. I: van Dierendonck D, Patterson K, redaktörer. *Practicing Servant Leadership: Developments in Implementation*. Cham: Springer International Publishing; 2018. s. 119-40.

23. Cooley E, Yovanoff P. Supporting professionals-at-risk: Evaluating interventions to reduce burnout and improve retention of special educators. *Exceptional Children*. 1996;62(4):336-55.
24. Hakanen JJ, Bakker AB, Schaufeli WB. Burnout and work engagement among teachers. *J Sch Psychol*. 2006;43(6):495-513.
25. Bakker AB, Hakanen JJ, Demerouti E, Xanthopoulou D. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *J Educ Psychol*. 2007;99(2):274-84.
26. Zhang F, Parker SK. Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*. 2019;40(2):126-46.
27. Antonovsky A. *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass;1987.
28. Gardell B. *Produktionsteknik och arbetsglädje: en socialpsykologisk studie av industriellt arbete*. Göteborgs universitet: 1971.
29. Kahn WA. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 1990;33(4):692-724.
30. Hakanen JJ. Työuupumuksesta työn imuunpositiivisen työhyvinvointikasitteen ja menetelman suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. Työ ja ihminen. 2002;16:42-58.
31. Iasiello M, van Agteren J, Cochrane EM. Mental health and/or mental illness: A Scoping review of the evidence and implications of the dual-continua model of mental health. *Evidence Base*. 2020;2020(1):1-45.
32. Judge TA, Thoresen CJ, Bono JE, Patton GK. The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*. 2001;127(3):376-407.
33. Riketta M. Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*. 2002;23(3):257-66.
34. Christian MS, Garza AS, Slaughter JE. Work Engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*. 2011;64(1):89-136.
35. Christensen M. Validation and test of central concepts in positive work and organizational psychology: The second report from the Nordic project Positive factors at work. Copenhagen: Nordic Council of Ministers; 2009.
36. Locke EA. What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*. 1969;4(4):309-36.
37. Spector PE. *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage; 1997.
38. Meyer JP, Allen NJ. Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*. 1984;69(3):372-8.
39. Allen NJ, Meyer JP. Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*. 1990;33(4):847-58.
40. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 1990;63(1):1-18.
41. Harter JK, Schmidt FL, Hayes TL. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2002;87(2):268-79.
42. Iaffaldano MT, Muchinsky PM. Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*. 1985;97(2):251-73.
43. Faragher EB, Cass M, Cooper CL. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and environmental medicine (London, England)*. 2005;62(2):105-12.
44. Mathieu JE, Zajac DM. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*. 1990;108(2):171-94.

45. Neuber L, Englitz C, Schulte N, Forthmann B, Holling H. How work engagement relates to performance and absenteeism: a meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2022;31(2):292-315.
46. Young HR, Glerum DR, Wang W, Joseph DL. Who are the most engaged at work? A meta-analysis of personality and employee engagement. *Journal of Organizational Behavior*. 2018;39(10):1330-46.
47. Lesener T, Gusy B, Jochmann A, Wolter C. The drivers of work engagement: A meta-analytic review of longitudinal evidence. *Work & Stress*. 2020;34(3):259-78.
48. Loher BT, Noe RA, Moeller NL, Fitzgerald MP. A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 1985;70(2):280-9.
49. Knight C, Patterson M, Dawson J. Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*. 2017;38(6):792-812.
50. Mazzetti G, Robledo E, Vignoli M, Topa G, Guglielmi D, Schaufeli WB. Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychol Rep*. 2023;126(3):1069-107.
51. Aziri B. Job satisfaction: A literature review. *Management research & practice*. 2011;3(4).
52. Nielsen K, Nielsen MB, Ogbonnaya C, K ns l  M, Saari E, Isaksson K. Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*. 2017;31(2):101-20.
53. Hofstede G. Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online readings in psychology and culture*. 2011;2(1).
54. De la Porte C, Larsen T. The Nordic Model: Capable of responding to the social side of crises and sustaining social investment? *Intereconomics*. 2023;58(5):245-8.
55. Wilson JM, Lee J, Fitzgerald HN, Oosterhoff B, Sevi B, Shook NJ. Job insecurity and financial concern during the COVID-19 pandemic are associated with worse mental health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2020;62(9).
56. Suutala S, Kaltiainen J, Hakanen J. Miten Suomi voi? - tutkimus: Ty hyv innin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kes n 2024 v lill . Finnish Institute of Occupational Health; 2024.
57. Hobfoll SE. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. 1989;44(3):513.
58. Hobfoll SE. The Influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*. 2001;50(3):337-421.
59. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. 2001;86(3):499-512.
60. Bakker AB, Demerouti E. Job demands-resources theory: Frequently asked questions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2024;29(3):188-200.
61. Bakker AB, Demerouti E. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2017;22(3):273-85.
62. Bakker AB, Demerouti E. The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007;22(3):309-28.
63. Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB. Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*. 2009;74(3):235-44.
64. Morrow PC, McElroy JC, Scheibe KP. Influencing organizational commitment through office redesign. *Journal of Vocational Behavior*. 2012;81(1):99-111.
65. Hakanen JJ, Schaufeli WB. Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*. 2012;141(2-3):415-24.
66. Tett RP, Meyer JP. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*. 1993;46(2):259-93.
67. Hakanen JJ, Peeters MCW, Perh niemi R. Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2011;84(1):8-30.

68. Petticrew M. Systematic reviews in the social sciences: A practical guide. Malden, MA: Blackwell Publishing; 2006.
69. Grant MJ, Booth A. A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information & Libraries Journal*. 2009;26(2):91-108.
70. Methley AM, Campbell S, Chew-Graham C, McNally R, Cheraghi-Sohi S. PICO, PICOS and SPIDER: a comparison study of specificity and sensitivity in three search tools for qualitative systematic reviews. *BMC Health Services Research*. 2014;14(1):579.
71. Cartwright N. What are randomised controlled trials good for? *Philosophical Studies*. 2010;147(1):59-70.
72. Hakanen JJ, Bakker AB, Turunen J. The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *BRQ Business Research Quarterly*. 2021;27(3):227-43.
73. Harju LK, Kaltiainen J, Hakanen JJ. The double-edged sword of job crafting: The effects of job crafting on changes in job demands and employee well-being. *Hum Resour Manage*. 2021;60(6):953-68.
74. Seppala P, Harju L, Hakanen JJ. Interactions of approach and avoidance job crafting and work engagement: A comparison between employees affected and not affected by organizational changes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020;17(23).
75. Innstrand ST, Langballe EM, Falkum E. A longitudinal study of the relationship between work engagement and symptoms of anxiety and depression. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*. 2012;28(1):1-10.
76. Mauno S, Kinnunen U, Ruokolainen M. Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 2007;70(1):149-71.
77. Skaalvik EM, Skaalvik S. Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teach Teach Theory Prac*. 2020;26(7-8):602-16.
78. Barker T, Stone J, Sears K, Klugar M, Tufanaru C, Leonardi-Bee J, et al. The revised JBI critical appraisal tool for the assessment of risk of bias for randomized controlled trials. *JBI Evidence Synthesis* 2023;21(3):494-506.
79. Airila A, Hakanen JJ, Schaufeli WB, Luukkonen R, Punakallio A, Lusa S. Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. *Work and Stress*. 2014;28(1):87-105.
80. Tuomi K, Vanhala S, Nykyri E, Janhonen M. Organizational practices, work demands and the well-being of employees: a follow-up study in the metal industry and retail trade. *Occupational medicine (Oxford, England)*. 2004;54(2):115-21.
81. Clausen T, Borg V. Do positive work-related states mediate the association between psychosocial work characteristics and turnover? A longitudinal analysis. *International Journal of Stress Management*. 2010;17(4):308-24.
82. Clausen T, Borg V. Psychosocial work characteristics as predictors of affective organisational commitment: A longitudinal multi-level analysis of occupational well-being. *Appl Psychol: Health Well-Being*. 2010;2(2):182-203.
83. Bass BM, Riggio RE. Transformational leadership: Second edition. New York: Psychology Press;2006.
84. Greenleaf RK, Spears LC, Vaill PB. The power of servant-leadership. First edition. Oakland: Berrett-Koehler Publishers, Inc; 1998.
85. Munir F, Nielsen K, Garde AH, Albertsen K, Carneiro IG. Mediating the effects of work-life conflict between transformational leadership and health-care workers' job satisfaction and psychological wellbeing. *Journal of Nursing Management*. 2012;20(4):512-21.
86. Bakker AB, Hetland J, Kjelleve Olsen O, Espevik R. Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*. 2023;41(5), 700-08.
87. Upadyaya K, Salmela-Aro K. Social demands and resources predict job burnout and engagement profiles among Finnish employees. *Anxiety, stress, and coping*. 2020;33(4):403-15.

88. Elovainio M, Heponiemi T, Jokela M, Hakulinen C, Penseau J, Aalto AM, Kivimäki M. Stressful work environment and wellbeing: What comes first? *Journal of Occupational Health Psychology*. 2015;20(3):289-300.
89. Eib C, Bernhard-Oettel C, Näswall K, Sverke M. The interaction between organizational justice and job characteristics: Associations with work attitudes and employee health cross-sectionally and over time. *Economic and Industrial Democracy*. 2015;36(3):549-82.
90. Juutinen S, Sjöblom K, Dollard MF, Mäkikangas A. Psychosocial safety climate: Measurement and relationship with well-being in a four-wave longitudinal study during remote work. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2023;64(4):504-11.
91. Richter A, Näswall K. Job insecurity and trust: Uncovering a mechanism linking job insecurity to well-being. *Work and Stress*. 2019;33(1):22-40.
92. Heponiemi T, Manderbacka K, Vänskä J, Elovainio M. Can organizational justice help the retention of general practitioners? *Health Policy*. 2013;110(1):22-8.
93. Kirves K, Kinnunen U, De Cuyper N, Mäkikangas A. Trajectories of perceived employability and their associations with well-being at work: A three-wave study. *J Personal Psychol*. 2014;13(1 A):46-57.
94. Finset KB, Gude T, Hem E, Tyssen R, Ekeberg O, Vaglum P. Which young physicians are satisfied with their work? A prospective nationwide study in Norway. *BMC Med Educ*. 2005;5(1):19.
95. Kopperud KH, Nerstad CGL, Buch R. Engaging the age-diverse workforce: the interplay between personal and contextual resources. *Personnel Review*. 2023;52(5):1499-524.
96. Strömberg M, Eriksson A, Bergman D, Dellve L. Social capital among healthcare professionals: A prospective study of its importance for job satisfaction, work engagement and engagement in clinical improvements. *International Journal of Nursing Studies*. 2016;53:116-25.
97. 97. Framke E, Sørensen OH, Pedersen J, Clausen T, Borg V, Rugulies R. The association of vertical and horizontal workplace social capital with employees' job satisfaction, exhaustion and sleep disturbances: a prospective study. *Int Arch Occup Environ Health*. 2019;92(6):883-90.
98. 98. Malinen OP, Savolainen H. The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*. 2016;60:144-52.
99. 99. Jutengren G, Jaldestad E, Dellve L, Eriksson A. The potential importance of social capital and job crafting for work engagement and job satisfaction among health-care employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020;17(12):1-16.
100. 100. Cheng T, Mauno S, Lee C. Do job control, support, and optimism help job insecure employees? A three-wave study of buffering effects on job satisfaction, vigor and work-family enrichment. *Social Indicators Research*. 2014;118(3):1269-91.
101. 101. Oksa R, Kaakinen M, Savela N, Hakanen JJ, Oksanen A. Professional social media usage and work engagement among professionals in Finland before and during the COVID-19 pandemic: Four-wave follow-up study. *Journal of Medical Internet Research*. 2021;23(6):e29036.
102. Mauno S. Effects of work-family culture on employee well-being: Exploring moderator effects in a longitudinal sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2010;19(6):675-95.
103. Kaltiainen J, Hakanen JJ. Why increase in telework may have affected employee well-being during the COVID-19 pandemic? The role of work and non-work life domains. *Current Psychology*. 2023:1-19.
104. Seppälä P, Mäkikangas A, Hakanen JJ, Tolvanen A, Feldt T. Is autonomy always beneficial for work engagement? A six-year four-wave follow-up study. *J Person-Orient Res*. 2020;6(1):16-27.
105. Bakker AB, Hetland J, Olsen OK, Espevik R. Daily strengths use and employee well-being: The moderating role of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2019;92(1):144-68.
106. Heponiemi T, Kouvonen A, Virtanen M, Vänskä J, Elovainio M. The prospective effects of workplace violence on physicians' job satisfaction and turnover intentions: the buffering effect of job control. *BMC Health Services Research*. 2014;14:19.

107. Näswall K, Sverke M, Göransson S. Is work affecting my health? Appraisals of how work affects health as a mediator in the relationship between working conditions and work-related attitudes. *Work and Stress*. 2014;28(4):342-61.
108. Vander Elst T, Richter A, Sverke M, Näswall K, De Cuyper N, De Witte H. Threat of losing valued job features: The role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work and Stress*. 2014;28(2):143-64.
109. Lundmark R, Richter A, Tafvelin S. Consequences of Managers' Laissez-faire Leadership During Organizational Restructuring. *J Change Manage*. 2022;22(1):40-58.
110. Grødal K, Innstrand ST, Haugan G, André B. Affective organizational commitment among nursing home employees: A longitudinal study on the influence of a health-promoting work environment. *Nursing Open*. 2019;6(4):1414-23.
111. Sacco LB, Cahill KE, Westerlund H, Platts LG. Changes in job quality as people work beyond pensionable age in Sweden. *Work Aging Retirement*. 2022;8(3):282-95.
112. Feldt T, Hyvönen K, Mäkilangas A, Kinnunen U, Kokko K. Development trajectories of Finnish managers' work ability over a 10-year follow-up period. *Scand J Work Environ Health*. 2009;35(1):37-47.
113. Siltaloppi M, Kinnunen U, Feldt T, Tolvanen A. Identifying patterns of recovery experiences and their links to psychological outcomes across one year. *Int Arch Occup Environ Health*. 2011;84(8):877-88.
114. Celuch M, Oksa R, Savela N, Oksanen A. Longitudinal effects of cyberbullying at work on well-being and strain: A five-wave survey study. *New Media and Society*. 2022;26(6):3410-32.
115. Oksa R, Mäkilangas A, Savela N, Latikka R, Oksanen A. Longitudinal development of well-being among Finnish employees during 2019-2021: Relationships with personality trait profiles. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2023;64(2):179-93.
116. Anell S, Lindfors P, Kecklund G, Sverke M. Sustainable recruitment: Individual characteristics and psychosocial working conditions among Swedish police officers. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 2018;8(4):3-24.
117. Mäkilangas A. Job crafting profiles and work engagement: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*. 2018;106:101-11.
118. Holm K, Jönsson S, Muhonen T. How are witnessed workplace bullying and bystander roles related to perceived care quality, work engagement, and turnover intentions in the healthcare sector? A longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies*. 2023;138:104429.
119. Clausen T, Christensen KB, Nielsen K. Does group-level commitment predict employee well-being?: A prospective analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2015;57(11):1141-6.
120. Finne LB, Christensen JO, Knardahl S. Psychological and social work factors as predictors of mental distress and positive affect: A prospective, multilevel study. *PLoS ONE*. 2016;11(3):e0152220.
121. Clausen T, Burr H, Borg V. Does affective organizational commitment and experience of meaning at work predict long-term sickness absence? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 61,302 observations in four occupational groups. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2014;56(2):129-35.
122. Neupane S, Miranda H, Virtanen P, Siukola A, Nygård CH. Do physical or psychosocial factors at work predict multi-site musculoskeletal pain? A 4-year follow-up study in an industrial population. *Int Arch Occup Environ Health*. 2013;86(5):581-9.
123. Christensen JO, Knardahl S. Work and headache: a prospective study of psychological, social, and mechanical predictors of headache severity. *Pain*. 2012;153(10):2119-32.
124. Gram Quist H, Christensen U, Christensen KB, Aust B, Borg V, Bjorner JB. Psychosocial work environment factors and weight change: a prospective study among Danish health care workers. *BMC Public Health*. 2013;13(1):43.
125. Seppälä P, Mauno S, Kinnunen ML, Feldt T, Juuti T, Tolvanen A, Rusko H. Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers. *J Posit Psychol*. 2012;7(2):95-106.
126. Hakanen JJ, Peeters MCW, Schaufeli WB. Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2018;23(2):289-301.

127. Hakanen J, Peeters M. How Do Work Engagement, Workaholism, and the Work-to-Family Interface Affect Each Other? A 7-Year Follow-Up Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2015;57(6):601-9.
128. Clausen T, Christensen KB, Borg V. Positive work-related states and long-term sickness absence: a study of register-based outcomes. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2010;38(3 Suppl):51-8.
129. Kuoppala J, Lamminpää A, Väänänen-Tomppo I, Hinkka K. Employee well-being and sick leave, occupational accident, and disability pension: a cohort study of civil servants. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2011;53(6):633-40.
130. Roelen CAM, Magerøy N, van Rhenen W, Groothoff JW, van der Klink JKL, Pallesen S, et al. Low job satisfaction does not identify nurses at risk of future sickness absence: results from a Norwegian cohort study. *International Journal of Nursing Studies*. 2013;50(3):366-73.
131. Clausen T, Burr H, Borg V. Does affective organizational commitment and experience of meaning at work predict risk of disability pensioning? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 40,554 observations in four occupational groups. *American Journal of Industrial Medicine*. 2014;57(6):709-17.
132. Hogh A, Baernholdt M, Clausen T. Impact of workplace bullying on missed nursing care and quality of care in the eldercare sector. *Int Arch Occup Environ Health*. 2018;91(8):963-70.
133. Hakanen JJ, Rouvinen P, Ylhäinen I. The impact of work engagement on future occupational rankings, wages, unemployment, and disability pensions—a register-based study of a representative sample of Finnish employees. *Sustainability (Switzerland)*. 2021;13(4):1-19.
134. Oksa R, Pirkkalainen H, Salo M, Savela N, Oksanen A. Professional social media-enabled productivity: a five-wave longitudinal study on the role of professional social media invasion, work engagement and work exhaustion. *Inf Technol People*. 2022;35(8):349-68.
135. Heponiemi T, Hyppönen H, Kujala S, Aalto AM, Vehko T, Vanska J, Elovainio M. Predictors of physicians' stress related to information systems: a nine-year follow-up survey study. *BMC Health Services Research*. 2018;18(1):284.
136. Sturges J, Conway N, Liefvooghe A. What's the deal? An exploration of career management behaviour in Iceland. *International Journal of Human Resource Management*. 2008;19(4):752-68.
137. Olsen KM, Sverdrup TE, Kalleberg AL. Turnover and transferable skills in a professional service firm. *J Prof Org*. 2019;6(1):2-16.
138. Søbstad JH, Pallesen S, Bjorvatn B, Costa G, Hystad SW. Predictors of turnover intention among Norwegian nurses: A cohort study. *Health Care Manage Rev*. 2021;46(4):367-74.
139. Hakanen JJ, Schaufeli WB, Ahola K. The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work and Stress*. 2008;22(3):224-41.
140. Berglund T, Seldén D, Halleröd B. Factors affecting prolonged working life for the older workforce: The Swedish case. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 2017;7(1):19-36.
141. Sewdas R, Thorsen SV, Boot CRL, Bjørner JB, Van der Beek AJ. Determinants of voluntary early retirement for older workers with and without chronic diseases: A Danish prospective study. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2020;48(2):190-9.
142. Hakanen JJ, Perhoniemi R, Toppinen-Tanner S. Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*. 2008;73(1):78-91.
143. Pryce J, Albertsen K, Nielsen K. Evaluation of an open-rota system in a Danish psychiatric hospital: a mechanism for improving job satisfaction and work-life balance. *Journal of Nursing Management*. 2006;14(4):282-8.
144. An SH, Meier KJ, Ladenburg J, Westergård-Nielsen N. Leadership and job satisfaction: Addressing endogeneity with panel data from a field experiment. *Review of Public Personnel Administration*. 2020;40(4):589-612.
145. Forsetlund L, Bradley P, Forsen L, Nordheim L, Jamtvedt G, Bjørndal A. Randomised controlled trial of a theoretically grounded tailored intervention to diffuse evidence-based public health practice [ISRCTN23257060]. *BMC Med Educ*. 2003;3:1-12.
146. de Bloom J, Sianoja M, Korpela K, Tuomisto M, Lilja A, Geurts S, Kinnunen U. Effects of park walks and relaxation exercises during lunch breaks on recovery from job stress: Two randomized controlled trials. *J Environ Psychol*. 2017;51:14-30.

147. Barene S, Krusturup P, Holtermann A. Does a 40-week football and Zumba exercise intervention influence self-reported job satisfaction, work role functioning and sick leave among female hospital employees? A cluster-randomised controlled trial. *Eur J Sport Sci.* 2023;23(8):1750-60.
148. Klatt M, Norre C, Reader B, Yodice L, White S. Mindfulness in motion: A mindfulness-based intervention to reduce stress and enhance quality of sleep in Scandinavian employees. *Mindfulness.* 2017;8(2):481-8.
149. De Vos A, Van der Heijden BIJM, Akkermans J. Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior.* 2020;117.
150. Schaufeli WB. Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International.* 2015;20(5):446-63.
151. Baumeister RF, Leary MR. The Need to Belong. *Psychological Bulletin.* 1995;117(3):497-529.
152. De Vos A, Akkermans J, Van der Heijden B. From occupational choice to career crafting. *The Routledge Companion to Career Studies.* Abingdon: Routledge; 2019. p. 128–42.
153. Tims M, Akkermans J. Job and career crafting to fulfill individual career pathways. I: Hedge JW, Carter GW, redaktörer. *Career pathways: from school to retirement.* USA: Oxford University Press; 2020. s. 165-90.
154. Hackman JR. Work redesign and motivation. *Professional Psychology.* 1980;11(3):445-55.
155. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. *The motivation to work:* Transaction publishers; 2011.
156. Tims M, Bakker AB. Job crafting: Towards a new model of individual job redesign : original research. *SA Journal of Industrial Psychology.* 2010;36(2):1-9.
157. Bleidorn W, Schwaba T, Zheng A, Hopwood CJ, Sosa SS, Roberts BW, Briley DA. Personality Stability and Change: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *Psychological bulletin.* 2022;148(7-8):588-619.
158. Bakker AB, Demerouti E, Xanthopoulou D. How do engaged employees stay engaged. *Ciencia & Trabajo.* 2012;14(1):15-21.
159. Kanfer R, Frese M, Johnson RE, Chen G. Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology.* 2017;102(3):338-55.
160. Burke RJ. Organizational-level interventions to reduce occupational stressors. *Work & Stress.* 1993;7(1):77-87.
161. Montano D, Hoven H, Siegrist J. Effects of organisational-level interventions at work on employees' health: a systematic review. *BMC Public Health.* 2014;14(1):135.
162. Hobfoll SE. Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology.* 2011;84(1):116-22.
163. Farrington DP. Longitudinal research strategies: Advantages, problems, and prospects. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry.* 1991;30(3):369-74.
164. Gartner Forecasts 39% of global knowledge workers will work hybrid by the end of 2023 [press release]. 2023. Hämtad från <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2023-03-01-gartner-forecasts-39-percent-of-global-knowledge-workers-will-work-hybrid-by-the-end-of-2023>
165. Gajendran RS, Ponnappalli AR, Wang C, Javalagi AA. A dual pathway model of remote work intensity: A meta-analysis of its simultaneous positive and negative effects. *Personnel psychology.* 2024;77(4): 1361-86.
166. Stewart GL, Courtright SH, Manz CC. Self-leadership: A multilevel review. *Journal of Management.* 2011;37(1):185-222.
167. Kaltiainen J, Hakanen J. Changes in occupational well-being during COVID-19: the impact of age, gender, education, living alone, and telework in a Finnish four-wave population sample. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health.* 2022;48(6):457-67.
168. Purvanova RK, Muros JP. Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior.* 2010;77(2):168-85.
169. Hakanen JJ, Ropponen A, Schaufeli WB, De Witte H. Who is engaged at work?: A Large-Scale Study in 30 European Countries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine.* 2019;61(5).
170. Andrade MS, Schill A, Westover JH, King C. A Cross-national comparison: Job satisfaction and gender. *Journal of business diversity.* 2021;21(3):1-34.

171. Perugini C, Vladislavljević M. Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour economics*. 2019;60:129-47.
172. Kalev A, Deutsch G, Froyum CM, Risman BJ, Scarborough WJ. Gender inequality and workplace organizations: Understanding reproduction and change. I: Risman BJ, Froyum CM, Scarborough, WJ, redaktörer. *Handbooks of Sociology and Social Research*. Switzerland: Springer International Publishing AG; 2018. s. 257-69.
173. Akkermans J, Brenninkmeijer V, van den Bossche SNJ, Blonk RWB, Schaufeli WB. Young and going strong? *Career Development International*. 2013;18(4):416-35.
174. Andersson J. Gender-equal pensions in the Nordics: What can the Nordic countries learn from each other in order to close the gender pension gap? *Nordic Council of Ministers*; 2023.
175. Osanami Törngren S, Holbrow HJ. Comparing the experiences of highly skilled labor migrants in Sweden and Japan: Barriers and doors to long-term settlement. *International Journal of Japanese Sociology*. 2017;26(1):67-82.
176. Nilsson K, Strandh M. The Gendered Organisation of Paid Work, Housework and Voluntary Work in Swedish Households. I: Crespi, I, redaktör. *Gender mainstreaming and family policy in Europe: Perspectives, researches and debates: eum edizioni Università di Macerata, Macerata*; 2007.
177. Riekhoff A-J, Järnefelt N, Laaksonen M, Liukko J. Labour shortages and employer preferences in retaining and recruiting older workers. *International Journal of Manpower*. 2024;45(4):838-63.

Bilaga A.

Sökdokumentation

MEDLINE

MEDLINE via Web of Science interface 230928

Söktermer	Antal poster
Positiva arbetsrelaterade attityder	
1. TS=(((job OR work OR "work-place" OR workplace OR organisation* OR organization* OR occupation*) NEAR/6 commitment) OR ((job OR work OR "work-place" OR workplace OR "work-life") NEAR/6 (satisf* OR dissatisf* OR "dis-satisf*")) OR "work engagement" OR "employee engagement" OR "work related flow" OR "job related flow") OR MHX=("work engagement" OR "job satisfaction")	45 198
Norden	
TS=(Sweden OR swedish OR swede OR swedes OR norway OR norwegian* OR finland OR finnish OR finn OR finns OR denmark OR danish OR dane OR danes OR iceland* OR faroese*)	317 522
Kombinerade sökningar	
3. 1 AND 2	1 853
Applicerade begränsningar	
4. Årsintervall 2000-2024	1 516
5. Språk: eng, nor, swe, fin, ice, dan	1 508
6. Publikationstyp: articles	1 497
Slutresultat	
7.	1 497

[TS] = Topic. Includes terms from the title, abstract, Author keywords and Keywords Plus; [" "] = Citation Marks; searches for an exact phrase; [*] = Truncation; [NEAR/n] = The terms in the search must be within a specified number of terms (n) in any order; [MHX] = Mesh terms

Scopus

Scopus 230928

Söktermer	Antal poster
Positiva arbetsrelaterade attityder	
1. TITLE-ABS-KEY(((work OR job) PRE/0 (related PRE/0 flow))) OR (TITLE-ABS-KEY ((work OR "work-place" OR workplace OR job OR organization* OR organisation* OR occupation*) W/6 (commitment OR committed))) OR (TITLE-ABS-KEY ((work OR employee) PRE/0 engagement)) OR (TITLE-ABS-KEY ((job OR work OR "work-place" OR workplace OR "work-life") W/6 (satisf* OR dissatisf* OR "dis-satisf*")))	116 980
Norden	
TITLE-ABS-KEY(sweden OR swedish OR swede OR swedes OR norway OR norwegian* OR finland OR finnish OR finn OR finns OR denmark OR danish OR dane OR danes OR iceland* OR faroes*)	669 772
Kombinerade sökningar	
3. 1 AND 2	3 043
Applicerade begränsningar	
4. Årsintervall 2000-2024	2 579
5. Språk: eng, nor, swe, fin, ice, dan	2 566
6. Publikationstyp: articles	2 285
Slutresultat	
7.	2 285

[TITLE-ABS-KEY] = A combined field that searches abstracts, keywords, and document titles; **[" "]** = Citation Marks; searches for an exact phrase; **[*]** = Truncation; **[?]** = Wild card; **[W/n]** = "Within". The terms in the search must be within a specified number of terms (n) in any order; **[PRE/n]** = The terms in the search must be within a specified number of terms (n) in a specific order.

Web of Science

Web of Science Core Collection 230928

Söktermer	Antal poster
Positiva arbetsrelaterade attityder	
1. (TS=(((job OR work OR "work-place" OR workplace OR "work-life" OR organisation* OR organization* OR occupation*) NEAR/6 (commitment OR committed)) OR ((job OR work OR "work-place" OR workplace) NEAR/6 (satisf* OR dissatisf* OR "dissatisf*") OR "work engagement" OR "employee engagement" OR "work related flow" OR "job related flow")))	77 361
Norden	
(TS=(sweden OR swedish OR swede OR swedes OR norway OR norwegian* OR finland OR finnish OR finn OR finns OR denmark OR danish OR dane OR danes OR iceland* OR faroes*))	464 434
Kombinerade sökningar	
3. 1 AND 2	1 889
Applicerade begränsningar	
4. Årsintervall 2000-2024	1 791
5. Språk: eng, nor, swe, fin, ice, dan	1 785
6. Publikationstyp: articles	1 674
Slutresultat	
7.	1 674

[TS] = Topic. Includes terms from the title, abstract, Author keywords and Keywords Plus; [" "] = Citation Marks; searches for an exact phrase; [*] = Truncation; [NEAR/n] = The terms in the search must be within a specified number of terms (n) in any order.

Bilaga B.

Granskning och utvärdering

De 2 830 artiklarna (titlar och abstrakt) som resulterade från litteratursökningen fördelades ojämnt mellan tre forskare (J.L., J.H. och S.R.) för granskning. Artiklar som uppfyllde inklusionskriterierna markerades i grönt, exkluderade artiklar i rött och osäkra fall i gult för gemensam bedömning (av J.L. och J.H.). De främsta orsakerna till exkludering var relaterade till studietyp (t.ex. kvalitativ eller tvärsnittsdesign), irrelevanta ämnen (t.ex. studier genomförda utanför Norden eller med fokus på patienter) och avsaknad av de tre positiva arbetsrelaterade attityder på grund av ett irrelevant forskningsområde (t.ex. miljöbiologi). Vanliga orsaker till osäkerhet rörde oklarheter kring om studien hade genomförts i Norden eller om deltagarna uppfyllde inklusionskriterier. Till exempel undersökte vissa studier övergångar från skola till arbetsliv eller från arbetsliv till pension och inkluderades slutligen i nästa granskningsfas (fulltextgranskning). Studier som följde patienter, såsom de som spårade diagnostiserade tillstånd och deras återgång till arbete, exkluderades. En annan vanlig orsak till osäkerhet var studier som omfattade longitudinella uppföljningsupplägg, vilka diskuterades och löstes individuellt. Efter att alla artiklar hade granskats och osäkra fall bedömts gemensamt, ansågs 234 artiklar vara relevanta för fulltextgranskning.

Samtliga 234 fulltexter granskades gemensamt utifrån inklusionskriterierna (av J.L. och J.H.). Syftet med den kunskapssammanställningen var att identifiera och ge en överblick över främjande faktorer, utfall och ömsesidiga samband relaterade till de tre positiva arbetsrelaterade attityderna. De inkluderade studierna varierade i sina studieobjekt (t.ex. population, organisationsurval), uppföljningsperioder (t.ex. dagligen, veckovis, månadsvis, årsvis), exponeringar, utfall och analysmetoder (t.ex. latent analys, observerad, personcentrerad). Därför ansågs bedömning av biasrisk för icke-interventionsstudier vara irrelevant för syftet med denna sammanställning. Om sammanställningen däremot hade haft som mål att dra slutsatser om specifika effektstorlekar eller kliniska rekommendationer, skulle heterogeniteten i de inkluderade studierna ha inneburit en betydande risk för validiteten i sådana slutsatser.

De främsta orsakerna till exkludering av fulltexter presenteras i tabellen nedan. För icke-interventionsstudier var vanliga exkluderingsorsaker relaterade till irrelevant studiedesign, tematik och mätning av de tre positiva arbetsrelaterade attityderna. För interventionsstudier var vanliga orsaker till exkludering icke-ekvivalenta kontrollgrupper (t.ex. icke-randomiserade) och bristande relevans (t.ex. patienter). Sammantaget inkluderades 91 icke-interventionsstudier och sex interventionsstudier i syntesen. Referenser för exkluderade rapporter och huvudorsakerna till exkludering presenteras i tabellen på nästa sida.

Sammanställning av exkluderade artiklar

JS = Arbetsstillfredsställelse, OC = Organisationsengagemang, WE = Arbetsengagemang

Den huvudsakliga orsaken till exkludering:

- Design (t.ex. tvärsnittsdesign, upprepad tvärsnittsdesign, tvärsnittsbaserade slutsatser om de tre positiva arbetsrelaterade attityder).
- Deltagare (t.ex. patienter, anonym uppföljning, icke-nordiska deltagare).
- Mätning (t.ex. olämpligt synonym, dikotomiserad operationalisering, retrospektiv mätning).
- Studietyp (t.ex. metodologiskt fokus, skalutveckling, retrospektiv studie, mixed methods).
- Intervention (t.ex. icke-randomiserad kontrollgrupp, avsaknad av kontrollgrupp).
- Tematik (t.ex. att studera effekterna av ett totalt rökförbud för restaurangarbetare).

Referens	Första författare och publikationsår	The primary motivation for exclusion
1	Aasland 2010	Studietyp
2	Ahlstrom 2013	Mätning (JS)
3	Airiala 2012	Design
4	Amanak 2023	Deltagare
5	Andersen 2007	Mätning (JS)
6	Andersson 2008	Mätning (JS)
7	Arendt 2008	Mätning (JS)
8	Arnetz 2007	Intervention
9	Beck 2015	Intervention
10	Berthelsen 2018	Design
11	Berthelsen 2021	Design
12	Bjorner 2010	Studietyp
13	Bockerman 2012	Deltagare
14	Claes 2011	Design
15	D'Addio 2007	Studietyp
16	Daehlen 2008	Mätning (JS)
17	de Bloom 2015	Mätning (WE)
18	Degl' Innocenti 2020	Tematik
19	Eib 2022	Design
20	Engström 2009	Design
21	Eriksen 2001	Tematik
22	Ertesvåg 2021	Tematik

Referens	Första författare och publikationsår	The primary motivation for exclusion
23	Ervasti 2023	Tematik
24	Evertsson 2013	Mätning (OC)
25	Forsgarde 2000	Intervention
26	Gregson 2023	Intervention
27	Grönroos 2009	Mätning (OC)
28	Grønstad 2020	Deltagare
29	Gudex 2010	Mätning (JS)
30	Gulbrandsen 2002	Design
31	Hadju 2018	Mätning (OC)
32	Hansen 2011	Tematik
33	Harty 2016	Intervention
34	Haukka 2010	Mätning (JS)
35	Hellevik 2020	Mätning (JS)
36	Heponiemi 2014	Tematik
37	Hetland 2008	Tematik
38	Himberg-Sundet 2019	Tematik
39	Hinkka 2002	Tematik
40	Hoff 2021	Tematik
41	Holmgren 2013	Mätning (OC)
42	Holten 2018	Mätning (JS)
43	Holten 2015	Tematik
44	Huhtala 2016	Mätning (WE)
45	Hyggen 2008	Mätning (OC)
46	Hyggen 2012	Mätning (OC)
47	Håkansson 2019	Tematik
48	Innstrand 2004	Intervention
49	Irehill 2023	Mätning (WE)
50	Isaksson 2000	Mätning (JS)
51	Jalonen 2006	Mätning (OC)
52	Jensen 2010	Deltagare
53	Johnsen 2019	Intervention
54	Jönsson 2012	Design
55	Kankaanranta 2007	Design
56	Kanste 2010	Intervention
57	Kerckänen 2004	Mätning (JS)
58	Kiema-Junes 2022	Design
59	Kiema-Junes 2020	Design
60	Kinnunen 2004	Tematik
61	Kosenkranius 2023	Mätning (WE)
62	Kukkurainen 2012	Mätning (JS)
63	Larsson 2019	Mätning (WE)

Referens	Första författare och publikationsår	The primary motivation for exclusion
64	Linnansaari-Rajalin 2015	Mätning (OC)
65	Lundgren 2005	Deltagare
66	Ly 2014	Tematik
67	Lydixen 2023	Deltagare
68	Lämås 2021	Intervention
69	Løset 2023	Mätning (JS)
70	Lövgren 2002	Deltagare
71	Makikangas 2016	Mätning (JS)
72	Malmberg-Ceder 2020	Deltagare
73	Mantynen 2014	Tematik
74	Marhold 2002	Studietyp
75	Martinussen 2012	Design
76	Martinussen 2017	Design
77	Mauno 2007	Mätning (WE)
78	Meng 2020	Intervention
79	Mikkelsen 2000	Tematik
80	Mortimer 2003	Mätning (JS)
81	Mäkikangas 2012	Mätning (WE)
82	Netterstrøm 2010	Mätning (JS)
83	Nielsen 2021	Mätning (JS)
84	Nielsen 2021	Intervention
85	Nielsen 2009	Mätning (JS/WE)
86	Nielsen 2009	Design
87	Nielsen 2012	Design
88	Nielsen 2007	Studietyp
89	Nielsen 2008	Mätning (JS/WE)
90	Nislin 2016	Tematik
91	Nislin 2016	Tematik
92	Nortomaa 2016	Mätning (OC)
93	Numminen 2017	Studietyp
94	Nurminen 2002	Mätning (JS)
95	Nyberg 2015	Design
96	Nørøxe 2019	Deltagare
97	Nørøxe 2019	Deltagare
98	Ojala 2018	Intervention
99	Oksa 2021	Design
100	Pagan 2016	Mätning (JS)
101	Pedersen 2020	Tematik
102	Pedersen 2021	Mätning (JS)
103	Penttilä 2021	Design
104	Penttinen 2020	Design

Referens	Första författare och publikationsår	The primary motivation for exclusion
105	Petterson 2005	Deltagare
106	Platts 2023	Deltagare
107	Prakash 2019	Mätning (JS)
108	Putus 2021	Mätning (JS)
109	Pyöriä 2017	Design
110	Ragnarsdóttir 2014	Deltagare
111	Randall 2009	Studietyp
112	Reigo 2001	Mätning (JS)
113	Reijula 2018	Design
114	Roelen 2015	Tematik
115	Rosta 2013	Tematik
116	Runeson 2005	Mätning (JS)
117	Räsänen 2020	Studietyp
118	Saarinen 2023	Deltagare
119	Saksvik 2000	Design
120	Sand 2003	Deltagare
121	Sandvik 2003	Design
122	Sellgren 2007	Design
123	Seppälä 2020	Intervention
124	Sjöberg 2000	Mätning (OC)
125	Sortheix 2013	Mätning (WE)
126	Stapelfeld 2011	Intervention
127	Sveinsdóttir 2018	Studietyp
128	Tafvelin 2019	Intervention
129	Vaag 2013	Mätning (WE)
130	Vassbø 2020	Deltagare
131	Virtanen 2002	Mätning (JS)
132	von Bonsdorff 2010	Mätning (JS)
133	von Thiele Schwartz 2017	Intervention
134	Wallin 2006	Mätning (OC)
135	Wang 2007	Tematik
136	Westover 2010	Tematik
137	Wijk 2020	Studietyp

Exkluderade artiklar

1. Aasland OG, Rosta J, Nylenna M. Healthcare reforms and job satisfaction among doctors in Norway. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2010;38(3):253-8.
2. Ahlstrom L, Hagberg M, Dellve L. Workplace rehabilitation and supportive conditions at work: a prospective study. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2013;23(2):248-60.
3. Airila A, Hakanen J, Punakallio A, Lusa S, Luukkonen R. Is work engagement related to work ability beyond working conditions and lifestyle factors? *Int Arch Occup Environ Health*. 2012;85(8):915-25.
4. Amanak K, Gokduman Keles M, Altinkaya SO. Effects of Aromatherapy Through Inhalation on Work Stress and Job Satisfaction Among Health Professionals. *Holistic nursing practice*. 2023.
5. Andersen JH, Haahr JP, Frost P. Risk factors for more severe regional musculoskeletal symptoms: a two-year prospective study of a general working population. *Arthritis Rheum*. 2007;56(4):1355-64.
6. Andersson P. Happiness and health: Well-being among the self-employed. *J Socio-Econ*. 2008;37(1):213-36.
7. Arendt JN, Lauridsen J. Do risk factors explain more of the social gradient in self-reported health when adjusting for baseline health? *European Journal of Public Health*. 2008;18(2):131-7.
8. Arnetz JE, Hasson H. Evaluation of an educational "toolbox" for improving nursing staff competence and psychosocial work environment in elderly care: results of a prospective, non-randomized controlled intervention. *International Journal of Nursing Studies*. 2007;44(5):723-35.
9. Beck I, Jakobsson U, Edberg AK. Applying a palliative care approach in residential care: effects on nurse assistants' work situation. *Palliative Supportive Care*. 2015;13(3):543-53.
10. Berthelsen H, Muhonen T, Toivanen S. What happens to the physical and psychosocial work environment when activity-based offices are introduced into academia? *Journal of Corporate Real Estate*. 2018;20(4):230-43.
11. Berthelsen H, Owen M, Westerlund H. Does workplace social capital predict care quality through job satisfaction and stress at the clinic? A prospective study. *BMC public health*. 2021;21(1):1320-.
12. Bjorner JB, Pejtersen JH. Evaluating construct validity of the second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire through analysis of differential item functioning and differential item effect. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2010;38(SUPPL. 3):90-105.
13. Bockerman P, Ilmakunnas P. THE JOB SATISFACTION-PRODUCTIVITY NEXUS: A STUDY USING MATCHED SURVEY AND REGISTER DATA. *ILR REVIEW*. 2012;65(2):244-62.
14. Claes R. Employee correlates of sickness presence: A study across four European countries. *Work and Stress*. 2011;25(3):224-42.
15. D'Addio AC, Eriksson T, Frijters P. An analysis of the determinants of job satisfaction when individuals' baseline satisfaction levels may differ. *Appl Econ*. 2007;39(19):2413-23.
16. Daehlen M. Job satisfaction and job values among beginning nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2008;45(12):1789-99.
17. De Bloom J, Kinnunen U, Korpela K. Recovery Processes During and After Work: Associations With Health, Work Engagement, and Job Performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2015;57(7):732-42.
18. Degl' Innocenti A, Wijk H, Kullgren A, Alexiou E. The Influence of Evidence-Based Design on Staff Perceptions of a Supportive Environment for Person-Centered Care in Forensic Psychiatry. *J Forensic Nurs*. 2020;16(3):E23-E30.
19. Eib C, Bernhard-Oettel C, Leineweber C, Näswall K. You can't always get what you want: mechanisms and consequences of intra-organizational job change among middle managers in Sweden. *International Journal of Human Resource Management*. 2022;33(15):2961-90.

20. Engström LG, Janson S. Predictors of work presence - Sickness absence in a salutogenic perspective. *WORK-A JOURNAL OF PREVENTION ASSESSMENT & REHABILITATION*. 2009;33(3):287-95.
21. Eriksen W, Natvig B, Bruusgaard D. Sleep problems: A predictor of long-term work disability?: A four-year prospective study. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2001;29(1):23-31.
22. Ertesvåg SK. Exploring improvement in teachers' instructional support: classifying and analyzing patterns of change in a national initiative on classroom management. *International Journal of Leadership in Education*. 2021;24(4):533-57.
23. Ervasti J, Pentti J, Seppälä P, Ropponen A, Virtanen M, Elovainio M, et al. Prediction of bullying at work: A data-driven analysis of the Finnish public sector cohort study. *Social science & medicine* (1982). 2023;317:115590-.
24. Evertsson M. The importance of work: Changing work commitment following the transition to motherhood. *Acta Sociol*. 2013;56(2):139-53.
25. Forsgarde M, Westman B, Nygren L. Ethical discussion groups as an intervention to improve the climate in interprofessional work with the elderly and disabled. *Journal of Interprofessional Care*. 2000;14(4):351-61.
26. Gregson SS, Særvoll CA, Møller SF, Justesen JB, Lindegaard B, Krogh-Madsen R, et al. Worksite exercise intervention for hospital health care providers: Outcomes and resource utilization of a pilot study. *Perform Enhancement Health*. 2023;11(3).
27. Grönroos E, Pajukari A, Matinheikki-Kokko K. Factors associated with the goal commitment of radiography departments' staff in organizational change. *Radiography*. 2009;15(4):276-82.
28. Grønstad A, Kjekshus LE, Tjerbo T, Bernstrøm VH. Work-related moderators of the relationship between organizational change and sickness absence: a longitudinal multilevel study. *BMC Public Health*. 2020;20(1):1218-.
29. Gudex C, Horsted C, Jensen AM, Kjer M, Sørensen J. Consequences from use of reminiscence - A randomised intervention study in ten Danish nursing homes. *BMC Geriatr*. 2010;10:33-.
30. Gulbrandsen P, Forde R, Aasland OG. [What does it feel like for a physician to be a gatekeeper?]. *Tidsskrift for den Norske lægeforening : tidsskrift for praktisk medicin, ny række*. 2002;122(19):1874-9.
31. Hajdu G, Sik E. Do People Have Different Views on Work by Age, Period and Birth Cohort? *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIOLOGY*. 2018;48(2):124-41.
32. Hansen RP, Vedsted P, Sokolowski I, Søndergaard J, Olesen F. General practitioner characteristics and delay in cancer diagnosis. a population-based cohort study. *BMC Fam Pract*. 2011;12:100-.
33. Harty B, Gustafsson JA, Björkdahl A, Möller A. Group intervention: A way to improve working teams' positive psychological capital. *Work (Reading, Mass)*. 2016;53(2):387-98.
34. Haukka E, Pehkonen I, Leino-Arjas P, Viikari-Juntura E, Takala EP, Malmivaara A, et al. Effect of a participatory ergonomics intervention on psychosocial factors at work in a randomised controlled trial. *Occupational and Environmental Medicine*. 2010;67(3):170-7.
35. Hellevik T, Herlofson K. 67+ and still working: The importance of earlier job situation and retirement plans for extended careers. *Nord Welf Res*. 2020;5(2):95-108.
36. Heponiemi T, Puttonen S, Elovainio M. On-call work and physicians' well-being: testing the potential mediators. *Occupational medicine (Oxford, England)*. 2014;64(5):352-7.
37. Hetland J, Hetland H, Mykletun RJ, Aarø LE, Matthiesen SB. Employees' job satisfaction after the introduction of a total smoke-ban in bars and restaurants in Norway. *Health Promotion International*. 2008;23(4):302-10.
38. Himberg-Sundet A, Kristiansen AL, Gebremariam MK, Moser T, Andersen LF, Bjelland M, Lien N. Exploring the workplace climate and culture in relation to food environment-related factors in Norwegian kindergartens: The BRA-study. *PLoS ONE*. 2019;14(12):e0225831-e.
39. Hinkka H, Kosunen E, Metsänoja R, Lammi UK, Kellokumpu-Lehtinen P. General practitioners' attitudes and ethical decisions in end-of-life care after a year of interactive Internet-based training. *J Cancer Educ*. 2002;17(1):12-8.

40. Hoff KA, Einarsdóttir S, Chu C, Briley DA, Rounds J. Personality Changes Predict Early Career Outcomes: Discovery and Replication in 12-Year Longitudinal Studies. *Psychol Sci.* 2021;32(1):64-79.
41. Holmgren K, Ekbladh E, Hensing G, Dellve L. The combination of work organizational climate and individual work commitment predicts return to work in women but not in men. *Journal of Occupational and Environmental Medicine.* 2013;55(2):121-7.
42. Holten AL, Bollingtoft A, Carneiro IG, Borg V. A within-country study of leadership perceptions and outcomes across native and immigrant employees: Questioning the universality of transformational leadership. *J Manage Organ.* 2018;24(1):145-62.
43. Holten AL, Brenner SO. Leadership style and the process of organizational change. *LEADERSHIP & ORGANIZATION DEVELOPMENT JOURNAL.* 2015;36(1):2-16.
44. Huhtala M, Kaptein M, Feldt T. How perceived changes in the ethical culture of organizations influence the well-being of managers: a two-year longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology.* 2016;25(3):335-52.
45. Hyggen C. Change and stability in work commitment in Norway: From adolescence to adulthood. *Journal of Social Policy.* 2008;37(1):103-23.
46. Hyggen C. Does smoking cannabis affect work commitment? *Addiction.* 2012;107(7):1309-15.
47. Håkansson C, Milevi S, Eek F, Oudin A, Wagman P. Occupational balance, work and life satisfaction in working cohabiting parents in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health.* 2019;47(3):366-74.
48. Innstrand ST, Espnes GA, Mykletun R. Job stress, burnout and job satisfaction: An intervention study for staff working with people with intellectual disabilities. *J Appl Res Intellect Disabil.* 2004;17(2):119-26.
49. Irehill H, Lundmark R, Tafvelin S. The well-being of young leaders: demands and resources from a lifespan perspective. *FRONTIERS IN PSYCHOLOGY.* 2023;14.
50. Isaksson K, Johansson G. Adaptation to continued work and early retirement following downsizing: Long-term effects and gender differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology.* 2000;73(2):241-56.
51. Jalonen P, Virtanen M, Vahtera J, Elovainio M, Kivimäki M. Predictors of sustained organizational commitment among nurses with temporary job contracts. *J Nurs Adm.* 2006;36(5):268-76.
52. Jensen HK, Wieclaw J, Munch-Hansen T, Thulstrup AM, Bonde JP. Does dissatisfaction with psychosocial work climate predict depressive, anxiety and substance abuse disorders? A prospective study of Danish public service employees. *J Epidemiol Community Health.* 2010;64(9):796-801.
53. Johnsen TL, Eriksen HR, Baste V, Indahl A, Odeen M, Tveito TH. Effect of Reassuring Information About Musculoskeletal and Mental Health Complaints at the Workplace: A Cluster Randomized Trial of the atWork Intervention. *Journal of Occupational Rehabilitation.* 2019;29(2):274-85.
54. Jönsson S. Psychosocial work environment and prediction of job satisfaction among Swedish registered nurses and physicians - a follow-up study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences.* 2012;26(2):236-44.
55. Kankaanranta T, Nummi T, Vainiomäki J, Halila H, Hyppölä H, Isokoski M, et al. The role of job satisfaction, job dissatisfaction and demographic factors on physicians' intentions to switch work sector from public to private. *Health Policy.* 2007;83(1):50-64.
56. Kanste O, Lipponen K, Kääriäinen M, Kyngäs H. Effects of network development on attitudes towards work and well-being at work among health care staff in northern Finland. *International Journal of Circumpolar Health.* 2010;69(4):394-403.
57. Kerkkänen P, Kuiper NA, Martin RA. Sense of humor, physical health, and well-being at work: A three-year longitudinal study of Finnish police officers. *Humor.* 2004;17(1-2):21-35.
58. Kiema-Junes H, Saarinen A, Korpelainen R, Kangas M, Ala-Mursula L, Pyky R, Hintsanen M. More Physical Activity, More Work Engagement? A Northern Finland Birth Cohort 1966 Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine.* 2022;64(7):541-9.
59. Kiema-Junes H, Saarinen A, Muukkonen H, Väyrynen S, Ala-Mursula L, Hintsanen M. Dimensions of social support in the experience of work engagement in middle age: A Northern Finland Birth Cohort 1966 Study. *Scandinavian Journal of Psychology.* 2020;61(5):679-89.

60. Kinnunen U, Geurts S, Mauno S. Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work and Stress*. 2004;18(1):1-22.
61. Kosenkranius M, Rink F, Weigelt O, van den Heuvel M, de Bloom J. The Effectiveness of a Hybrid Off-Job Crafting Intervention on Employees' Psychological Needs Satisfaction and Well-Being. *Scand J Work Organ Psych*. 2023;8(1).
62. Kukkurainen ML, Suominen T, Rankinen S, Härkönen E, Kuokkanen L. Organizational vision: experience at the unit level. *Journal of Nursing Management*. 2012;20(7):868-76.
63. Larsson K, Ekblom Ö, Kallings LV, Ekblom M, Blom V. Job Demand-Control-Support Model as Related to Objectively Measured Physical Activity and Sedentary Time in Working Women and Men. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019;16(18).
64. Linnansaari-Rajalin T, Kivimäki M, Ervasti J, Pentti J, Vahtera J, Virtanen M. School neighbourhood socio-economic status and teachers' work commitment in Finland: longitudinal survey with register linkage. *Teach Teach Theory Prac*. 2015;21(2):131-49.
65. Lundgren SM, Nordholm L, Segesten K. Job satisfaction in relation to change to all-RN staffing. *Journal of Nursing Management*. 2005;13(4):322-8.
66. Ly KH, Asplund K, Andersson G. Stress management for middle managers via an acceptance and commitment-based smartphone application: A randomized controlled trial. *Internet Interv*. 2014;1(3):95-101.
67. Lydixen N, Gotfredsen A, Ladenburg J, Stenbro H. Job satisfaction and firm earnings—Evidence from matched survey and register data. *Labour*. 2023;37(2):197-221.
68. Lämås K, Bölenius K, Sandman PO, Lindkvist M, Edvardsson D. Effects of a person-centred and health-promoting intervention in home care services- a non-randomized controlled trial. *BMC Geriatr*. 2021;21(1):720-.
69. Løset GK, von Soest T. Big five personality traits and physician-certified sickness absence. *Eur J Pers*. 2023;37(2):239-53.
70. Lövgren G, Rasmussen BH, Engström B. Working conditions and the possibility of providing good care. *Journal of Nursing Management*. 2002;10(4):201-9.
71. Makikangas A, Schaufeli W, Leskinen E, Kinnunen U, Hyvonen K, Feldt T. Long-Term Development of Employee Well-Being: A Latent Transition Approach. *JOURNAL OF HAPPINESS STUDIES*. 2016;17(6):2325-45.
72. Malmberg-Ceder K, Vuorio T, Korhonen PE, Kautiainen H, Soinila S, Haanpää M. The Impact of Self-Reported Recurrent Headache on Absenteeism and Presenteeism at Work Among Finnish Municipal Female Employees. *J Pain Res*. 2020;13:2135-42.
73. Mantynen R, Vehviläinen-Julkunen K, Partanen P, Turunen H, Miettinen M, Kvist T. Changes in Transformational Leadership and Empirical Quality Outcomes in a Finnish Hospital over a Two-Year Period: A Longitudinal Study. *Nursing research and practice*. 2014;2014:218069-.
74. Marhold C, Linton SJ, Melin L. Identification of obstacles for chronic pain patients to return to work: evaluation of a questionnaire. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2002;12(2):65-75.
75. Martinussen M, Adolfsen F, Lauritzen C, Richardsen AM. Improving interprofessional collaboration in a community setting: Relationships with burnout, engagement and service quality. *JOURNAL OF INTERPROFESSIONAL CARE*. 2012;26(3):219-25.
76. Martinussen M, Kaiser S, Adolfsen F, Patras J, Richardsen AM. Reorganisation of healthcare services for children and families: Improving collaboration, service quality, and worker well-being. *Journal of Interprofessional Care*. 2017;31(4):487-96.
77. Mauno S, Kinnunen U, Ruokolainen M. Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 2007;70(1):149-71.
78. Meng A, Borg V, Clausen T. Enhancing the social capital in industrial work teams: results from a participatory intervention. *Ind Health*. 2020;58(5):433-42.
79. Mikkelsen A, Saksvik PØ, Landsbergis P. The impact of a participatory organizational intervention on job stress in community health care institutions. *Work and Stress*. 2000;14(2):156-70.
80. Mortimer M, Ahlberg G. To seek or not to seek? Care-seeking behaviour among people with low-back pain. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2003;31(3):194-203.

81. Mäkikangas A, Feldt T, Kinnunen U, Tolvanen A. Do low burnout and high work engagement always go hand in hand?: investigation of the energy and identification dimensions in longitudinal data. *Anxiety, stress, and coping*. 2012;25(1):93-116.
82. Netterstrøm B, Kristensen TS, Jensen G, Schnor P. Is the demand-control model still a useful tool to assess work-related psychosocial risk for ischemic heart disease? Results from 14 year follow up in the Copenhagen City Heart study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 2010;23(3):217-24.
83. Nielsen HB, Gregersen LS, Bach ES, Dyreborg J, Ilsøe A, Larsen TP, et al. A comparison of work environment, job insecurity, and health between marginal part-time workers and full-time workers in Denmark using pooled register data. *Journal of Occupational Health*. 2021;63(1):e12251-e.
84. Nielsen K, Antino M, Rodríguez-Muñoz A, Sanz-Vergel A. Is it me or us? The impact of individual and collective participation on work engagement and burnout in a cluster-randomized organisational intervention. *Work and Stress*. 2021;35(4):374-97.
85. Nielsen K, Munir F. How do transformational leaders influence followers' affective well-being? Exploring the mediating role of self-efficacy. *WORK AND STRESS*. 2009;23(4):313-29.
86. Nielsen K, Randall R. Managers' Active Support when Implementing Teams: The Impact on Employee Well-Being. *APPLIED PSYCHOLOGY-HEALTH AND WELL BEING*. 2009;1(3):374-90.
87. Nielsen K, Randall R. The importance of employee participation and perceptions of changes in procedures in a teamworking intervention. *Work and Stress*. 2012;26(2):91-111.
88. Nielsen K, Randall R, Albertsen K. Participants' appraisals of process issues and the effects of stress management interventions. *Journal of Organizational Behavior*. 2007;28(6):793-810.
89. Nielsen K, Randall R, Yarker J, Brenner SO. The effects of transformational leadership on followers' perceived work characteristics and psychological well-being: A longitudinal study. *WORK AND STRESS*. 2008;22(1):16-32.
90. Nislin M, Sajaniemi N, Sims M, Suhonen E, Maldonado EF, Hyttinen S, Hirvonen A. Occupational well-being and stress among early childhood professionals: the use of an innovative strategy to Mätning stress reactivity in the workplace. *Open Rev Educ Res*. 2016;3(1):1-17.
91. Nislin MA, Sajaniemi NK, Sims M, Suhonen E, Maldonado Montero EF, Hirvonen A, Hyttinen S. Pedagogical work, stress regulation and work-related well-being among early childhood professionals in integrated special day-care groups. *Europ J Spec Needs Educ*. 2016;31(1):27-43.
92. Nortomaa A. Predicting Ordination, Early-Career Mobility, and Career Adaptation from Ministerial Applicants' Psychological Assessment Results. *Rev Relig Res*. 2016;58(4):543-69.
93. Numminen O, Leino-Kilpi H, Isoaho H, Meretoja R. Development of Nurses' Professional Competence Early in Their Career: A Longitudinal Study. *Journal of Continuing Education in Nursing*. 2017;48(1):29-39.
94. Nurminen E, Malmivaara A, Ilmarinen J, Ylostalo P, Mutanen P, Ahonen G, Aro T. Effectiveness of a worksite exercise program with respect to perceived work ability and sick leaves among women with physical work. *Scandinavian journal of work, environment & health*. 2002;28(2):85-93.
95. Nyberg A, Leineweber C, Magnusson Hanson L. Gender differences in psychosocial work factors, work-personal life interface, and well-being among Swedish managers and non-managers. *Int Arch Occup Environ Health*. 2015;88(8):1149-64.
96. Nørøxe KB, Pedersen AF, Carlsen AH, Bro F, Vedsted P. Mental well-being, job satisfaction and self-rated workability in general practitioners and hospitalisations for ambulatory care sensitive conditions among listed patients: a cohort study combining survey data on GPs and register data on patients. *BMJ Qual Saf*. 2019;28(12):997-1006.
97. Nørøxe KB, Vedsted P, Bro F, Carlsen AH, Pedersen AF. Mental well-being and job satisfaction in general practitioners in Denmark and their patients' change of general practitioner: a cohort study combining survey data and register data. *BMJ Open*. 2019;9(11):e030142-e.
98. Ojala B, Nygård CH, Huhtala H, Bohle P, Nikkari ST. A Cognitive Behavioural Intervention Programme to Improve Psychological Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2018;16(1).

99. Oksa R, Kaakinen M, Savela N, Ellonen N, Oksanen A. Professional social media usage: Work engagement perspective. *New Media and Society*. 2021;23(8):2303-26.
100. Pagan R, Haro COD, Sánchez CR. Obesity, job satisfaction and disability at older ages in Europe. *Econ Hum Biol*. 2016;20:42-54.
101. Pedersen LB, Allen T, Waldorff FB, Andersen MKK. Does accreditation affect the job satisfaction of general practitioners? A combined panel data survey and cluster randomised field experiment. *Health Policy*. 2020;124(8):849-55.
102. Pedersen P, Momsen AMH, Andersen DR, Nielsen CV, Nohr EA, Maimburg RD. Associations between work environment, health status and sick leave among pregnant employees. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2021;49(2):149-58.
103. Penttilä E, Hannula S, Numminen J, Irjala H, Selander T, Parmanne P, Mäkitie A. Satisfaction of young ENT surgeons with their work. A Finnish national study. *International Journal of Circumpolar Health*. 2021;80(1):1925445-.
104. Penttinen V, Pakarinen E, von Suchodoletz A, Lerkkanen MK. Relations between Kindergarten Teachers' Occupational Well-being and the Quality of Teacher-child Interactions. *Early Educ Dev*. 2020;31(7):994-1010.
105. Petterson IL, Hagberg L, Hertting A, Theorell T. Are trends in work and health conditions interrelated? A study of Swedish hospital employees in the 1990s. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2005;10(2):110-20.
106. Platts LG, Sacco LB, Hiyoshi A, Westerlund H, Cahill KE, König S. Job Quality in the Late Career in Sweden, Japan and the United States. *Res Aging*. 2023;45(3-4):259-79.
107. Prakash KC, Oakman J, Nygård CH, Siukola A, Lumme-Sandt K, Nikander P, Neupane S. Intention to retire in employees over 50 years. What is the role of work ability and work life satisfaction? *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019;16(14).
108. Putus T, Vilén L, Atosuo J. The Association Between Work-Related Stress, Indoor Air Quality, and Voice Problems Among Teachers is There a Trend? *J Voice*. 2021.
109. Pyöriä P, Ojala S, Saari T, Järvinen KM. The millennial generation: A new breed of labour? *SAGE Open*. 2017;7(1).
110. Ragnarsdóttir G, Ásgeir Jóhannesson I. Curriculum, crisis and the work and well-being of Icelandic upper secondary school teachers. *Education Inquiry*. 2014;5(1).
111. Randall R, Nielsen K, Tvedt SD. The development of five scales to Mätning employees' appraisals of organizational-level stress management interventions. *Work and Stress*. 2009;23(1):1-23.
112. Reigo T, Tropp H, Timpka T. Absence of back disorders in adults and work-related predictive factors in a 5-year perspective. *European spine journal : official publication of the European Spine Society, the European Spinal Deformity Society, and the European Section of the Cervical Spine Research Society*. 2001;10(3):215-20.
113. Reijula J, Ruohomäki V. Perception of hospital environment before and after relocation. *Facilities*. 2018;36(5-6):244-57.
114. Roelen CAM, Heymans MW, Twisk JWR, van Rhenen W, Pallesen S, Bjorvatn B, et al. Updating and prospective validation of a prognostic model for high sickness absence. *Int Arch Occup Environ Health*. 2015;88(1):113-22.
115. Rosta J, Aasland OG. Changes in the lifetime prevalence of suicidal feelings and thoughts among Norwegian doctors from 2000 to 2010: a longitudinal study based on national samples. *BMC Psychiatry*. 2013;13:322-.
116. Runeson D, Norback D. Associations among sick building syndrome, psychosocial factors, and personality traits. *PERCEPTUAL AND MOTOR SKILLS*. 2005;100(3 Pt 1):747-59.
117. Räsänen K, Pietarinen J, Pyhältö K, Soini T, Väisänen P. Why leave the teaching profession? A longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher turnover intentions. *Social Psychology of Education*. 2020;23(4):837-59.
118. Saarinen A, Hietala J, Lyytikäinen LP, Hamal Mishra B, Sormunen E, Kähönen M, et al. Polygenic liabilities underlying job stress and exhaustion over a 10-year follow-up: A general population study. *Psychiatry Res*. 2023;326:115355-.
119. Saksvik PO, Forseth U. Understanding the organizational culture of work groups - a prerequisite for successful interventions at work. *NORDISK PSYKOLOGI*. 2000;52(3): 217-32.

120. Sand A. Nurses' personalities, nursing-related qualities and work satisfaction: a 10-year perspective. *Journal of clinical nursing*. 2003;12(2):177-87.
121. Sandvik H. Introducing the list patient system in Norway: A survey of general practitioners' expectations and experience. *Tidsskr Nor Laegeforen*. 2003;123(10):1319-21.
122. Sellgren S, Ekvall G, Tomson G. Nursing staff turnover: Does leadership matter? *Leadersh in Health Serv*. 2007;20(3):169-83.
123. Seppälä P, Ansio H, Houni P, Hakanen JJ. A two-wave quasi-experimental intervention study of a participatory visual art intervention: unexpected effects on job resources and work engagement. *Arts Health*. 2020;12(1):38-52.
124. Sjöberg A, Sverke M. The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: a note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2000;41(3):247-52.
125. Sortheix FM, Dietrich J, Chow A, Salmela-Aro K. The role of career values for work engagement during the transition to working life. *Journal of Vocational Behavior*. 2013;83(3):466-75.
126. Stapelfeldt CM, Christiansen DH, Jensen OK, Nielsen CV, Petersen KD, Jensen C. Subgroup analyses on return to work in sick-listed employees with low back pain in a randomised trial comparing brief and multidisciplinary intervention. *BMC Musculoskeletal Disorders*. 2011;12:112-.
127. Sveinsdóttir H, Blöndal K, Jónsdóttir HH, Bragadóttir H. The content of nurse unit managers' work: a descriptive study using daily activity diaries. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. 2018;32(2):861-70.
128. Tafvelin S, von Thiele Schwarz U, Nielsen K, Hasson H. Employees' and line managers' active involvement in participatory organizational interventions: Examining direct, reversed, and reciprocal effects on well-being. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*. 2019;35(1):69-80.
129. Vaag J, Saksvik PØ, Theorell T, Skillingstad T, Bjerkeset O. Sound of well-being - choir singing as an intervention to improve well-being among employees in two Norwegian county hospitals. *Arts Health*. 2013;5(2):93-102.
130. Vassbø TK, Bergland Å, Kirkevold M, Lindkvist M, Lood Q, Sandman PO, et al. Effects of a person-centred and thriving-promoting intervention on nursing home staff job satisfaction: A multi-centre, non-equivalent controlled before-after study. *Nursing Open*. 2020;7(6):1787-97.
131. Virtanen M, Kivimäki M, Elovainio M, Vahtera J. Selection from fixed term to permanent employment: prospective study on health, job satisfaction, and behavioural risks. *J Epidemiol Community Health*. 2002;56(9):693-9.
132. von Bonsdorff ME, Huuhtanen P, Tuomi K, Seitsamo J. Predictors of employees' early retirement intentions: an 11-year longitudinal study. *Occupational medicine (Oxford, England)*. 2010;60(2):94-100.
133. von Thiele Schwarz U, Nielsen KM, Stenfors-Hayes T, Hasson H. Using kaizen to improve employee well-being: Results from two organizational intervention studies. *Hum Relat*. 2017;70(8):966-93.
134. Wallin L, Ewald U, Wikblad K, Scott-Findlay S, Arnetz BB. Understanding work contextual factors: A short-cut to evidence-based practice? *Worldviews Evid-Based Nurs*. 2006;3(4):153-64.
135. Wang HX, Leineweber C, Kirkeeide R, Svane B, Schenck-Gustafsson K, Theorell T, Orth-Gomér K. Psychosocial stress and atherosclerosis: family and work stress accelerate progression of coronary disease in women. The Stockholm Female Coronary Angiography Study. *J Intern Med (GBR)*. 2007;261(3):245-54.
136. Westover JH, Taylor J. International differences in job satisfaction: The effects of public service motivation, rewards and work relations. *Int J Product Perform Manage*. 2010;59(8):811-28.
137. Wijk K, Bergsten EL, Hallman DM. Sense of Coherence, Health, Well-Being, and Work Satisfaction before and after Implementing Activity-Based Workplaces. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020;17(14):1-15.

Bilaga C.

Inkluderade fulltextartiklar

Tabell över inkluderade icke-interventionsstudier

Tabellen nedan beskriver de allmänna egenskaperna hos de inkluderade studierna. En allmän referens för mätningarna av arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang redovisas.

- Den = Danmark, Fin = Finland, Ice = Island, Nor = Norge, Swe = Sverige
- JS = Arbetstillfredsställelse, OC = Organisatoriskt engagemang, WE = Arbetsengagemang
- SEM = Strukturell ekvationsmodellering
- Regression = t.ex. linjär, logistisk, Cox, Poisson
- Person-centred = t.ex. latent transition, latent profil, growth mixture-modellering
- Related concepts = t.ex.

Referens	Första författare (år)	Land	Positiv attityd (mått, antal frågor)	Urval	Ungefärlig uppföljningstid	Primär analysmetod	Relevanta främjande faktorer, utfall eller ömsesidiga samband
1	Airila (2014)	Fin	WE (UWES; 9)	Firefighters (n = 403)	10 years	SEM	• Job resources (supervisor, interpersonal, task) • Self-esteem • Workability
2	Annell (2018)	Swe	JS (Hellgren et al., 1997; 3)	Police officers (n = 508)	3,5 years	Regression	• Agreeableness
3	Bakker (2022)	Nor	WE (UWES; 9)	Naval cadets (n = 57)	30 days (diary study)	Multilevel	• Transformational leadership
4	Bakker (2019)	Nor	WE (UWES; 9)	Naval cadets (n = 87)	30 days (diary study)	Multilevel	• Using strengths at work (talents, personal qualities)
5	Berglund (2017)	Swe	JS (Global; 1)	Senior employees (n = 580)	8 years	Regression	• Retention
6	Bernstrom (2022)	Nor	OC (QPS; 3)	Healthcare employees (n = 11842)	3 years	SEM	• Sickness absence
7	Celuch (2022)	Fin	WE (UWES; 9)	General employees (n = 768)	2,5 years	Multilevel	• Openness • Conscientiousness • Extroversion
8	Cheng (2014)	Fin	JS (Global; 1)	University employees (n = 926)	3 years	Regression	• Social support • Optimism • Job control • Job insecurity x social support
9	Christensen (2017)	Nor	JS (Global; 1)	General employees (n = 2989)	2 years	Regression	• Pain sites

Referens	Första författare (år)	Land	Positiv attityd (mått, antal frågor)	Urval	Ungefärlig uppföljningstid	Primär analysmetod	Relevanta främjande faktorer, utfall eller ömsesidiga samband
10	Christensen (2012)	Nor	JS (Global; 1)	General employees (n = 3574)	2 years	Regression, SEM	• Headache
11	Clausen (2010)	Den	OC (COPSOQ; 4)	Eldercare employees (n = 5992)	1 year	Regression	• Turnover
12	Clausen (2010)	Den	OC (COPSOQ; 4)	Eldercare employees (n = 6299)	1 year	Multilevel	• Leadership • Leadership • Influence at work
13	Clausen (2014)	Den	OC (COPSOQ; 4)	General employees (n = 61302)	1,5 years	Regression	• Long-term sickness absence
14	Clausen (2014)	Den	OC (COPSOQ; 4)	General employees (n = 40554)	6 years	Regression	• Disability pension
15	Clausen (2010)	Den	OC (COPSOQ; 4)	Eldercare employees (n = 9560)	1 year	Regression	• Long-term sickness absence
16	Clausen (2015)	Den	OC (COPSOQ; 4)	Eldercare employees (n = 5085)	1 year	Multilevel	• Psychological well-being • Sickness absence • Sleep disturbances
17	Dellve (2007)	Swe	OC (SCSI; 1) JS (SCSI; 1)	Human service (n = 3804)	3 years	Multilevel	• Work Attendance
18	Eib (2015)	Swe	OC (ACS; 3)	Accountants (n = 429)	1 year	Regression	• Organisational justice
19	Ek (2021)	Fin	WE (UWES; 9) JS (Global; 1)	General employees (n = 6496)	29 years	Person-centred	• Employment trajectories
20	Elovainio (2015)	Fin	JS (JDS; 3)	Physicians (n = 1524)	4 years	Regression, SEM	• Organisational justice • Job control
21	Feldt (2013)	Fin	WE (UWES; 9)	Managers (n = 298)	4 years	Person-centred	• Effort-reward imbalance
22	Feldt (2009)	Fin	OC (Cook & Wall, 1980; 4)	Managers (n = 1033)	10 years	Person-centred	• Workability
23	Finne (2016)	Nor	OC (QPS Nordic; 3-5)	General employees (n = 4158)	2 years	Multilevel	• Mental distress • Positive affect
24	Finset (2005)	Nor	JS (JSC; 10)	Physicians (n = 210)	10 years	Regression	• Perceived skills
25	Framke (2019)	Den	JS (Global; 1)	Pre-school employees (n = 606)	2 years	Generalised linear model	• Social capital
26	Gram Quist (2013)	Den	OC (COPSOQ; 5)	Eldercare employees (n = 4135)	3 years	Regression	• Body mass index
27	Grødal (2019)	Nor	OC (COPSOQ; 4)	Nursing home employees (n = 166)	1 year	SEM	• Coherent work
28	Hagen (2006)	Nor	JS (Global; 1)	General employees (n = 38426)	7 years	Regression	• Disability retirement
29	Hakanen (2015)	Fin	WE (UWES; 17)	Dentists (n = 1580)	7 years	SEM	• Work-family enrichment • Work-family conflict

Referens	Första författare (år)	Land	Positiv attityd (mått, antal frågor)	Urval	Ungefärlig uppföljningstid	Primär analysmetod	Relevanta främjande faktorer, utfall eller ömsesidiga samband
30	Hakanen (2021)	Fin	WE (UWES; 9)	General employees (n = 2334)	3 years	Dominance	• Autonomy • Skill discretion • Feedback • Role clarity • Friendliness • Team empowerment
31	Hakanen (2011)	Fin	WE (UWES; 17)	Dentists (n = 1632)	3 years	SEM	• Job resources (craftsmanship, pride, results) • Work-family enrichment • Marital satisfaction
32	Hakanen (2018)	Fin	WE (UWES; 9) JS (Hakanen et al., 2018; 2)	Dentists (n = 1877)	4 years	SEM	• Job satisfaction • Job crafting • Burnout
33	Hakanen (2008)	Fin	WE (UWES; 17)	Dentists (n = 2555)	3 years	SEM	• Job resources (craftsmanship, pride, results) • Personal initiative
34	Hakanen (2021)	Fin	WE (UWES; 3)	General employees (n = 4876)	2 years	Instrumental variable	• Occupational rankings • Wages • Disability pensions • Unemployment
35	Hakanen (2012)	Fin	WE (UWES; 17)	Dentists (n = 1964)	7 years	SEM	• Life satisfaction • Depression symptoms
36	Hakanen (2008)	Fin	OC (Lindström et al., 2000; 2)	Dentists (n = 2555)	3 years	SEM	• Vigor • Dedication
37	Harju (2016)	Fin	WE (UWES; 9)	Highly educated employees (n = 1630)	3 years	SEM	• Job crafting
38	Harju (2021)	Fin	WE (UWES; 9)	General employees (n = 2453)	1,5 years	SEM	• Job crafting
39	Heponiemi (2018)	Fin	JS (JDS; 3)	Physicians (n = 1109)	9 years	Regression	• Stress from information systems
40	Heponiemi (2014)	Fin	JS (JDS; 3)	Physicians (n = 1515)	4 years	Variance	• Job control
41	Heponiemi (2013)	Fin	JS (JDS; 3)	Physicians (n = 1581)	4 years	Regression	• Organisational justice x job changes
42	Hogh (2018)	Den	OC (COPSOQ-II; 4)	Eldercare service employees (n = 4000)	1 year	Multilevel	• Quality of care
43	Holm (2023)	Swe	WE (UWES; 3)	Healthcare employees (n = 1144)	6 months	SEM	• Defender role
44	Jacobsen (2020)	Nor	OC (Meyer & Allen, 1997; 4)	Hospital employees (n = 1864)	1 year	Regression	• Sickness absence
45	Jutengren (2020)	Swe	WE (SWEBO; 10) JS (COPSOQ; 6)	Healthcare employees (n = 250)	7 months	SEM	• Social capital
46	Juutinen (2023)	Fin	WE (UWES; 3)	University employees (n = 442)	1 year	SEM	• Psychological safety climate

Referens	Första författare (år)	Land	Positiv attityd (mått, antal frågor)	Urval	Ungefärlig uppföljningstid	Primär analysmetod	Relevanta främjande faktorer, utfall eller ömsesidiga samband
47	Kaltainen (2022)	Fin	WE (UWES; 3)	General employees (n = 532)	1 year	SEM	• Age • Gender • Living alone • Telework
48	Kaltainen (2023)	Fin	WE (UWES; 3)	General employees (n = 996)	6 months	SEM	• Job control
49	Kinnunen (2013)	Fin	WE (UWES; 9)	General employees (n = 274)	1 year	SEM	• Job demands • Job resources • Recovery
50	Kirves (2014)	Fin	JS (Global; 1)	University employees (n = 926)	2 years	Person-centred	• Employability trajectories
51	Kopperud (2023)	Nor	WE (UWES; 9)	Financial sector employees (n = 838)	3 weeks	Regression	• Mastery goal orientation
52	Kuoppala (2011)	Fin	JS (Global; 1)	Civil servants (n = 967)	7 years	Regression	• Sick leave • Disability pension
53	Lamminpää (2012)	Fin	JS (Global; 1)	Civil servants (n = 967)	7 years	Regression	• Entering rehabilitation
54	Lundmark (2022)	Swe	JS (COPSOQ-II; 4)	Process industry employees (n = 601)	2 years	SEM	• Role clarity
55	Malinen (2016)	Fin	JS (Malinen & Savolainen, 2016; 4)	Teachers (n = 365)	1,5 years	SEM	• General social climate
56	Mathisen (2021)	Den	JS (Mathisen et al., 2021; 4)	Hospital employees (n = 24 385)	1 year	parametric g-formula	• Turnover
57	Mauno (2010)	Fin	WE (UWES; 9)	Healthcare employees (n = 409)	2 years	Regression	• Work-family support • Work-family barriers
58	Miranda (2002)	Fin	JS (Global; 1)	Forest industry (n = 2404)	1 year	Regression	• Sciatic pain
59	Munir (2012)	Den	JS (Munir et al., 2012; 5)	Eldercare service employees (n = 188)	1,5 years	Regression	• Transformational leadership
60	Mäkikangas (2018)	Fin	WE (UWES; 9)	Rehabilitation employees (n = 131)	1 week	Person-centred	• Job crafting
61	Mäkikangas (2013)	Fin	WE (UWES; 9)	Managers (n = 463)	2 years	Person-centred	• Job change
62	Neupane (2022)	Fin	JS (Global; 1)	Senior employees (n = 1262)	2 years	General linear model	• Age groups
63	Neupane (2013)	Fin	JS (Global; 1)	Food industry employees (n = 734)	4 years	Regression	• Multi-site pain
64	Näswall (2014)	Swe	JS (Hellgren et al., 1997; 3) OC (Allen & Meyer, 1990; 3)	White-collar employees (n = 292)	3 years	Regression	• Job control

Referens	Första författare (år)	Land	Positiv attityd (mätt, antal frågor)	Urval	Ungefärlig uppföljningstid	Primär analysmetod	Relevanta främjande faktorer, utfall eller ömsesidiga samband
65	Oakman (2016)	Fin	JS (Global; 1)	Food industry employees (n = 734)	4 years	Regression	• Musculoskeletal disorder
66	Oksa (2021)	Fin	WE (UWES; 9)	General employees (n = 965)	2 years	Hybrid	• Social media communication • Social support • Task resources
67	Oksa (2023)	Fin	WE (UWES; 9)	General employees (n = 733)	2 years	Person-centred	• Personality traits
68	Oksa (2022)	Fin	WE (UWES; 9)	General employees (n = 733)	2 years	Hybrid	• Social media-enabled productivity
69	Olsen (2019)	Nor	JS (Global; 1)	General employees (n = 455)	2,5 years	Regression	• Turnover
70	Richter (2019)	Swe	JS (Hellgren et al., 1999; 3)	Employees (n = 906)	1 year	SEM	• Organisational trust
71	Roelen (2013)	Nor	JS (JSI; 5)	Nurses (n = 1582)	1 year	Regression	• Sickness absence
72	Sacco (2022)	Swe	JS (Global; 1)	Senior employees (n = 2655)	9 years	Regression	• Self-rated health
73	Salin (2023)	Fin	WE (UWES; 5)	Psychologists (n = 213)	3 months	Regression	• High-performance work practices
74	Sejbaek (2013)	Den	OC (COPSQ; 4)	Senior employees (n = 2444)	2 years	Regression	• Early retirement
75	Seppala (2020)	Fin	WE (UWES; 9)	General employees (n = 891)	1,5 years	SEM	• Job crafting
76	Seppälä (2015)	Fin	WE (UWES; 9)	Dentists (n = 1964)	7 years	SEM	• Job resources
77	Seppälä (2012)	Fin	WE (UWES; 9)	General employees (n = 120)	2 days (objective measure)	Regression	• Cardiac autonomic activity
78	Seppälä (2020)	Fin	WE (UWES; 9)	Managers (n = 329)	6 years	Multilevel	• Autonomy
79	Sewdas (2020)	Den	JS (Global; 1)	Senior employees (n = 1861)	4 years	Regression	• Voluntary retirement
80	Siltaloppi (2011)	Fin	WE (UWES; 9)	General employees (n = 274)	1 year	Person-centred	• Recovery experiences
81	Skaalvik (2020)	Nor	JS (Skaalvik & Skaalvik, 2017; 4)	Teachers (n = 262)	7 months	SEM	• Supervisory support
82	Solberg (2012)	Nor	JS (Warr et al., 1979; 10)	Physicians (n = 255)	5 years	Regression	• Job position change • Work-home stress
83	Sterud (2011)	Nor	JS (Sterud et al., 2011; 10)	Ambulance personnel (n = 298)	1 year	Regression	• Extroversion • Lack of leadership support

Referens	Första författare (år)	Land	Positiv attityd (mått,antal frågor)	Urval	Ungefärlig uppföljningstid	Primär analysmetod	Relevanta främjande faktorer, utfall eller ömsesidiga samband
84	Strömberg (2016)	Swe	WE (SWEBO; 10) JS (COPSOQ-II; 6)	Healthcare employees (n = 477)	1 year	Regression	• Social capital
85	Sturges (2008)	Ice	OC (Meyer et al., 1993; 6)	General employees (n = 153)	1 year	Regression	• Intention to quit
86	Søbstad (2021)	Nor	JS (JSI; 5)	Nurses (n = 1147)	3 years	Regression	• Turnover intention
87	Thorsen (2016)	Den	JS (Global; 1)	Senior employees (n = 1876)	4 years	Regression	• Early retirement
88	Tuomi (2004)	Fin	OC (Porter et al., 1974; 4)	Metal industry workers (n = 1389)	2 years	Variance	• Development opportunities • Promotion of well-being • Supervisory support
89	Upadaya (2020)	Fin	WE (UWES; 9)	General employees (n = 766)	1 year	Person-centred	• Servant leadership • Resilience • Self-efficacy
90	Vander Elst (2014)	Swe	OC (ACS; 3)	White-collar employees (n = 722)	1 year	SEM	• Job control
91	Virtanen (2003)	Fin	JS (JDS; 14)	Healthcare employees (n = 4851)	4 years	Regression	• Changes in employment

Risk för bias i RCT interventionsstudier

Y = Ja, N = Nej, U = Oklart, N/A = Ej tillämpligt

Referens	Första författare och publikationsår	Användes riktig randomisering för att fördela deltagarna i behandlingsgrupper?	Var tilldelningen till grupperna dold (allocation concealment)?	Var behandlingsgrupperna likartade vid baslinjen?	Var deltagarna omedvetna om vilken behandling de fick?	Var de som gav behandlingen omedvetna inför vilken behandlingsgrupp deltagarna tilldelades?	Behandlades grupperna identiskt, förutom det som undersöktes?	Var utfallsmätare blinda för behandlingsgrupp?	Mättes utfall på samma sätt i alla grupper?	Mättes utfallen på ett tillförlitligt sätt?	Var uppföljningen fullständig och om inte, beskrevs och analyserades skillnader mellan grupperna vad gäller deras uppföljning på ett tillräckligt sätt?	Användes lämplig statistisk analys?
200	An (2020)	Y	U	Y	Y	N/A	Y	N/A	Y	Y	Y	Y
201	Barene (2023)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
202	de Bloom (2017)	Y	U	Y	U	N/A	Y	N/A	Y	Y	Y	Y
203	Forsetlund (2003)	Y	Y	N	Y	N/A	U	N/A	Y	U	U	Y
204	Klatt (2017)	Y	Y	Y	N	N/A	Y	N/A	Y	Y	Y	Y
205	Pryce (2006)	Y	U	U	U	N/A	U	N/A	Y	Y	Y	Y

Inkluderade fulltextartiklar

1. Airila A, Hakanen JJ, Schaufeli WB, Luukkonen R, Punakallio A, Lusa S. Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. *Work and Stress*. 2014;28(1):87-105.
2. Anell S, Lindfors P, Kecklund G, Sverke M. Sustainable recruitment: Individual characteristics and psychosocial working conditions among Swedish police officers. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 2018;8(4):3-24.
3. Bakker AB, Hetland J, Kjellefold Olsen O, Espevik R. Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*. 2022.
4. Bakker AB, Hetland J, Olsen OK, Espevik R. Daily strengths use and employee well-being: The moderating role of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2019;92(1):144-68.
5. Berglund T, Seldén D, Halleröd B. Factors affecting prolonged working life for the older workforce: The Swedish case. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 2017;7(1):19-36.
6. Bernstrom VH, Mehmetoglu M, Houkes I. The Role of the Work Environment in the Relationship Between Shiftwork and Sickness Absence. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL AND ENVIRONMENTAL MEDICINE*. 2022;64(8):E509-E20.
7. Celuch M, Oksa R, Savela N, Oksanen A. Longitudinal effects of cyberbullying at work on well-being and strain: A five-wave survey study. *New Media and Society*. 2022.
8. Cheng T, Mauno S, Lee C. Do Job Control, Support, and Optimism Help Job Insecure Employees? A Three-Wave Study of Buffering Effects on Job Satisfaction, Vigor and Work-Family Enrichment. *Social Indicators Research*. 2014;118(3):1269-91.
9. Christensen JO, Johansen S, Knardahl S. Psychological predictors of change in the number of musculoskeletal pain sites among Norwegian employees: a prospective study. *BMC Musculoskeletal Disorders*. 2017;18(1):140-.
10. Christensen JO, Knardahl S. Work and headache: a prospective study of psychological, social, and mechanical predictors of headache severity. *Pain*. 2012;153(10):2119-32.
11. Clausen T, Borg V. Do Positive Work-Related States Mediate the Association Between Psychosocial Work Characteristics and Turnover? A Longitudinal Analysis. *International Journal of Stress Management*. 2010;17(4):308-24.
12. Clausen T, Borg V. Psychosocial work characteristics as predictors of affective organisational commitment: A longitudinal multi-level analysis of occupational well-being. *Appl Psychol: Health Well-Being*. 2010;2(2):182-203.
13. Clausen T, Burr H, Borg V. Does affective organizational commitment and experience of meaning at work predict long-term sickness absence? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 61,302 observations in four occupational groups. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2014;56(2):129-35.
14. Clausen T, Burr H, Borg V. Does affective organizational commitment and experience of meaning at work predict risk of disability pensioning? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 40,554 observations in four occupational groups. *American Journal of Industrial Medicine*. 2014;57(6):709-17.
15. Clausen T, Christensen KB, Borg V. Positive work-related states and long-term sickness absence: a study of register-based outcomes. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2010;38(SUPPL. 3):51-8.
16. Clausen T, Christensen KB, Nielsen K. Does Group-Level Commitment Predict Employee Well-Being?: A Prospective Analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2015;57(11):1141-6.
17. Dellve L, Eriksson J, Vilhelmsson R. Assessment of long-term work attendance within human service organisations. *Work (Reading, Mass)*. 2007;29(2):71-80.
18. Eib C, Bernhard-Oettel C, Näswall K, Sverke M. The interaction between organizational justice and job characteristics: Associations with work attitudes and employee health cross-sectionally and over time. *Economic and Industrial Democracy*. 2015;36(3):549-82.
19. Ek E, Ala-Mursula L, Velázquez RG, Tolvanen A, Salmela-Aro K. Employment trajectories until midlife associate with early social role investments and current work-related well-being. *Adv Life Course Res*. 2021;47:100391-.

20. Elovainio M, Heponiemi T, Jokela M, Hakulinen C, Penseau J, Aalto AM, Kivimäki M. Stressful work environment and wellbeing: What comes first? *Journal of Occupational Health Psychology*. 2015;20(3):289-300.
21. Feldt T, Huhtala M, Kinnunen U, Hyvönen K, Mäkikangas A, Sonnentag S. Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: Investigating occupational well-being and recovery experiences as outcomes. *Work and Stress*. 2013;27(1):64-87.
22. Feldt T, Hyvönen K, Mäkikangas A, Kinnunen U, Kokko K. Development trajectories of Finnish managers' work ability over a 10-year follow-up period. *Scand J Work Environ Health*. 2009;35(1):37-47.
23. Finne LB, Christensen JO, Knardahl S. Psychological and Social Work Factors as Predictors of Mental Distress and Positive Affect: A Prospective, Multilevel Study. *PLoS ONE*. 2016;11(3):e0152220-e.
24. Finset KB, Gude T, Hem E, Tyssen R, Ekeberg O, Vaglum P. Which young physicians are satisfied with their work? A prospective nationwide study in Norway. *BMC Med Educ*. 2005;5(1):19-.
25. Framke E, Sørensen OH, Pedersen J, Clausen T, Borg V, Rugulies R. The association of vertical and horizontal workplace social capital with employees' job satisfaction, exhaustion and sleep disturbances: a prospective study. *Int Arch Occup Environ Health*. 2019;92(6):883-90.
26. Gram Quist H, Christensen U, Christensen KB, Aust B, Borg V, Bjorner JB. Psychosocial work environment factors and weight change: a prospective study among Danish health care workers. *BMC Public Health*. 2013;13(1):43-.
27. Grødal K, Innstrand ST, Haugan G, André B. Affective organizational commitment among nursing home employees: A longitudinal study on the influence of a health-promoting work environment. *Nursing Open*. 2019;6(4):1414-23.
28. Hagen KB, Tambs K, Bjerkedal T. What mediates the inverse association between education and occupational disability from back pain? - A prospective cohort study from the Nord-Trøndelag health study in Norway. *Social science & medicine* (1982). 2006;63(5):1267-75.
29. Hakanen J, Peeters M. How Do Work Engagement, Workaholism, and the Work-to-Family Interface Affect Each Other? A 7-Year Follow-Up Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2015;57(6):601-9.
30. Hakanen JJ, Bakker AB, Turunen J. The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *BRQ Business Research Quarterly*. 2021;27(3):227-43.
31. Hakanen JJ, Peeters MCW, Perhoniemi R. Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2011;84(1):8-30.
32. Hakanen JJ, Peeters MCW, Schaufeli WB. Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2018;23(2):289-301.
33. Hakanen JJ, Perhoniemi R, Toppinen-Tanner S. Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*. 2008;73(1):78-91.
34. Hakanen JJ, Rouvinen P, Ylhäinen I. The impact of work engagement on future occupational rankings, wages, unemployment, and disability pensions—a register-based study of a representative sample of Finnish employees. *Sustainability (Switzerland)*. 2021;13(4):1-19.
35. Hakanen JJ, Schaufeli WB. Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*. 2012;141(2-3):415-24.
36. Hakanen JJ, Schaufeli WB, Ahola K. The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work and Stress*. 2008;22(3):224-41.
37. Harju LK, Hakanen JJ, Schaufeli WB. Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*. 2016;95-96:11-20.

38. Harju LK, Kaltiainen J, Hakanen JJ. The double-edged sword of job crafting: The effects of job crafting on changes in job demands and employee well-being. *Hum Resour Manage*. 2021;60(6):953-68.
39. Heponiemi T, Hyppönen H, Kujala S, Aalto AM, Vehko T, Vanska J, Elovainio M. Predictors of physicians' stress related to information systems: a nine-year follow-up survey study. *BMC HEALTH SERVICES RESEARCH*. 2018;18(1):284-.
40. Heponiemi T, Kouvonen A, Virtanen M, Vänskä J, Elovainio M. The prospective effects of workplace violence on physicians' job satisfaction and turnover intentions: the buffering effect of job control. *BMC Health Services Research*. 2014;14:19-.
41. Heponiemi T, Manderbacka K, Vänskä J, Elovainio M. Can organizational justice help the retention of general practitioners? *Health Policy*. 2013;110(1):22-8.
42. Hogh A, Baernholdt M, Clausen T. Impact of workplace bullying on missed nursing care and quality of care in the eldercare sector. *Int Arch Occup Environ Health*. 2018;91(8):963-70.
43. Holm K, Jönsson S, Muhonen T. How are witnessed workplace bullying and bystander roles related to perceived care quality, work engagement, and turnover intentions in the healthcare sector? A longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies*. 2023;138:104429-.
44. Jacobsen DI, Fjeldbraaten EM. Exploring the Links Between Part-Time Employment and Absenteeism: the Mediating Roles of Organizational Commitment and Work-Family Conflict. *Public Organ Rev*. 2020;20(1):129-43.
45. Jutengren G, Jaldestad E, Dellve L, Eriksson A. The Potential Importance of Social Capital and Job Crafting for Work Engagement and Job Satisfaction among Health-Care Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020;17(12):1-16.
46. Juutinen S, Sjöblom K, Dollard MF, Mäkikangas A. Psychosocial safety climate: Measurement and relationship with well-being in a four-wave longitudinal study during remote work. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2023;64(4):504-11.
47. Kaltiainen J, Hakanen J. Changes in occupational well-being during COVID-19: the impact of age, gender, education, living alone, and telework in a Finnish four-wave population sample. *Scand J Work Environ Health*. 2022;48(6):457-67.
48. Kaltiainen J, Hakanen JJ. Why increase in telework may have affected employee well-being during the COVID-19 pandemic? The role of work and non-work life domains. *Curr Psychol*. 2023:1-19.
49. Kinnunen U, Feldt T. Job characteristics, recovery experiences and occupational well-being: Testing cross-lagged relationships across 1 year. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*. 2013;29(5):369-82.
50. Kirves K, Kinnunen U, De Cuyper N, Mäkikangas A. Trajectories of perceived employability and their associations with well-being at work: A three-wave study. *J Personal Psychol*. 2014;13(1 A):46-57.
51. Kopperud KH, Nerstad CGL, Buch R. Engaging the age-diverse workforce: the interplay between personal and contextual resources. *Personnel Review*. 2023;52(5):1499-524.
52. Kuoppala J, Lamminpää A, Väänänen-Tomppo I, Hinkka K. Employee well-being and sick leave, occupational accident, and disability pension: a cohort study of civil servants. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2011;53(6):633-40.
53. Lamminpää A, Kuoppala J, Väänänen-Tomppo I, Hinkka K. Employee and work-related predictors for entering rehabilitation : A cohort study of civil servants. *Journal of Rehabilitation Medicine*. 2012;44(8):669-76.
54. Lundmark R, Richter A, Tafvelin S. Consequences of Managers' Laissez-faire Leadership During Organizational Restructuring. *J Change Manage*. 2022;22(1):40-58.
55. Malinen OP, Savolainen H. The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*. 2016;60:144-52.
56. Mathisen J, Nguyen TL, Jensen JH, Rugulies R, Rod NH. Reducing employee turnover in hospitals: estimating the effects of hypothetical improvements in the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health*. 2021;47(6):456-65.
57. Mauno S. Effects of work-family culture on employee well-being: Exploring moderator effects in a longitudinal sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2010;19(6):675-95.

58. Miranda H, Viikari-Juntura E, Martikainen R, Takala EP, Riihimäki H, Murray C. Individual factors, occupational loading, and physical exercise as predictors of sciatic pain. *Spine*. 2002;27(10):1102-9.
59. Munir F, Nielsen K, Garde AH, Albertsen K, Carneiro IG. Mediating the effects of work-life conflict between transformational leadership and health-care workers' job satisfaction and psychological wellbeing. *Journal of Nursing Management*. 2012;20(4):512-21.
60. Mäkikangas A. Job crafting profiles and work engagement: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*. 2018;106:101-11.
61. Mäkikangas A, Schaufeli W, Tolvanen A, Feldt T. Engaged managers are not workaholics: Evidence from a longitudinal personcentered analysis. *Rev Psicol Trab Orga*. 2013;29(3):135-43.
62. Neupane S, Kyrölahti S, Prakash KC, Siukola A, Kosonen H, Lumme-Sandt K, et al. Indicators of Sustainable Employability among Older Finnish Postal Service Employees: A Longitudinal Study of Age and Time Effects. *Sustainability (Switzerland)*. 2022;14(9).
63. Neupane S, Miranda H, Virtanen P, Siukola A, Nygård CH. Do physical or psychosocial factors at work predict multi-site musculoskeletal pain? A 4-year follow-up study in an industrial population. *Int Arch Occup Environ Health*. 2013;86(5):581-9.
64. Näswall K, Sverke M, Göransson S. Is work affecting my health? Appraisals of how work affects health as a mediator in the relationship between working conditions and work-related attitudes. *Work and Stress*. 2014;28(4):342-61.
65. Oakman J, Neupane S, Nygård CH. Does age matter in predicting musculoskeletal disorder risk? An analysis of workplace predictors over 4 years. *Int Arch Occup Environ Health*. 2016;89(7):1127-36.
66. Oksa R, Kaakinen M, Savela N, Hakanen JJ, Oksanen A. Professional Social Media Usage and Work Engagement Among Professionals in Finland Before and During the COVID-19 Pandemic: Four-Wave Follow-Up Study. *Journal of Medical Internet Research*. 2021;23(6):e29036-e.
67. Oksa R, Mäkikangas A, Savela N, Latikka R, Oksanen A. Longitudinal development of well-being among Finnish employees during 2019-2021: Relationships with personality trait profiles. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2023;64(2):179-93.
68. Oksa R, Pirkkalainen H, Salo M, Savela N, Oksanen A. Professional social media-enabled productivity: a five-wave longitudinal study on the role of professional social media invasion, work engagement and work exhaustion. *Inf Technol People*. 2022;35(8):349-68.
69. Olsen KM, Sverdrup TE, Kalleberg AL. Turnover and transferable skills in a professional service firm. *J Prof Org*. 2019;6(1):2-16.
70. Richter A, Näswall K. Job insecurity and trust: Uncovering a mechanism linking job insecurity to well-being. *Work and Stress*. 2019;33(1):22-40.
71. Roelen CAM, Magerøy N, van Rhenen W, Groothoff JW, van der Klink JJJ, Pallesen S, et al. Low job satisfaction does not identify nurses at risk of future sickness absence: results from a Norwegian cohort study. *International Journal of Nursing Studies*. 2013;50(3):366-73.
72. Sacco LB, Cahill KE, Westerlund H, Platts LG. Changes in Job Quality as People Work beyond Pensionable Age in Sweden. *Work Aging Retirement*. 2022;8(3):282-95.
73. Salin D, Stride C, Smith S, Santokkie S. High-performance work practices and employee wellbeing: organizational identification as a mediator. *FRONTIERS IN PSYCHOLOGY*. 2023;14.
74. Sejbaek CS, Nexø MA, Borg V. Work-related factors and early retirement intention: a study of the Danish eldercare sector. *European Journal of Public Health*. 2013;23(4):611-6.
75. Seppälä P, Harju L, Hakanen JJ. Interactions of Approach and Avoidance Job Crafting and Work Engagement: A Comparison between Employees Affected and Not Affected by Organizational Changes. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(23).
76. Seppälä P, Hakanen J, Mauno S, Perhoniemi R, Tolvanen A, Schaufeli W. Stability and change model of job resources and work engagement: A seven-year three-wave follow-up study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2015;24(3):360-75.
77. Seppälä P, Mauno S, Kinnunen ML, Feldt T, Juuti T, Tolvanen A, Rusko H. Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers. *J Posit Psychol*. 2012;7(2):95-106.
78. Seppälä P, Mäkikangas A, Hakanen JJ, Tolvanen A, Feldt T. Is Autonomy Always Beneficial for Work Engagement? A Six-year Four-Wave Follow-Up Study. *J Person-Orien Res*. 2020;6(1):16-27.

79. Sewdas R, Thorsen SV, Boot CRL, Bjørner JB, Van der Beek AJ. Determinants of voluntary early retirement for older workers with and without chronic diseases: A Danish prospective study. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2020;48(2):190-9.
80. Siltaloppi M, Kinnunen U, Feldt T, Tolvanen A. Identifying patterns of recovery experiences and their links to psychological outcomes across one year. *Int Arch Occup Environ Health*. 2011;84(8):877-88.
81. Skaalvik EM, Skaalvik S. Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teach Teach Theory Prac*. 2020;26(7-8):602-16.
82. Solberg IB, Rø KI, Aasland O, Gude T, Moum T, Vaglum P, Tyssen R. The impact of change in a doctor's job position: a five-year cohort study of job satisfaction among Norwegian doctors. *BMC Health Services Research*. 2012;12(1):41-.
83. Sterud T, Hem E, Lau B, Ekeberg Ø. A comparison of general and ambulance specific stressors: predictors of job satisfaction and health problems in a nationwide one-year follow-up study of Norwegian ambulance personnel. *J Occup Med Toxicol*. 2011;6(1):10-.
84. Strömberg M, Eriksson A, Bergman D, Dellve L. Social capital among healthcare professionals: A prospective study of its importance for job satisfaction, work engagement and engagement in clinical improvements. *International Journal of Nursing Studies*. 2016;53:116-25.
85. Sturges J, Conway N, Liefoghe A. What's the deal? An exploration of career management behaviour in Iceland. *International Journal of Human Resource Management*. 2008;19(4):752-68.
86. Søbstad JH, Pallesen S, Bjorvatn B, Costa G, Hystad SW. Predictors of turnover intention among Norwegian nurses: A cohort study. *Health Care Manage Rev*. 2021;46(4):367-74.
87. Thorsen SV, Jensen PH, Bjørner JB. Psychosocial work environment and retirement age: a prospective study of 1876 senior employees. *Int Arch Occup Environ Health*. 2016;89(6):891-900.
88. Tuomi K, Vanhala S, Nykyri E, Janhonen M. Organizational practices, work demands and the well-being of employees: a follow-up study in the metal industry and retail trade. *Occupational medicine (Oxford, England)*. 2004;54(2):115-21.
89. Upadaya K, Salmela-Aro K. Social demands and resources predict job burnout and engagement profiles among Finnish employees. *Anxiety, stress, and coping*. 2020;33(4):403-15.
90. Vander Elst T, Richter A, Sverke M, Näswall K, De Cuyper N, De Witte H. Threat of losing valued job features: The role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work and Stress*. 2014;28(2):143-64.
91. Virtanen M, Kivimäki M, Elovainio M, Vahtera J, Ferrie JE. From insecure to secure employment: changes in work, health, health related behaviours, and sickness absence. *Occupational and Environmental Medicine*. 2003;60(12):948-53.
200. An SH, Meier KJ, Ladenburg J, Westergård-Nielsen N. Leadership and Job Satisfaction: Addressing Endogeneity With Panel Data From a Field Experiment. *Review of Public Personnel Administration*. 2020;40(4):589-612.
201. Barene S, Krusturup P, Holtermann A. Does a 40-week football and Zumba exercise intervention influence self-reported job satisfaction, work role functioning and sick leave among female hospital employees? A cluster-randomised controlled trial. *Eur J Sport Sci*. 2023;23(8):1750-60.
202. de Bloom J, Sianoja M, Korpela K, Tuomisto M, Lilja A, Geurts S, Kinnunen U. Effects of park walks and relaxation exercises during lunch breaks on recovery from job stress: Two randomized controlled trials. *J Environ Psychol*. 2017;51:14-30.
203. Forsetlund L, Bradley P, Forsen L, Nordheim L, Jamtvedt G, Bjørndal A. Randomised controlled trial of a theoretically grounded tailored intervention to diffuse evidence-based public health practice [ISRCTN23257060]. *BMC Med Educ*. 2003;3:1-12.
204. Klatt M, Norre C, Reader B, Yodice L, White S. Mindfulness in Motion: a Mindfulness-Based Intervention to Reduce Stress and Enhance Quality of Sleep in Scandinavian Employees. *Mindfulness*. 2017;8(2):481-8.
205. Pryce J, Albertsen K, Nielsen K. Evaluation of an open-rota system in a Danish psychiatric hospital: a mechanism for improving job satisfaction and work-life balance. *Journal of Nursing Management*. 2006;14(4):282-8.



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

www.mynak.se

ISBN 978-91-990347-3-7