

Mälardalens högskola  
Akademin för hållbar samhälls- och teknikutveckling

# Att leda sig själv

Självledarskapsstrategiers betydelse för stress

Ulrika Dahl

C-uppsats i psykologi, VT 2012  
Handledare: Wanja Astvik  
Examinator: Jacek Hochwälder



# Att leda sig själv

## Självledarskapsstrategiers betydelse för stress

Ulrika Dahl

Självledarskap innefattar strategier som syftar till att medvetandegöra och förändra individens tankar och i förlängningen beteende. Genom att förändra tankemönster kan individen förhoppningsvis öka chansen att hantera stress. Forskning visar att ökat självledarskap medför ökad self-efficacy, vilket i sin tur förbättrar förmågan att hantera stress. Studien syftar till att undersöka om det även finns samband mellan självledarskap och stress, hypotesen var att det föreligger ett negativt samband mellan de båda variablerna. Deltagarna (89 studenter, varav 56 kvinnor) besvarade en enkät bestående av självledarskap, självskattad stress och arbetsmiljö. Analyser visade att det inte fanns ett linjärt samband mellan variablerna, men att självledarskap ändå ökar när arbetskraven ökar. Även självskattad stress ökar vid högre arbetskrav. Det krävs dock ytterligare forskning för att vidare undersöka sambanden, gärna med experimentell design rörande huruvida förändringar i självledarskap leder till förändrade stressnivåer.

*Keywords:* self-leadership, stress management, self-efficacy

### Inledning

I dagens arbetsliv har den enskilde individen ett ökat ansvar i sitt arbete, men minskad kontroll över arbetet. Individen kan i högre utsträckning själv bestämma var, när och hur hon ska arbeta, men är samtidigt underkastad omgivningens krav och förväntningar. Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson och Lundberg (2011) delar upp denna flexibilitet i två delar; flexibilitet genom förtroende och flexibilitet genom utbytbarhet. Den förstnämnda formen innebär att individen får möjligheten att själv bestämma över sitt eget arbete, ledningen har ett förtroende för arbetaren. Samtidigt som detta förtroende innebär en viss frihet för individen så skapar det även en ökad press, hon måste både sätta upp målen och uppnå dem. Chefens roll blir istället att visa individen vilka kunskaper och tekniker som kan fungera i detta nya, mer gränslösa arbetsliv. Flexibilitet genom utbytbarhet innebär att organisationen planerar och fördelar arbetsuppgifterna samt endast har en minimal relation till medarbetarna. Detta för att minska organisationens beroende av sina anställda och för att organisationen ska kunna utnyttja arbetarna maximalt (Allvin et al., 2011).

Båda dessa former av flexibilitet innebär att individen måste ta ett ökat ansvar för den egna arbetsinsatsen. En organisation som tillämpar flexibilitet genom förtroende skapar en arbetsplats där individen har ett stort eget ansvar, hon måste leda sig själv mot egna framgångar och prestationer. Flexibilitet genom utbytbarhet innebär att den enskilde medarbetaren inte har samma stöd från ledningen utan måste själv hantera de situationer som uppkommer. Ett sätt för individen att hantera detta ökade individansvar är att utöka de egna kunskaperna kring de olika strategier som leder till ett bättre självledarskap. Självledarskap kan definieras som strategier som kan användas för att individen ska kunna identifiera och förändra beteenden och tankemönster för att öka den inre motivationen (Manz, 1986). Dessa strategier kan användas både när individen utför uppgifter som hon finner roliga och

motiverande, och när det gäller uppgifter som måste genomföras men som inte är motiverande (Manz, 1983, 1986). Manz (1986) delade upp dessa tekniker i 3 huvudgrupper, med ett antal strategier inom varje grupp. Huvudgrupperna är beteendefokuserade strategier, strategier med fokus på naturliga belöningar samt strategier med syfte att skapa konstruktiva tankemönster.

De beteendefokuserade strategierna syftar till att öka individens medvetenhet om hur hon agerar och reagerar i olika situationer. I denna grupp ingår strategierna fastställande av egna mål, självbelöning, självbestraffning, självobservation och självkorrigerande feedback (Houghton & Neck, 2002). Genom att observera sig själv kan individen identifiera och förbättra sitt eget agerande, resultatet blir nya, konstruktiva beteendemönster (Anderson & Prussia, 1997). Användandet av dessa strategier leder förhoppningsvis till att individen hanterar de uppgifter hon ställs inför på ett konstruktivt sätt. Enligt Neck och Houghton (2006) tyder forskningsresultat på att användandet av beteendefokuserade strategier kan leda till ökat fokus och i slutändan även förbättrad prestation.

Att fokusera på naturliga belöningar innebär att individen fokuserar på de aspekter av arbetssituationen som är naturligt belönande. Dessa aspekter innebär en belöning i sig för individen då hon finner dessa motiverande och roliga att utföra (Houghton & Neck, 2002). Genom att använda beteendefokuserande strategier blir individen medveten om vilka arbetssätt hon uppfattar som motiverande, därefter kan hon skapa en arbetsmiljö som möjliggör användandet av dessa. Strategierna med fokus på naturlig belöning handlar i korthet om att fokusera på de positiva och trevliga aspekterna, att försöka använda sig av dessa arbetssätt så frekvent som möjligt (Anderson & Prussia, 1997). Syftet och målet är att öka individens känsla av kompetens, självkontroll och mening (Manz, 1983, 1986).

Kategorin konstruktiva tankemönster benämns även som tankeledarskap. Om individen påverkar och förändrar sina tankemönster så förändras även individens uppfattning och agerande, tanke påverkar handling (Neck & Manz, 1992, 1996). De strategier som räknas till denna undergrupp är visualisera framgång i förväg, självdialog samt utvärdering av de egna värderingarna och åsikterna (Houghton & Neck, 2002). Att medvetandegöra och utvärdera de egna åsikterna och värderingarna är det första steget för att konstruktivt kunna förändra tankemönster (Neck & Houghton, 2006). Neck och Manz (1992) visar på flertalet forskningsresultat som visar att en effektiv och positiv självdialog förutspår hur framgångsrika individens prestationer blir. En inre dialog som fokuserar på det positiva skapar i högre grad konstruktiva tankemönster, vilket i sin tur ökar chansen att individens prestationer förbättras. Att visualisera en lyckad prestation i förväg är en annan teknik för att öka chansen för en framgångsrik prestation (Neck & Manz, 1992). Medvetenhet om de egna tankemönstren, att konstruktivt förändra dem, föra en positiv självdialog samt visualisera framgång i förväg verkar vara effektiva vägar för att förbättra prestationen, jobbtillfredsställelsen, tron på den egna förmågan (self-efficacy) samt öka andelen positiva känslor hos individen (Neck & Manz, 1996; Neck, Neck, Manz & Godwin, 1999).

### *Self-efficacy och självledarskap*

Självledarskapsteorin utvecklades av Manz i början av 1980-talet (Manz, 1983, 1986). Ursprunget hittas bland annat i den social-kognitiva teorin (Neck & Houghton, 2006), där tro på den egna förmågan (self-efficacy) är en av de centrala faktorerna (Bandura, 1989). Den enskilde individens beteende är enligt denna teori resultatet av en samverkan mellan det aktuella inre tillståndet och yttre influenser (Bandura, 1989; Manz 1986; Neck, Nouri & Godwin, 2003). Människan är varken en självständig agent som agerar fritt, eller en robot som mekaniskt reagerar på omgivningens impulser. Bandura (1989) menar istället att individen kan påverka sitt eget beteende och motivationsnivå. En av de mekanismer som

individen kan använda sig av för att påverka det egna beteendet är self-efficacy. Neck et al. (2003) bygger en teoretiskt grundad modell som visar att konstruktiva tankemönster påverkar hur individen sätter upp mål. Enligt denna modell interagerar individens värderingar, självdialog, visualiseringsförmåga och tankemönster med omgivningen och påverkar på detta sätt individens målsättande. Andra teorier som har haft en inverkan vid framväxandet av självledarskapsteorin är självregleringsteorin (self-regulation theory), self-management och teorier rörande inre motivation (intrinsic motivation) (Neck & Houghton, 2006). Gemensamt för dessa teorier är att de, med olika utgångspunkter, avhandlar hur individen kan agera, hantera och reagera på omgivningens impulser för att skapa en trivsamt miljö för individen (Manz, 1986; Neck & Houghton, 2006).

Det finns ett bevisat samband mellan self-efficacy och självledarskap när det gäller prestation (Prussia, Anderson & Manz, 1998). En stark self-efficacy innebär att individen vågar sätta upp svårare mål, vilket i sin tur påverkar den inre motivationen och viljan att uppnå målen (Bandura, 1989). Prussia et al. (1998) visar att det finns ett positivt samband mellan självledarskap och self-efficacy, och ett positivt samband mellan self-efficacy och prestation. Resultaten från denna studie visar att det finns ett samband mellan hur stark individens self-efficacy är och i vilken utsträckning hon har användning av kunskaper kring självledarskap. Även den studie som Neck och Manz (1996) genomfört visar att det finns ett samband mellan self-efficacy och självledarskapkunskaper, både vad gäller positiva känslor och jobbtillfredsställelse, resultat som bekräftas av Chaijukul (2010). Neck och Manz (1996) genomförde för-tester där inga signifikanta skillnader i self-efficacy uppvisades mellan kontroll- och experimentgrupp. Experimentgruppen fick därefter träning och kunskaper kring tankeledarskapet, vilket innefattar de strategier som hjälper individen att skapa konstruktiva tankemönster (Neck & Manz, 1992). Efter avslutad träning fanns en signifikant skillnad mellan grupperna rörande positiva affekter, jobbtillfredsställelse, mental prestation och self-efficacy (Neck & Manz, 1996). En ökad förmåga att styra och skapa mer konstruktiva tankemönster resulterade i en förhöjd self-efficacy och jobbtillfredsställelse.

### *Självledarskapsteorins svagheter*

Självledarskap verkar dock inte vara en universell lösning för att öka motivationen och jobbtillfredsställelsen. Williams (1997) bygger ett resonemang som mynnar ut i att vissa personlighetstyper har större användning av självledarskapsteknikerna. Resonemanget bygger på de 5 personlighetsdragen inom femfaktormodellen: extraversion, samvetsgrannhet, öppenhet, neuroticism och tillmötesgående. De tre första är enligt detta resonemang positivt associerade med självledarskap, neuroticism har ett negativt samband medan tillmötesgående är orelaterat till självledarskapkunskaper och träning. Williams (1997) menar vidare att self-efficacy har en positiv relation till självledarskap, att individer med hög self-efficacy tenderar att vara bättre självledare även innan de fått specifik självledarskapsträning. Han påpekar dock att det behövs ytterligare forskning innan man med säkerhet kan fastställa om vissa personlighetstyper har större nytta av självledarskap.

Det finns även forskare som menar att vissa situationsfaktorer måste vara uppfyllda för att självledarskap ska vara en reell möjlighet. Houghton och Yoho (2005) hävdar att det finns situationer där en ledare inte bör uppmuntra självledarskap. En arbetsplats med kortsiktig planering, snabb rotation av medarbetare, i någon form av akut kris eller som detaljstyr hur arbetet ska utföras, är enligt Houghton och Yoho (2005) inte lämpliga för självledarskap. För att självledarskap ska vara möjligt och givande bör arbetsplatsen satsa långsiktigt på sina medarbetare, vara stabil utan risk för akuta kriser samt vara ostrukturerad i så mån att medarbetarna har kreativa, icke-rutinmässiga arbetsuppgifter. Denna form av arbetsplats

gynnar det uppmuntrande ledarskapet (empowering leadership), vilket enligt Houghton och Yoho (2005) är den enda ledarskapsstilen som till fullo möjliggör självledarskap och leder till att medarbetarna får chansen att utöva och förbättra sina självledarskapskunskaper. Trots dessa invändningar mot självledarskapets möjliga användningsområden bör det påpekas att både Houghton och Yoho (2005) och Williams (1997) resonemang endast är teoretiskt underbyggda antaganden. Det saknas därmed empiriskt underbyggda resultat som stödjer dessa påståenden. Manz (1983) påpekar att alla individer utövar någon form av självledarskap, oavsett personlighetstyp eller träning, men att alla inte är effektiva självledare.

Forskning visar att det existerar skillnader mellan kulturer när det gäller hur självledarskap används. Den teori som Alves, Lovelace, Manz, Matsypura, Toyasaki och Kes (2006) skapat pekar mot detta och den empiriska studie som Neubert och Wu (2006) genomfört stödjer detta. Självledarskapsteorin skapades och utvecklades inom den amerikanska kulturen, en kultur som enligt Alves et al. (2006) präglas av låg maktavstånd, låg grad av osäkerhetsundvikande, individualism, ojämlikhet mellan könen samt en kortsiktig framtidorientering. De flesta studier som har genomförts är även de genomförda i en amerikansk eller västerländsk kontext. Alves et al. (2006) menar att detta kan innebära att teorin eventuellt inte fungerar felfritt i andra kulturer. Ett antagande som till viss del bekräftas av Neubert och Wus (2006) studie i en kinesisk kontext. Denna studie visar att vissa aspekter av självledarskap kan vara universella, medan andra verkar vara kulturberoende. I den kinesiska kulturen verkar till exempel naturliga belöningar vara en mindre del i självledarskapet än vad den visats sig vara i västerländska studier (Neubert & Wu, 2006).

Alves et al. (2006) modell kan tillsammans med Neubert och Wus (2006) studie medföra att den amerikanskt utvecklade självledarskapsteorin behöver justeras för att fungera i en svensk kontext. Det finns dock färre skillnader mellan den svenska och den amerikanska kulturen, än mellan den amerikanska och kinesiska. Alves et al. (2006) nämner att den svenska kulturen i högre grad präglas av jämställdhet, i övrigt är den svenska och den amerikanska kulturen relativt lika varandra. Alves et al. (2006) menar vidare att den kulturella, teoretiska analys som de genomför, trots Neubert och Wus (2006) resultat, visar att självledarskapsteorin troligen kan användas även i kulturer som skiljer sig från den amerikanska, om än efter vissa förändringar.

Kritik mot självledarskapsteorin har framförts, framförallt då antalet empiriska studier är relativt få (Neck & Houghton, 2006). En anledning till denna avsaknad av studier är enligt Neck och Houghton (2006) att det har tagit lång tid att skapa ett användbart mätinstrument. Ett första försök till mätinstrument gjordes av Andersson och Prussia (1997), vilket sedan utvecklats och förbättrats av Houghton och Neck (2002). Som Neubert och Wus (2006) studie visar finns det dock problem även med denna version. Mer forskning behövs för att försöka utveckla ett instrument som fungerar i flera olika sammanhang och kulturer. Trots sina brister är Houghton och Necks (2002) ”Revised Self-Leadership Questionnaire” (RSLQ) det mest använda instrumentet för att mäta självledarskap (Neck & Houghton, 2006).

### *Självledarskap och stress*

Självledarskapsteknikerna kan användas för att förbättra den egna prestationen och motivationen. De strategier som ingår i självledarskapet kan även användas för att öka individens förmåga att hantera stressfyllda situationer. En studie av Unsworth och Mason (2012) pekar på att ökade självledarskapskunskaper medför ökade möjligheter för den enskilde individen att hantera stress. Studiens resultat tyder på att självledarskap kan vara ett konstruktivt redskap för att förebygga och hantera stress. I samklang med denna studie menar Bandura (1989) att det finns ett samband mellan self-efficacy och förmåga att hantera stress.

Som tidigare nämnts finns det även signifikanta samband mellan självledarskap och self-efficacy (Neck & Manz, 1996; Prussia et al., 1998), vilket borde medföra att det även finns ett samband mellan självledarskap och förmåga att hantera stress. Även den modell som Lovelace, Manz och Alves (2007) bygger pekar mot att det finns ett samband mellan stresshanteringsförmåga och självledarskap. Denna teoretiska modell visar att individer med en kravfylld arbetsmiljö uppvisar högre engagemang och bättre hälsa om de tillämpar självledarskap. En stressfylld arbetsplats uppfattas som mindre hotande om individen har kunskaper kring självledarskapsstrategierna och möjlighet att tillämpa dem i arbetet.

Job Demands-Resources (JD-R) är en modell som i många avseenden liknar den kravkontroll-modell som Karasek och Theorell har utvecklat (Karasek, 1979, Karasek & Theorell, 1990), men använder det bredare begreppet resurser, vilket innehåller kontrollbegreppet men även andra typer av resurser. JD-R-modellen innefattar både olika typer av arbetskrav och olika typer av resurser som finns tillgängliga för att hantera dessa krav (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Studien av Demerouti et al. (2001) visar att höga arbetskrav ökar risken för stress och utmattning medan brister i resurser medför ett lägre engagemang. Även avsaknad av socialt stöd ökar stressnivåerna, vilket Viswesvaran, Sanchez och Fishers (1999) metastudie visar på. Starkt socialt stöd innebär en ökad förmåga att hantera de stressorer som kan uppstå.

### *Självledarskap, stress och studenter*

Den sammanlagda forskningen tyder på att självledarskap kan vara ett sätt att hantera de förändrade arbetsvillkoren i det nya arbetslivet. Det gränslösa arbetslivet ställer nya krav på individen när hon själv måste planera, utföra och utvärdera sitt arbete (Allvin et al., 2011). En medvetenhet om vilka situationer och arbetssätt som skapar en konstruktiv arbetsmiljö, att föra en positiv självdialog, att visualisera framgång i förväg och förändra negativa eller ineffektiva tankemönster till mer konstruktiva tankegångar är alla tekniker som ingår i självledarskapet (Neck & Houghton, 2006). Tillsammans skapar dessa tekniker en ökad möjlighet för individen att hantera den stress som kan uppstå. Att som student ha kunskaper kring självledarskap är inte enbart en hjälp under studietiden utan även i det efterkommande arbetslivet (Houghton, Wu, Godwin, Neck, & Manz, 2012). Houghton et al. (2012) skapar en modell som visar att kunskaper kring, och användande av, självledarskapsstrategier medför en lägre självskattat stressnivå. Modellen saknar dock den andra strategigruppen, att fokusera på naturliga belöningar, oklart varför. I samklang med tidigare studier (Neck & Manz, 1996; Prussia et al., 1998) visar även denna modell att självledarskapskunskaper påverkar individens self-efficacy, vilket i sin tur påverkar individens förmåga att hantera stressfyllda situationer. Houghton et al. (2012) har inte genomfört några empiriska studier med denna modell som grund, men de har under många år hållit kurser där universitetsstudenter har haft möjligheten att lära sig modellens grunder. Forskarna har i samband med dessa kurser även samlat in kommentarer och åsikter från studenterna, vilka har visat att studenterna upplevt en ökning i stresshanteringsförmåga när de har ökat sina självledarskapskunskaper.

Flera studier genomförda med studenter som deltagare visar att de i många fall uppvisar höga nivåer av stress (Stecker, 2004; Everly et al., 1994). Att använda sig av självledarskapstekniker kan som student vara ett sätt att minska den egna stressupplevelsen. Genom att tillämpa de strategier som ingår i självledarskapet kan man som student öka sin egen self-efficacy och i slutändan även öka sin förmåga att hantera den stress som kan uppstå i olika situationer. Kunskaper som är användbara både under studietiden och i det efterkommande arbetslivet (Houghton et al., 2012).

## *Syfte, frågeställning och hypotes*

Den forskning som har genomförts tyder på att det finns ett samband mellan användandet av självledarskap och stress. Flera studier har visat att individer som ökar sina kunskaper kring de olika självledarskapsstrategierna även uppvisar en ökad förmåga att hantera stress. Det finns dock endast begränsad forskning kring studenters användande av självledarskap och dess inverkan på studenternas självskattade stressnivå. Som student har man ett stort ansvar att själv planera och genomföra sina studier. Villkoren som omger högskolestudier har därmed stora likheter med villkoren i det så kallade gränslösa arbetet. Syftet med denna studie är därför att undersöka hur högskolestudenter använder sig av självledarskapsstrategier för att hantera stress. Vidare att undersöka huruvida det finns ett samband mellan användandet av självledarskapsstrategierna och självuppskattad stress. Eftersom krav (se t.ex. Karasek & Theorell, 1990; Demerouti et al., 2001) och stöd (Viswesvaran et al., 1999) i tidigare forskning visat sig ha starka samband med stress är syftet att kontrollera för dessa villkor och att undersöka om självledarskap tillför ytterligare förklaring till deltagarnas upplevelse av stress.

Studiens frågeställning lyder: I vilken utsträckning används de olika självledarskapsstrategierna?

En hypotes antogs att individer som i stor utsträckning använder sig av självledarskap har en lägre självskattad stressnivå medan de som inte använder sig av självledarskap har en högre grad av självskattad stress. Resultatet borde därmed vara ett negativt samband där ett högt resultat på RSLQ (självledarskap) medför ett lågt resultat på PSS (stress).

## Metod

### *Deltagare*

I studien deltog 89 studenter från en högskola i Mellansverige, 33 män och 56 kvinnor. Deltagarna var i åldrarna 20 till 45 år ( $M = 26.09$ ,  $SD = 6.01$ ). Deltagarna hade studerat mellan 2 och 7 terminer ( $M = 4.37$ ,  $SD = 1.68$ ). Av de 290 individer som mottog enkäten hade 90 individer besvarat den efter de två veckor formuläret var öppet, en av deltagarna hade dock inte fyllt i hela enkäten och togs därför bort innan analys.

### *Material*

Mätinstrument för självledarskap, stress och arbetsmiljö hämtades från olika källor och sammanställdes till en enkät med sammanlagt 53 påståenden. 35 av påståendena berörde självledarskap, 10 påstående handlande om stress och 4 påståenden rörde deltagarnas arbetsmiljö. Utöver det ingick även 4 bakgrundsfrågor: ålder, kön, antal studerade terminer samt extrajobb vid sidan av studierna.

*Oberoende variabel. Självledarskap.* För att mäta självledarskap användes instrumentet Revised Self-Leadership Questionnaire (RSLQ) (Houghton & Neck, 2002), översatt till svenska. Ett par påståenden omformulerades för att passa studenternas situation. Mätinstrumentet är en vidareutveckling och förbättring av Anderson och Prussias Self-Leadership Questionnaire (SLQ) (1997). Mätinstrumentet bestod av 35 påståenden, indelade i 3 strategigrupper och 9 undergrupper. Exempel på påståenden rörande beteendefokuserade



strategier var ”Jag skapar specifika mål för min egen prestation”, ”När jag har slutfört en uppgift framgångsrikt belönar jag mig med något jag gillar” och ” Jag håller koll på hur bra jag presterar när det gäller mina studier”. 5 av påståendena avhandlade de strategier vars syfte är att fokusera på aspekter som innebär naturliga belöningar. Exempel på påståenden från denna kategori är ”Jag hittar mina egna favoritsätt att göra saker på” och ”Jag fokuserar på de behagliga/trevliga, snarare än på de obehagliga, aspekterna av mina arbetsuppgifter”. Exempel på påståenden från kategorin konstruktiva tankemönster var ”Jag använder mig av min fantasi för att se mig själv lyckas med viktiga uppgifter”, ”Jag talar med mig själv (högt eller inombords) för att arbeta mig igenom svåra situationer” samt ”Jag funderar över de mål jag vill uppnå i framtiden”. Påståendena besvarades med hjälp av en femgradig skala: Stämmer inte alls (1), Stämmer lite (2), Stämmer ganska bra (3), Stämmer nästan helt (4) och Stämmer helt (5).

Av de nio undergrupperna skapades 9 index. Då undergruppen ”fokusera på naturliga belöningar” uppvisade en låg reliabilitet (0,56) togs den bort från de fortsatta analyserna. Även undergruppen självkorrigerande feedback uppvisade låg reliabilitet (0,68) och togs bort innan ytterligare analyser genomfördes. Kvar fanns 7 index, ett för varje undergrupp som klarade gränsen för godkänd reliabilitet (Cronbach's alpha,  $\alpha = .70$ ).

*Kontrollvariabel. Socialt stöd och arbetskrav.* För att undersöka deltagarnas kvantitativa arbetskrav och sociala stöd användes modifierade påståenden från QPS Nordic (Dallner, Lindström, Elo, Skogstad, Gamberale, Hottinen, Knardahl & Ørhede, 2000). Då detta är ett instrument som är utvecklat för arbetsplatsen omformulerades påståendena för att passa den aktuella studien. I studien användes frågor från grupperna ”kvantitativa arbetskrav” (2 påståenden) och ”social interaktion (2 påståenden). Svartalternativen var Mycket sällan eller aldrig (1), Ganska sällan (2), Ibland (3), Ganska ofta (4) och Mycket ofta eller alltid (5).

Två index skapades, kvantitativa arbetskrav ( $\alpha = .72$ ) och socialt stöd ( $\alpha = .80$ ). Dessa index har i tidigare studier uppvisat liknande reliabilitetsnivåer ( $\alpha = .72$  respektive  $\alpha = .75$ ) (Dallner et al., 2000).

*Beroende variabel. Stress.* Perceived Stress Scale (PSS) är ett väletablerat mätinstrument för att mäta individens subjektivt upplevda stressnivå (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983). Påståendena är avsedda att mäta i vilken utsträckning individen upplever sin situation som oförutsägbar, okontrollerbar och ansträngande (Cohen et al., 1983). Den ursprungliga skalan innehöll 14 påståenden, men den finns även med 10 respektive 4 påståenden (Lavoie & Douglas, 2012). I den här studien användes PSS-10, detta förkortade mätinstrument har uppvisat god reliabilitet i flera studier (0.78 – 0.91) (Cohen & Janicki-Deverts, 2012). Påståendena besvarades med hjälp av en femgradig skala med svartalternativen Aldrig (1), Nästan aldrig (2), Ibland (3), Ganska ofta (4) och Våldigt ofta (5).

4 av påståendena skalvändes och ett index skapades där höga poäng innebär en hög självskattat stress ( $\alpha = .83$ ).

## *Procedur*

Den webbaserade enkäten skickades, tillsammans med missivbrev, till deltagarna via mejl. I missivbrevet presenterades studiens syfte och information gavs i enlighet med Vetenskapsrådets etiska regler (2002). Deltagarna informerades om att deltagandet var frivilligt, att alla svar var anonyma och att insamlade data endast skulle användas för den aktuella studien. Begreppet självledarskap presenterades även kortfattat för att ge deltagarna

en bakgrund. Enkäten bifogades genom en länk och webbformuläret var öppet i 2 veckor och därefter fördes de insamlade enkätsvaren över till SPSS (IBM SPSS Statistics 19).

### *Databearbetning*

Med hjälp av SPSS analyserades materialet med T-test, Pearsonkorrelation, envägs variansanalys och multipel hierarkisk regressionsanalys.

Inför envägs variansanalysen gjordes en uppdelning av självledarskapsresultaten i lågt, medel och högt resultat med 33 % av deltagarna i varje grupp. Gruppen lågt självledarskap innefattade de som hade 1.73 – 2.5 poäng, medel 2.7 – 3.3 och högt 3.7 – 4.2. För att skapa dessa tydligare jämförelsegrupper exkluderades totalt 10 individer, de med värdet 2.6 samt de med värden mellan 3.4 och 3.6. Detta för att skapa en grupp med höga värden i relation till gruppens totala medelvärde ( $M = 3.05$ ), en med låga värden och slutligen en tydlig mellangrupp kring självledarskapsmedelvärdet.

## Resultat

Inledningsvis presenteras bakgrundsfakta rörande deltagarna. Därefter redovisas resultaten av T-test, Pearsonkorrelationer, den multipla hierarkiska regressionsanalysen samt resultaten av envägs variansanalys.

*Bakgrundsvariabler.* I Tabell 1 redovisas frekvensfördelningar över bakgrundsdata. Som framgår i tabellen har majoriteten av deltagarna extrajobb vid sidan av studierna (65.2 %). Av de deltagare som inte har ett extrajobb är majoriteten kvinnor, endast 9 av de 33 deltagande männen saknade extrajobb. Vidare visar tabellen att 79.8 % av deltagarna är födda under 80- eller början av 90-talet.

Tabell 1

### *Bakgrundsdata, frekvensfördelningar*

Variabel		N	Procent	
<b>Extrajobb</b>	Ja	58	65.2	
		Kvinnor	34	38.2
		Män	24	27
	Nej	31	34.8	
		Kvinnor	22	24.7
	Män	9	10.1	
<b>Födelseår</b>	1960-1970	2	2.2	
	1971-1980	16	18	
	1981-1990	49	55.1	
	1991-1995	22	24.7	

*T-test.* Ett stressindex skapades och materialet analyserades därefter med hjälp av T-test. Medelvärdet för alla deltagare när det gäller stressresultat var 27.56 poäng ( $SD = 4.56$ ). Kvinnorna hade i genomsnitt något högre poäng ( $M = 27.89$ ,  $SD = 4.84$ ) än männen ( $M = 27$ ,  $SD = 4.05$ ). Efterföljande T-test visade dock att det inte fanns några signifikanta skillnader mellan könen ( $t = .891$ ,  $df = 87$ ,  $p = .376$ ). T-test visade även att det inte fanns några signifikanta skillnader mellan de som hade och de som inte hade ett extrajobb vid sidan av

Tabell 2

*Pearsonkorrelationer, medelvärden, standardavvikelser för alla variabler, samt  $\alpha$ -värden för index*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Kön	-														
2. Terminer	-.23*	-													
3. Extrajobb	-.12	.35**	-												
4. Ålder	-	-	-	-											
5. Självledarskap	.27*	.046	-.035	-.001	-										
6. Kvant. arbetskrav	.15	-.14	-.051	.071	.23*	-									
7. Socialt stöd	.24*	-.10	.055	.16	.089	.023	-								
<i>Beteendefokuserade strategier</i>															
8. Fastställa mål	.20	.015	-.048	.046	.88**	.15	.02	-							
9. Självbelöna	.25*	-.032	-.037	-.004	.75**	.14	.27*	.63*	-						
10. Självbestrafva	.18	.083	-.033	-.078	.60**	.27*	-.24*	.47**	.23*	-					
11. Självobservera	.26*	.032	.004	.04	.85**	.24*	.15	.78**	.60**	.45**	-				
<i>Konstruktiva tankemönster</i>															
12. Visualisera	.15	.028	.023	.031	.82**	.25*	-.055	.74**	.50**	.45**	.67**	-			
13. Självdialog	.25*	.063	-.08	-.041	.89**	.12	.10	.71**	.64**	.46**	.69**	.68	-		
14. Utvärdera åsikter	.17	.07	.006	.03	.76**	.19	.16	.67**	.44**	.39**	.62**	.56	.61**	-	
15. Stress	.095	.12	.096	-.056	.022	.36**	-.24*	-.06	-.15	.19	.027	.14	-.088	-.087	-
Medelvärde	-	4.37	-	26.09	3.05	2.94	3.48	3.16	3.13	2.86	3.53	2.77	3.16	2.88	27.56
Standardavvikelse	-	1.68	-	6.01	.64	.80	.99	.71	1.10	.80	.76	.64	1.03	.66	4.56
Reliabilitet ( $\alpha$ )	-	-	-	-	.90	.72	.80	.78	.92	.81	.83	.72	.88	.75	.83

\* p < .05, \*\* p < .001

Not. Kön (Kvinna 1, Man 0), Extrajobb (Ja 1, Nej 0), Ålder (1960-1970: 1, 1971-1980: 2, 1981-1990: 3, 1991-1995: 4)

studierna ( $t = .897$ ,  $df = 87$ ,  $p = .372$ ). Analyserna visade att män och kvinnor hade liknande resultat när det gäller självskattad stress. Vidare att det faktum att man som student arbetar extra vid sidan av studierna inte påverkar den självskattade stressnivån.

*Korrelationsanalys.* Eftersom självledarskap består av flera undergrupper genomfördes Pearsonkorrelationer mellan bakgrundsvariablerna (kön, antal terminer studerade, extrajobb och ålder), de variabler som avhandlar deltagarnas arbetsmiljö (kvantitativa arbetskrav och socialt stöd), de sju självledarskapsstrategigrupperna (fastställande av egna mål, självbelöning, självbestraffning, självobservation, visualisera framgång i förväg, självdialog och utvärdera egna åsikter) samt stress. Som Tabell 2 visar finns det ett positivt samband mellan kön och socialt stöd samt mellan kön och självledarskap. De kvinnliga deltagarna använde i högre utsträckning självledarskap och de rapporterade även ett starkare socialt stöd. Kvinnorna använde sig i större utsträckning av strategierna självbelöning, självobservation samt självdialog.

Deltagare med svagt socialt stöd rapporterade högre stressnivåer. När de kvantitativa arbetskraven var höga, ökade användandet av självbestraffning, självobservation och visualisering. Ett starkt socialt stöd innebar att deltagarna i högre utsträckning använde självbelöning och i lägre grad bestraffade sig själva (självbestraffning). Individer som upplevde höga kvantitativa arbetskrav, använde sig i högre utsträckning av självledarskapsstrategier. Däremot uppvisades inga signifikanta samband mellan självledarskap och stress, varken när det gäller självledarskap generellt eller de olika strategierna.

Tabell 3

*Regressionsanalys för prediktion av stress. Standardiserade regressionskoefficienter (n=89)*

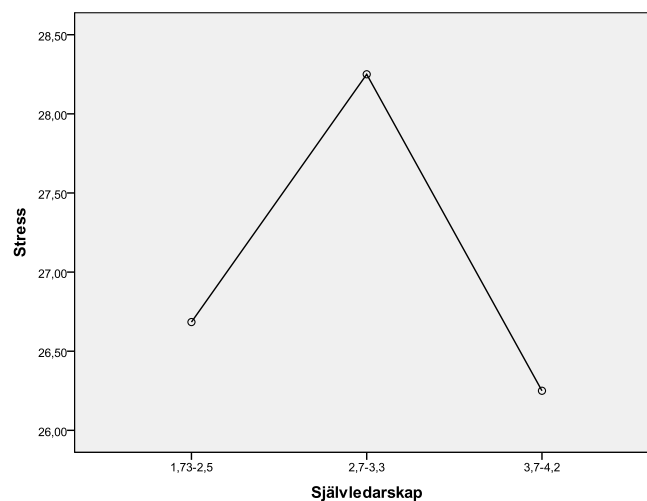
Variabel	Steg 1	Steg 2	Steg 3
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<b>Steg 1 - Bakgrundsvariabler</b>			
Kön	.13	.16	.20
Termin	.15	.19	.22
Extrajobb	.07	.09	.09
Ålder	.03	.08	.09
<b>Steg 2 – Kontrollvariabler</b>			
Kvantitativa arbetskrav		.37***	.40***
Socialt stöd		-.29**	-.29**
<b>Steg 3 - Självledarskap</b>			
Konstruktiva tankemönster			-.07
Beteendefokuserade strategier			-.09
$R^2$	.01	.19	.19
F	.75	4.47***	3.62***
$\Delta R^2$		.19***	.02

\*\*\*  $p < .001$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*  $p < .05$ .

*Regressionsanalys.* Den hierarkiska multipla regressionsanalysen visade att endast variablerna kvantitativa arbetskrav och socialt stöd var signifikanta prediktorer för den beroende variabeln självskattad stress. Som Tabell 3 visar kunde de tillsammans förklara 19

% av variansen i den beroende variabeln, stress. Hypotesen att det förelåg ett negativt linjärt samband mellan självledarskap och självskattad stress styrktes med andra ord inte. Fortsatta analyser visade att det kan föreligga ett kurvlinjärt samband mellan självledarskap och självskattad stress, där lågt eller högt självledarskap medför de lägsta nivåerna av självskattad stress.

*Variationsanalys.* Envägs variansanalys genomfördes för att närmare undersöka om användandet av självledarskap hade en kurvlinjär relation till självskattade stress. Inför analysen delades deltagarna upp i lågt, medel och högt självledarskap. Kategorin lågt självledarskap innefattade 1.73 – 2.5 poäng, medel 2.7 – 3.3 och högt 3.7 – 4.2. Analysen visade att det inte fanns några signifikanta skillnader mellan deltagarnas självledarskapsresultat och stressnivåer ( $F_{2, 76} = 1.54, p = .221$ ). Som Figur 1 visar var det deltagarna med medelhöga självledarskapspoäng som rapporterade mest stress.



Figur 1. Samband mellan självledarskap och stress

## Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka i vilken utsträckning självledarskap används bland högskolestudenter, samt att undersöka om det finns ett samband mellan självledarskap och stress. Hypotesen att det existerade ett negativt samband mellan de båda variablerna, där ett högt användande av självledarskap skulle innebära en låg stressnivå, fick dock inte stöd. Individer med lågt och högt självledarskap uppvisade de lägsta stressnivåerna medan individer med ett medelhögt självledarskap var de mest stressade. Kvinnorna visade sig i större utsträckning använda sig av självledarskap generellt. Ett svagt socialt stöd medförde högre stressnivåer och höga kvantitativa arbetskrav medförde högre nivåer av självskattad stress. Resultaten visar att självledarskap kan vara en användbar stresshanteringsmetod men det faktum att även lågt självledarskap medförde låga stressnivåer visar att det finns andra välfungerande stresshanteringsmetoder.

När det gäller självledarskap visade analysen att deltagarna i lägre grad använde sig av självledarskap än vad som rapporterats i tidigare studier. Sahin (2011) uppvisade ett självledarskapsmedelvärde på 3.07 (SD = 1.26) medan Norris (2008) studie rapporterade ett medelvärde på 3.76 (SD = .56). Deltagarna i denna studie placerade sig lägre än dessa båda studier (M = 3.05, SD = .64). Den mest använda strategin var självobservation (M = 3.53, SD = .76), följt av självdialog och fastställande av egna mål (M = 3.16, SD = 1.03 respektive M =

3.16, SD = .71). Svenska högskolestudenter verkar använda sig av självledarskapsstrategier i lägre grad jämfört med resultat från tidigare studier (Chaijukul, 2010; Norris, 2008; Sahin, 2011).

Om svenska högskolestudenter kan antas använda sig av självledarskap i lägre grad så rapporterade deltagarna högre nivåer av självskattad stress än vad som rapporterats i tidigare studier (Cohen & Janicki-Deverts, 2012). Medelvärde på stress var 27.56 i den aktuella studien medan Cohen och Janicki-Deverts rapporterade resultat kring 15 i de tre studier som ingick. Den självskattade stressen hos svenska högskolestudenter kan därmed anses vara relativt hög. Att de individer som uppvisade de högsta stressnivåerna även rapporterade medelresultat när det gäller självledarskap kan innebära att dessa individer använder sig av flera olika verktyg för att hantera stress, utan att bemästra något av dem fullt ut. Individer som rapporterar högt självledarskap har troligen större kunskaper än de med medel eller låga nivåer. Ett lågt självledarskapsresultat innebär troligen att individen har andra metoder och verktyg för att hantera stress. Att bemästra en strategi eller metod är därmed det viktigaste, inte vilken metod man använder. Att inte bemästra någon teknik skapar mest stress.

Att i hög utsträckning använda sig av självledarskap medför att individen är medveten om hur hon fungerar, agerar och reagerar. De beteendefokuserade strategierna syftar till att identifiera och förändra icke-fungerande beteendemönster (Houghton & Neck, 2002). Strategier som hör till gruppen konstruktiva tankemönster har som syfte att hjälpa individen skapa konstruktiva tankemönster, till denna grupp hör bland annat självdialog. Att föra en positiv inre dialog har i studier visat sig vara ett sätt att öka chansen för framgångsrika prestationer (Neck & Manz, 1992). En individ som i hög grad tillämpar dessa strategier har troligen en starkare self-efficacy, vilket i flera studier har visat sig ha ett samband med stresshanteringsförmåga (Neck & Manz, 1996; Prussia et al., 1998). I dessa studier studerades self-efficacy i relation till självledarskap, men det finns inget som motsäger att även andra metoder kan öka self-efficacy och stresshanteringsförmåga. Deltagare med låga resultat på både självledarskap och stress kan fortfarande ha en stark self-efficacy, förvärvat på annat håll. Då denna studie inte kontrollerade för self-efficacy går detta samband inte att undersöka utifrån det insamlade materialet.

I samklang med tidigare forskningsresultat (Norris, 2008) använde kvinnorna sig i högre utsträckning av självledarskap generellt. De tillämpade även självbelöning, självobservation och självdialog i större utsträckning än de manliga deltagarna. Det fanns däremot inga signifikanta könsskillnader när det gäller stress. En förklaring kan vara att kvinnor generellt upplever mer stress, men att de även använder sig av självledarskap i större utsträckning och att skillnaderna mellan könen därmed försvinner. Resultatet kan även bero på att männen i större utsträckning använder andra stresshanteringsstrategier, strategier som denna studie inte fångade upp. En tredje förklaring är att män och kvinnor upplever liknande stressnivåer och att självledarskap inte är en effektiv metod att hantera stress. Vilken av dessa förklaringar som ligger närmast sanningen kan dock inte avgöras utifrån den aktuella studien. Lovelace et al. (2003) har dock visat att stressfyllda situationer upplevs som mindre hotfulla om individen använder sig av självledarskap. Detta pekar mot att självledarskap skulle kunna användas som en stresshanteringsmetod även om denna studie inte lyckades bevisa ett sådant samband.

Som tidigare forskning har visat ökar risken att den stress man möter ska uppfattas negativt om man dessutom upplever höga kvantitativa arbetskrav (Demerouti et al., 2001). Studier har även visat att starkt socialt stöd ökar individens förmåga att hantera stress (Viswesvaran et al., 1999). Båda dessa teser bekräftades, ökade kvantitativa krav innebar en ökning i stress medan starkt socialt stöd medförde lägre stressnivåer. Analysen visade även att ökade kvantitativa krav innebar en ökning i självledarskap. Ökade kvantitativa krav innebar med andra ord att individen i större utsträckning användande självledarskap, och att stressen ökade. Detta kan betyda att självledarskap används som en stresshanteringsmetod, men att denna studie inte

kunde bevisa detta. Ökade kvantitativa krav medför en ökad stress, vilket möts med en ökning i självledarskap. Att det inte fanns något signifikant samband mellan självledarskap och stress kan dock peka mot att ökat användande av självledarskap inte leder till någon förändring när det gäller den självskattade stressen.

Neck och Houghton (2006) hävdar att det första steget mot att förändra de egna tankemönstren är att utvärdera sina nuvarande åsikter och värderingar. Denna strategi var dock inte en av de mest använda bland studiens deltagare. Att observera sig själv borde dock vara en av de grundläggande strategierna. Innan individen kan utvärdera åsikter, tankemönster och beteenden måste hon medvetandegöra hur dessa ser ut i nuläget. Därefter kan hon utvärdera vilka som fungerar och vilka som behöver förändras. En positiv självdialog har som tidigare nämnts visat sig vara ett sätt att öka chansen för framgångsrika prestationer (Neck & Manz, 1992). Att använda sig av självobservation och självdialog borde med andra ord vara en bra början för att bli en framgångsrik självledare. Resultaten kan därmed tyda på att deltagarna har grundläggande kunskaper när det gäller självledarskap, de observerar sig själva och har en positiv självdialog. Med träning kan de öka på självledarskapkunskaperna och därefter använda sig av självledarskap som stresshantering. En studie av Neck och Manz (1996) visade att ökade självledarskapkunskaper medförde en ökning i positiva affekter, jobbtillfredsställelse och self-efficacy. Även Prussia et al. (1998) och Chaijukul (2010) visar på positiva samband mellan självledarskap och self-efficacy. Grundläggande självledarskapkunskaper borde därmed inte vara ett effektivt sätt att hantera stress. Som Manz (1983) hävdar i sin artikel, alla individer tillämpar självledarskap i någon form, men alla är för den skull inte effektiva självledare.

Den teori som Williams (1997) skapat pekar mot att olika personlighetstyper är olika mottagliga för självledarskap. Individer som är extraverta, samvetsgranna och/eller öppna har större användning av självledarskap medan neuroticism har ett negativt samband med självledarskap. Då undersökningen inte kontrollerade för personlighet går det inte att avgöra om personlighet hade en inverkan på individernas självskattade stressnivåer och användande av självledarskap. Det kan dock vara en förklaring till varför inga signifikanta samband mellan stress och självledarskap påträffades, stämmer Williams (1997) modell har personlighet en inverkan när det gäller individens benägenhet och möjlighet att använda sig av självledarskap. Deltagare som rapporterade ett lågt användande av självledarskap kan ha personlighetsdrag som gör dem mindre mottagliga för de strategier som ingår i självledarskapsbegreppet. För att avgöra denna fråga slutgiltigt krävs forskning som kontrollerar för personlighet när det gäller samband mellan självledarskap och stress.

Analysen visade att det eventuellt finns ett samband mellan självskattad stress och självledarskap. För att kunna avgöra om detta samband existerar, och i så fall i vilken form, behövs vidare forskning med fler deltagare i olika organisationer, positioner och arbetssituationer. Även om resultaten från denna studie inte kan generaliseras utanför gruppen studenter så är resultaten ett första steg mot att fastställa sambanden mellan självledarskap och stress. Självledarskap som fenomen är i dagsläget inte tillräckligt utforskat för att man med säkerhet ska kunna uttala sig om generella samband eller användningsområden. De studier som har genomförts är till största delen utförda i USA, och som Alves et al. (2006) och Neubert och Wus (2006) forskning har visat är det inte säkert att det amerikanskt utvecklade begreppet går att överföra smärtfritt till andra kulturer och länder. Denna studie är dock ett steg mot en förståelse för i vilka situationer självledarskap kan vara användbart. Den visar att vissa strategier används mer än andra, men även att självledarskap kan användas för att tackla kvantitativa arbetskrav, och i förlängningen eventuellt även hantera stress.

## *Metoddiskussion*

De instrument som användes för att mäta självledarskap, stress och arbetsmiljö är reliabilitetstestade och har använts i flera tidigare studier med goda resultat. Det frågebatteri som användes för att mäta självledarskap hos deltagarna var dock nyöversatt och hade inte tidigare testats i sin svenska form. Detta kan ha bidragit till att två av de 9 ursprungliga strategiindexen inte nådde upp till de reliabilitetskrav som ställdes (Cronbach's alpha,  $\alpha = .70$ ). Naturliga belöningar har även i tidigare studier uppvisat en låg reliabilitetsnivå (Anderson & Prussia, 1997; Neubert & Wu, 2006), vilket kan tyda på att denna strategigrupp är känsligare än de övriga när det gäller påståendens utformning. Vilket tillsammans med den oprövade svenska översättningen kan förklara den låga reliabiliteten ( $\alpha = .56$ ). Gällande den andra uteslutna strategin, självkorrigerande feedback ( $\alpha = .68$ ), kan översättning och formulering även här vara en förklaring. Denna grupp bestod dessutom endast av två påståenden och det fanns därmed ingen möjlighet att ta bort enskilda påståenden för att på så sätt förbättra reliabiliteten. Ytterligare en förklaring kan vara att det amerikanskt utvecklade frågeinstrumentet behöver justeras för att kunna användas i en svensk kontext. Som Alves et al. (2006) nämner finns det skillnader mellan den svenska och den amerikanska kulturen, bland annat när det gäller graden av jämställdhet mellan könen. Denna kulturskillnad kan vara en anledning till varför den aktuella studien inte resulterade i några signifikanta resultat när det gäller eventuella samband mellan självledarskap och stress. I jämförelse med tidigare studier (Sahin, 2011; Norris, 2008; Chaijukul, 2010) uppvisar de deltagande studenterna även lägre nivåer av självledarskap, både när det gäller självledarskap generellt och de enskilda strategierna. Svenska högskolestudenter verkar därmed i lägre grad använda sig av självledarskap och de strategier som ingår där i.

Eftersom de engelska versionerna av både PSS och RSLQ namngav alla svarsalternativ, gjordes detta även i de svenska versionerna som användes i enkäten. Att med ord uppnå jämna skalsteg, ekvidistans, mellan alternativen är dock inte det enklaste. Det finns en risk att deltagarna har uppfattat svarsalternativen olika, vilket kan ha påverkat materialet och den efterföljande analysen. Det låga antalet respondenter ( $N = 89$ ) kan vara en förklaring till varför inga samband mellan självledarskap och självskattad stress kunde upptäckas. Endast kvantitativa arbetskrav och socialt stöd visade sig vara signifikanta prediktorer när det gäller den beroende variabeln, självskattad stress. Detta visar att det finns andra variabler som påverkar deltagarnas stressnivåer, tillsammans kunde de endast förklara 19 % av variationen. Eftersom studien endast kontrollerade för kvantitativa arbetskrav och socialt stöd kan man dock inte avgöra vilka dessa aspekter kan vara. I en tvärsnittsstudie av detta slag kan man inte heller uttala sig om orsakssamband, utan det optimala är att genomföra en liknande studie med longitudinell design för att utröna relationerna mellan variabler.

## *Framtida forskning*

Självledarskap är en relativt ny teori som utvecklades under 1980-talet av Manz (1983, 1986). Flera av de modeller som skapats sedan dess har varit teoretiska, utan empirisk forskning för att kunna styrka eller falsifiera dem (se t.ex. Alves et al., 2006; Houghton & Yoho, 2005; Lovelace et al., 2007; Neck & Manz, 1992; Neck et al., 1999; Williams, 1997). Det behövs därmed fortsatt empirisk forskning i ämnet för att kunna avgöra självledarskapets användningsområden. Alves et al. (2006) bygger en modell som pekar på att självledarskap är kulturberoende och inte fungerar på samma sätt i alla kulturer. Majoriteten av de empiriska studier som har genomförts, har genomförts i USA, och det behövs forskning kring hur självledarskapsstrategierna kan användas i Sverige och den svenska kulturen.



Det vore vidare önskvärt med experimentella studier som undersöker huruvida en förändring i självledarskapskunskaper medför en förändring i självskattad stress, ett upplägg som inte var möjligt inom denna uppsats tidsram. Även om denna studie inte kunde bevisa ett samband mellan självledarskap och självskattad stress så pekar resultaten mot att det kan föreligga ett kurvlinjärt samband. Att vidare undersöka hur detta samband verkligen ser ut skulle säkerställa om självledarskap är en effektiv stresshanteringsmetod eller ej.

Det finns ett behov av fortsatta studier och forskning när det gäller de allra flesta aspekter av självledarskap. Idag finns det inte tillräckligt med studier för att kunna avgöra huruvida självledarskap fungerar effektivt och bör uppmuntras av svenska ledare, eller om det finns bättre metoder för att öka individens inre motivation och förmåga att hantera stressfyllda situationer. Den här studien är dock ett steg på vägen i utforskandet av självledarskapets användningsområden.

## Referenser

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2011) *Work without boundaries. Psychological perspectives on the new working life*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Alves, J. C., Lovelace, K. J., Manz, C. C., Matsypura, D., Toyasaki, F., & Ke, K. G. (2006). A cross-cultural perspective of self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 338-359.
- Anderson, J. S., & Prussia, G. E. (1997). The Self-Leadership Questionnaire: Preliminary assessment of construct validity. *Journal of Leadership & Organizational studies*, 4, 119-143.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Chaijukul, Y. (2010). An examination of self-leadership performance mechanism model in the thai private organization. *The Journal of Behavioral Science*, 5, 15-32.
- Cohen, S., & Janicki-Deverts, D. (2012). Who's stressed? Distributions of psychological stress in the United States in probability samples from 1983, 2006 and 2009. *Journal of Applied Psychology*. doi: 10.1111/j.1559-1816.2012.00900.x
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.
- Dallner, M., Lindström, K., Elo, A.-L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., & Ørhede, E. (2000). *Användarmanual för QPS Nordic: Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige* (Arbetslivsrapport nr. 19). Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 80, 499-512.
- Everly, J. S., Poff, D. W., Lamport, N., Hamant, C., & Alvey, G. (1994). Perceived stressors and coping strategies of occupational therapy students. *The American Journal of Occupational Therapy*, 48, 1022, 1028.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 672-691.
- Houghton, J. D., & Yoho, S. K. (2005). Toward a contingency model of leadership and psychological empowerment: When should self-leadership be encouraged? *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11, 65-83.

- Houghton, J. D., Wu, J., Godwin, J. L., Neck, C. P., & Manz, C. C. (2012). Effective stress management: A model of emotional intelligence, self-leadership, and student stress coping. *Journal of Management Education, 36*, 220-238.
- Karasek, Jr. R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*, 285-308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work*. New York: Basic Books.
- Lavoie, J. A. A., & Douglas, K. S. (2012). The Perceived Stress Scale: Evaluating configural, metric and scalar invariance across mental health status and gender. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment, 34*, 48-57.
- Lovelace, K. J., Manz, C. C., & Alves, J. C. (2007). Work stress and leadership development: The role of self-leadership, shared leadership, physical fitness and flow in managing demands and increasing job control. *Human Resource Management Review, 17*, 374-387.
- Manz, C. C. (1983). Improving performance through self-leadership: Self-leadership can be a crucial component for achieving high performance on a job. It can naturally "pull" managers and subordinates to excellence. *National Productivity Review, 2*, 288-197.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *The Academy of Management Review, 11*, 585-600.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology, 21*, 270-295.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1992). Thought self-leadership: The influence of self-talk and mental imagery on performance. *Journal of Organizational Behavior, 13*, 681-699.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1996). Thought self-leadership: the impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. *Journal of Organizational Behavior, 17*, 445-476.
- Neck, C. P., Neck, H. M., Manz, C. C., & Godwin, J. (1999). "I think I can; I think I can": A self-leadership perspective toward enhancing entrepreneur thought patterns, self-efficacy, and performance. *Journal of Managerial Psychology, 14*, 477-501.
- Neck, C. P., Nouri, H., & Godwin, J. L. (2003). How self-leadership affects the goal-setting process. *Human Resource Management Review, 13*, 691-707.
- Neubert, M. J., & Wu, J.-C. C. (2006). An investigation of the generalizability of the Houghton and Neck Revised Self-Leadership Questionnaire to a Chinese context. *Journal of Managerial Psychology, 21*, 360-373.
- Norris, S. E. (2008). An examination of self-leadership. *Emerging Leadership Journeys, 1*, 43-61.
- Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior, 19*, 523-538.
- Sahin, F. (2011). The interaction of self-leadership and psychological climate on job performance. *African Journal of Business Management, 5*, 1787-1794.
- Stecker, T. (2004). Well-being in an academic environment. *Medical Education, 38*, 465-478.
- Unsworth, K. L., & Mason, C. M. (2012). Help yourself: The mechanisms through which a self-leadership intervention influences strain. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*, 235-245.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Författaren.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999) The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 314-334.
- Williams, S. (1997). Personality and self-leadership. *Human Resource Management Review, 7*, 139-155.