



**INSTITUTIONEN FÖR KOST-
OCH IDROTTSVETENSKAP**

Självledarskap som strategi

Kan vi leda oss själva bort från den negativa stressen och kan fysisk aktivitet underlätta processen?

Ernst Holm & Febe Hindsfors

Kandidatuppsats 15 hp
Hälsopromotionsprogrammet inriktning idrottsvetenskap
Handledare: Daniel Arvidsson
Examinator: Stefan Grau
Datum: Juni, 2021



INSTITUTIONEN FÖR KOST- OCH IDROTTSVETENSKAP

Kandidatuppsats 15 hp

Titel:	Självledarskap som strategi: Kan vi leda oss själva bort från den negativa stressen och kan fysisk aktivitet underlätta processen?
Författare:	Ernst Holm och Febe Hindsfors
Program:	Hälsopromotionsprogrammet inriktning Idrottsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Handledare:	Daniel Arvidsson
Examinator:	Stefan Grau
Antal sidor:	33 (inklusive bilagor)
Termin/år:	VT/2021
Nyckelord:	Fysisk aktivitet, hälsa, självledarskap, stress

Sammanfattning

Introduktion: Stress är ett ökande problem i dagens samhälle och självledarskap har visat sig kunna förebygga stress på en individuell nivå. Det saknas däremot studier som undersöker självledarskap i samband med vart stressen kommer från. Studier har även visat att självledarskap ökar engagemanget för träning och att fysisk aktivitet har en positiv påverkan på individens självreglering. **Syfte:** Det huvudsakliga syftet med studien var att undersöka yrkesverksamma individer för att se om det finns ett samband mellan grad av självledarskap och upplevd stress samt om det är någon skillnad på hur mycket stress som upplevs från olika delar av livet beroende på grad av självledarskap. Författarna önskade även se om det fanns ett samband mellan fysisk aktivitet och självledarskap. **Metod:** En kvantitativ enkätstudie utfördes med totalt 46 svarande. **Resultat:** Resultatet visar att 72,1% (n=31,) hade en medelhög till hög grad av självledarskap med en låg nivå av upplevd stress. Den högsta andelen stress rapporteras komma från arbetet (77,8%, n=35), följt av tidsbrist och sociala relationer (60%, n=27). Resultatet visar även att de med hög grad av självledarskap rapporterar en lägre andel stress på arbetet jämfört med de som har en medelhög grad av självledarskap. Majoriteten av respondenterna med hög aktivitetsnivå visar på en medel eller hög grad av självledarskap (61,6%, n=24). **Slutsats:** Resultatet indikerar på att det skulle kunna finnas ett samband mellan både självledarskap och upplevd stress samt självledarskap och fysisk aktivitet. Det viktiga ämnet tillsammans med studiens lilla och riktade urval talar för att fler studier behöver utföras.

Förord

Arbetsfördelningen har fördelats enligt Tabell 1 nedan. Genom hela processen har vi haft löpande diskussioner om innehållet i alla delar. Vi skulle vilja tacka Fysiotest i Båstad och speciellt Sami Seppänen för inspiration och vägledning genom utformandet av enkäten. Ett stort tack också till vår handledare Daniel Arvidsson för all värdefull feedback. Ett speciellt tack riktas till alla deltagare som ställde upp på att svara på enkäten. Vi tror att självledarskap och liknande livsstrategier kan vara ett starkt verktyg för bättre hälsa i framtiden, både gällande att hantera stress och även som en hjälp för att hantera livet i stort.

Tabell 1. Författarnas bidrag

Arbetsuppgift	Fördelning
Planering, förarbete och utformning av enkät	Ernst 80% Febe 20%
Introduktion	Ernst
Bakgrund – Stress	Febe 80% Ernst 20%
Bakgrund – Självledarskap	Ernst
Bakgrund – Fysisk aktivitet	Febe
Analys av data	Febe 80% Ernst 20%
Metod	Ernst 80% Febe 20%
Resultat	Febe
Metoddiskussion	Febe 70% Ernst 30%
Resultatdiskussion & Slutsats	Ernst 80% Febe 20%

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Förord	3
Introduktion	5
Syfte och frågeställningar	5
Bakgrund	6
Stress	6
Vad är stress?.....	6
Hur påverkas vi av stress?.....	6
Var kommer stressen från?.....	6
Självledarskap	7
Vad innebär självledarskap?	7
Hur kan självledarskap påverka oss?	8
Fysisk aktivitet	9
Vad menas med fysisk aktivitet?	9
Hur påverkas vi av fysisk aktivitet?	10
Hur mycket fysisk aktivitet behövs för en positiv effekt?	10
Metod	11
Design	11
Urval	11
Datainsamling	11
Forskningsetiska överväganden	14
Resultat	14
Självledarskap och stress	15
Självledarskap och fysisk aktivitet	16
Diskussion	17
Metoddiskussion	17
Validitet och reliabilitet	17
Generaliserbarhet	18
Statistisk analys.....	19
Resultatdiskussion	20
Självledarskap och stress	20
Självledarskap och fysisk aktivitet.....	23
Slutsats	24
Referenser	25
Bilagor	30
Bilaga 1 – Enkät	30
Bilaga 2 – Information och förfrågan till urvalet	33

Introduktion

Dagens samhälle förändras i snabb takt och kraven ökar, vilket gör att alla måste vara väldigt anpassningsbara (Arnetz, 2013). Tabaj m.fl. (2015) menar att kraven på flexibilitet och nya avancerade kompetenser samt otrygga anställningar har gjort att de senaste åren lett till en ökning av arbetsrelaterad stress. En studie av Hoel m.fl. (2001) visade att stress kunde kopplas samman med en så stor andel som 40 procent av sjukfrånvaron. Almén (2017) skriver att en vanlig syn på stress är att det är en följd av obalansen mellan krav och resurser. Krav kan till exempel vara relationskonflikter eller fysisk ohälsa och resurser kan bland annat bestå av tid och en god ekonomi (Almén, 2017). Hur stress påverkar oss är komplext och individuellt beroende på många olika faktorer och det är därför svårt att säga vilken påverkan stress kommer att få (Jonsdottir & Folkow, 2013). Enligt Unsworth och Mason (2012) kan självledarskap förebygga stress på just en individuell nivå. Självledarskap handlar om att medvetet leda sig själv med hjälp av olika strategier för att påverka sina tankar och sitt beteende (Angelöw, 2013).

Det finns flera studier både på studenter och från arbetslivet som har visat på att självledarskap kan ha en positiv påverkan på upplevd stress (Maykrantz och Houghton, 2020; Sampl m.fl., 2017). En studie av Bum (2018) visar på att självledarskap dessutom kan öka engagemanget för träning samtidigt som en artikel av Oaten och Cheng (2006) visar att regelbunden fysisk aktivitet har en positiv inverkan på förmågan till självreglering, något som skulle kunna bidra till en ökad förmåga till självledarskap. Tillsammans pekar de på att självledarskap och fysisk aktivitet ömsesidigt skulle kunna gynna varandra. Det finns alltså studier som visar på positiva samband mellan stress, självledarskap och fysisk aktivitet. Vad vi vet finns det dock ingen studie som samtidigt analyserar de här sambanden, vilket skulle kunna vara en fördel då alla svar kommer från samma deltagare. Det kanske viktigaste med den här studien är att den även undersöker var deltagarna upplever att den största delen av stressen kommer från. Förutom att få en bild av i vilken del av livet stressorerna oftast uppstår kan vi med hjälp av det resultatet framför allt också se om självledarskap är mer eller mindre effektivt mot stress beroende på varifrån den uppstår. Därför är den här studien av intresse, både för samhället i stort med de växande problemen kring stress och för de som jobbar med hälsofrämjande åtgärder. Helt enkelt för att öka förståelsen kring stress och för att rikta ett ljus mot att det finns ett verktyg som blir vanligare men hittills inte används i bred utsträckning och som på ett individuellt plan kanske kan förebygga stress. Förhoppningsvis kan det leda mot en förbättring gällande stressrelaterad ohälsa.

Syfte och frågeställningar

Det huvudsakliga syftet med studien var att undersöka yrkesverksamma individer för att se om det finns ett samband mellan självledarskap och upplevd stress. Studien syftade också till att undersöka om det finns ett samband mellan fysisk aktivitet och självledarskap.

Studiens frågeställningar var följande:

1. Finns det ett samband mellan grad av självledarskap och nivå av upplevd stress respektive grad av självledarskap och nivå av fysisk aktivitet?
2. Vilket område av livet upplevs stressen oftast komma från?
3. Finns det ett samband mellan grad av självledarskap och hur mycket stress som upplevs beroende på var stressen kommer från?

Bakgrund

Stress

Vad är stress?

Stress är en fysiologisk reaktion i kroppen, den är nödvändig och har i många år hjälpt människan att undkomma hot och fara. Vid ett hot eller fara ökar hjärtfrekvensen, arbetet i mag- och tarmkanalen minskar, blodet pumpas snabbt ut till kroppens stora muskler och kroppen frisätter hormonet adrenalin. Reaktionen är till för vår överlevnad och går per automatik för att snabbt kunna ställa om mellan att "fly" eller "fäktas". Vi utsätts dagligen för olika stressorer och stressreaktioner. Det är inte farligt så länge kroppen får möjlighet till återhämtning efter och mellan stressreaktionerna (Eriksen & Ursin 2013).

Hur påverkas vi av stress?

Enligt Jonsdottir och Folkow (2013) är människans hjärna komplex, därav blir reaktionen på stress individuell och kan visa sig på olika sätt beroende på erfarenhet och situation. En stressreaktion sker fysiologiskt och automatiskt i kroppen via det centrala nervsystemet och gör individen skärpt och uppmärksam på vad som sker i sin omgivning. Tidigare reagerade stressystemet vid direkt fara som ofta handlade om liv eller död. Idag blir det en stressreaktion vid helt andra tillfällen som till exempel i trafiken, under spännande spel, i pressande situationer och vid deadlines. Det finns fyra olika stressreaktionsmönster. De handlar om vaksamhet, alarm, att spela död och uppgivenhet. När alarmreaktionen drar igång skärper vi oftast till oss och blir mer fokuserade på vår omgivning för att kunna ta snabba beslut, som till exempel i trafiken. Jämfört med vaksamhetsreaktionen som kan upplevas som att kroppen stelnar och det blir svårt att röra sig. Reaktionen håller vanligen i sig en kort stund och när faran anses vara över alternativt att det upplevs som ett omöjligt problem att lösa avtar stressreaktionen (Jonsdottir & Folkow, 2013). Stressreaktionen beror på olika individuella stressorer som stimulerar något som upplevs som hotfullt eller krävande (Eriksen & Ursin, 2013). En stressor kan till exempel vara att skriva en tentamen, hålla ett tal, krävande arbetsuppgifter eller en fysisk idrottsprestation. Lännergren m.fl. (2017) menar att stressorer kan göra oss mer koncentrerade och uppmärksamma på vår omgivning vilket även kan ses som en positiv stress. Positiv stress har inga negativa hälsoeffekter utan kan till exempel hjälpa till att behålla fokus under den viktiga tentamen eller under den hårda fotbollsmatchen (Lännergren m.fl., 2017). Enligt Almén (2017) så är en vanlig syn på stress att det är en följd av att de olika krav och påfrestningarna en individ upplever är större än de resurser individen känner sig ha genom sig själv och sin omgivning. Precis som stress behöver inte krav vara något negativt och påfrestande, utan det kan också skapa engagemang. Stress och olika stressorer är inte farligt, utan det är när stressreaktionerna blir för många och de avlöser varandra utan återhämtning emellan som det kan ge hälsoproblem (Jonsdottir & Folkow, 2013). Vid långvarig stress är det vanligt med kroppsliga symptom såsom smärtor och värk, koncentrationssvårigheter, yrsel, magont, försämrat minne samt sömnsvårigheter (Glise & Ahlberg, 2013). För att minska på stressen finns det två olika alternativ, antingen öka resurserna eller dra ner på kraven (Almén, 2017).

Var kommer stressen från?

Almén (2017) beskriver att det finns många olika krav och resurser som påverkar den upplevda stressen, antingen så att den minskar eller ökar. Två olika krav kan vara till exempel relationskonflikter eller fysisk ohälsa. När det kommer till konflikter i en individs relation tenderar det att skapa stor påfrestning, mycket för att det påverkar vårt behov av närhet och försvårar det så viktiga sociala stödet (Almén, 2017). Levi (2013) menar att brist på socialt stöd i sig kan vara en stressor. Almén (2017) tar upp att fysisk ohälsa, framförallt kronisk, kräver mycket återhämtning och kan leda till bland annat anspänning och ångest. Gällande

resurser är tid och en god ekonomi två exempel. Just tid är en av de viktigaste och mest självklara resurserna (Almén, 2017). Det kan lätt leda till en brist på tid om en individ har för höga krav på sig själv, då det helt enkelt leder till att individen får för mycket att göra (Hensing, 2013). Angående en god ekonomi menar Almén (2017) att det kan underlätta hanterandet av kraven då det går att skaffa sig andra resurser genom pengar. Att oroa sig för ekonomin och att pengarna inte skall räcka till har visat sig vara en stressfaktor (Hensing, 2013). Det behöver inte enbart vara en stressor som skapar stress utan det kan vara en kombination av flera faktorer, vilket kan göra stressen komplex att hantera (Hensing, 2013).

Arbetslivet är fullt av olika krav, är en vanlig stressor och har dessutom på senare tid förändrats mycket. Det ställs högre krav på kompetens, utbildning och flexibilitet hos individen. Företagen gör nedskärningar i personalstyrkan och flyttar ibland delar av sin verksamhet till andra länder vilket kan skapa en arbetsmiljö som känns otrygg för medarbetaren (Tabaj m.fl., 2015). Tabaj m.fl (2015) såg i sin studie att höga krav, för många administrativa arbetsuppgifter samt tidspress var de främsta stressorerna. Stressen upplevs främst komma från hur företaget är organiserat med regler och rutiner och medarbetarna beskrev även en frustration över att de kände sig undervärderade. Författarna anser därför att det är viktigt att arbeta med stresshantering, både individuellt och på företagsnivå (Tabaj m.fl., 2015). Att arbeta förebyggande mot stress på arbetsplatsen rekommenderar även Gerber m.fl. (2014).

Självledarskap

Vad innebär självledarskap?

Teorin föddes på 80-talet som en följd av de snabba organisationsförändringarna som gjorde att endast det traditionella ledarskapet inte längre räckte till för att individer skulle uppnå sina mål (Yun m.fl., 2006). Självledarskap handlar om att förstå sig själv och att hitta de individuella önskingarna i livet och utifrån det medvetet använda olika strategier för att påverka sina egna tankar och beteenden för att skapa motivation och en riktning för att nå sina mål (Houghton & Neck, 2002; Neuhaus, 2020; Bum, 2018). Självledarskap är en förmåga, en tillgång i livet som alla kan lära sig och dessutom något som kan utvecklas med hjälp av träning (Furtner m.fl, 2012).

Självledarskap innefattar enligt Unsworth & Mason (2012) tre huvudsakliga kategorier av strategier; beteendefokuserade strategier, strategier för konstruktiva tankemönster och strategier för naturliga belöningar. De beteendefokuserade strategierna handlar övergripande om hur en individ förvaltar sin tid och sina resurser (Unsworth och Mason, 2012). Mer ingående består den kategorin av följande strategier:

- *Självobservation* är enligt (Manz, 2015) en av de mest centrala delarna av självledarskap och hjälper oss med våra personliga målsättningar. Angelöw (2013) menar att det handlar om att skaffa sig kunskap om sina beteenden genom att observera dem och hur andra reagerar på dem. Med hjälp av självobservation skriver Houghton och Neck (2002) kan mer självmedvetenhet fås kring när vissa beteenden används och varför. Det skapar förutsättningar för att påverka en individs val och om personen på något sätt vill skapa en positiv förändring (Houghton & Neck, 2002).
- *Personliga målsättningar* handlar om att hela tiden sätta upp mål för sin egen prestation (Angelöw, 2013). Med hjälp av självbedömning kan värderingar och prioriteringar klargöras och genom målsättningar kan beteendet styras (Angelöw, 2013).
- *Självbelöning*. Det är högst relevant att ge sig själv belöningar när målen uppfylls för att ge sig själv uppskattning (Angelöw, 2013). Det kan vara allt ifrån att helt enkelt gratulera sig själv till att göra någon omtyckt aktivitet (Houghton & Neck, 2002).

- *Självriktande feedback.* Vid misstag eller negativa beteenden är det bra att på ett konstruktivt och positivt sätt analysera sig själv och ge sig själv feedback för att på så sätt skapa bättre förutsättningar för framtiden (Houghton & Neck, 2002).
- *Självpåminnelser.* Genom påminnelser och uppmuntran är det lättare att vara fokuserad och lägga sin energi på uppgiften som utförs (Houghton m.fl, 2012). Olika sätt att göra det på kan vara att skapa listor med viktiga uppgifter, ha bilder uppe eller böcker framme som är inspirerande eller låta träningskläder ligga framme för att påminna sig själv om en önskan att träna (Angelöw, 2013).

Den andra kategorin går ut på att använda mer konstruktiva tankemönster och att förbereda sig mentalt. De tre strategier som ingår är:

- *Visualisering* handlar om att i sitt inre skapa mentala bilder av något det finns en önskan om ska inträffa (Angelöw, 2013). Enligt Houghton och Neck (2002) kan de inre bilderna också gå ut på att helt enkelt träna på en situation innan den sker. Angelöw (2013) menar att det kan göra att prestationen blir bättre och inlärningsförmågan stärks.
- *Självprat* syftar till vad en person med tankar och ord talar om för sig själv (Angelöw, 2013). Enligt Houghton och Neck (2002) är det väldigt viktigt att de är konstruktiva och positiva. Det kan handla om alltifrån att reagera på sig själv till att ge sig själv instruktioner. Genom att undersöka hur de egna tankarna om sig själv brukar se ut är det lättare att styra så att självpratet blir mindre negativt och mer positivt (Houghton & Neck, 2002)
- *Bedöma vad du står för och känner övertygelse kring* är den del av självledarskap som berör hur en person analyserar sig själv för att se och försöka byta ut de individuella övertygelser, som på olika sätt skapar hinder, mot sådana som är mer logiska och positiva (Houghton & Neck, 2002).

Den sista delen handlar om strategin *naturliga belöningar* som går ut på att skapa en naturlig motivation i uppgiften, så att uppgiften i sig själv skapar motivation eller en belönande känsla (Houghton & Neck, 2002). Manz (2015) menar att det ger en känsla av att vilja utföra uppgiften för uppgiftens skull och inte av någon anledning som kommer utifrån. Det kan skapa en ökad känsla av kompetens, mening och självkontroll (Manz, 2015). Något som kan bidra till ett fokus på det som är belönande med själva uppgiften i sig kan vara att lyssna på någon favoritmusik eller att berika arbetsmiljön med andra personliga inslag (Houghton & Neck, 2002). Det handlar också om att utforma själva arbetet så att det känns så meningsfullt och roligt som möjligt (Unsworth & Mason, 2012).

Hur kan självledarskap påverka oss?

Självledarskap kan vara positivt på många olika sätt. Genom att få en individuell förståelse för vad som är viktigt och vad som skapar lycka, kan individer med självförtroende fatta personligt betydelsefulla beslut. När självledarskap används ges en möjlighet att med eget ansvar leda sig själv genom ett önskvärt liv (Goodridge, 2019). Självledarskap kan leda till en ökad prestationsförmåga, både fysiskt och kognitivt (Lucke & Furtner, 2015). Exempelvis kan det leda till mer produktivitet, ökad sannolikhet att lyckas och ett ökat engagemang genom en känsla av att ha full koll på uppgiften samt en stärkt self-efficacy, alltså tilltro till den egna förmågan (Manz, 2015). Just self-efficacy är av väldigt stor betydelse när det kommer till hur självledarskap påverkar prestationen (Neck & Houghton, 2006).

Att använda sig av självledarskap kan leda till ett ökat välmående. Det beror på att fokus ligger på sådan utveckling som har störst betydelse för individen själv, samtidigt som individen också mår bra just nu (Goodridge, 2019). Det har potential att leda till en ökad

känsla av nöjdhet och kompetens samt ett bättre självförtroende (Manz, 2015). Självledarskap kan också bidra till en ökad känsla av meningsfullhet (Neck & Houghton, 2006).

Självledarskap kan bidra till en ökad kontroll över sig själv och skapandet av en god disciplin för att utveckla det som stämmer överens med personliga värderingar och styrkor (Goodridge, 2019). På så sätt skapas bättre förutsättningar för allmän självutveckling. Självledarskap kan tillföra något positivt för alla som vill ha större koll på det viktiga i livet och en bättre förmåga att nå sina mål, oavsett om det handlar om att ta sig igenom tråkiga arbetsuppgifter eller nå sina högsta drömmar. Självledarskap har också visat sig ha en god effekt gällande engagemanget för träning (Bum, 2018).

Ovan beskrivs hur självledarskap kan leda till ett allmänt bättre välmående, men hur kan det påverka den upplevda stressen? Självledarskap har förmågan att kunna påverka nivån av stress på flera olika sätt. Det blir lättare att ta sig igenom stressiga situationer tack vare en bättre hanterbarhet som kommer utav bland annat mer engagemang och en större känsla av kontroll över sin uppgift (Lovelace m.fl, 2007). Wang m.fl. (2016) menar också att en bättre förmåga att bedöma situationer som kan vara stressiga kan utvecklas. När det kommer till arbetet så visade en studie av Unsworth och Mason (2012) att om förmågan till självledarskap tränas upp kan arbetspress och anspänning minskas. Författarna bakom den studien beskriver också att träning med hjälp av de olika strategierna som självledarskap innefattar, kan leda till att individer på ett bättre sätt inte bara skyddar sig mot rådande stressorer utan även förebygger att nya uppkommer (Unsworth & Mason, 2012).

Fysisk aktivitet

Vad menas med fysisk aktivitet?

Människans kropp är byggd för att röra på sig. För 10 000 år sedan användes kroppen bland annat som ett redskap, den behövde vara snabb för att fly undan eventuell fara samt stark för att få fram föda. Fysiologiskt har inte kroppen förändrats sen dess, däremot har människans beteende förändrats och blivit mer stillasittande (Lännergren m.fl., 2017). All typ av rörelse som ökar kroppens energiförbrukning kan kallas för fysisk aktivitet (Mattsson m.fl., 2016). Fysisk aktivitet behöver därmed inte vara idrottsutövande eller löpning utan kan även vara av vardaglig karaktär som till exempel hushållsarbete, aktiv transport, trädgårdsarbete och fritidsaktiviteter. I Sverige rekommenderas vuxna, mellan 18–65 år att vara regelbundet fysiskt aktiva. Nya rekommendationer tillkom år 2020 som inkluderade att det är viktigt att även minska stillasittandet. Vuxna rekommenderas att varje vecka minst utföra 75–150 minuter fysisk aktivitet med en hög intensitet alternativt 150–300 minuter fysisk aktivitet på en måttlig intensitet (Jansson m.fl., 2017). Ett vanligt sätt att beräkna fysisk aktivitet på är att omvandla aktivitetsnivån till mängd energiförbrukning i MET, Metabol ekvivalent (Mattsson m.fl., 2016). 1 MET brukar anses som likvärdigt med förbrukningen av 3,5 ml syre per kilo kroppsvikt och minut eller 1 kilokalori per kilo kroppsvikt och timme. För att räkna ut nivån av fysisk aktivitet kan en MET-faktor användas som multipliceras med exempelvis antal minuter av fysisk aktivitet. På så sätt fås ett värde i MET-minuter (Mattsson m.fl., 2016). För att nå upp till de nationella rekommendationerna behövs minst 600–1200 MET-minuter/vecka (Craig m.fl., 2003). Utöver ovanstående rekommenderas även styrketräning minst två gånger i veckan och bör då inkludera de största muskelgrupperna. En måttlig intensitet kan jämföras med en ökad andning och att individen ligger mellan 60–74% av sin maxpuls. En hög intensitet upplevs som mycket ansträngande där andningen blir mer kraftig och ligger mellan 75–94% av individens maxpuls (Mattsson m.fl., 2016). 1 MET är lika med hur stort syreupptaget eller energiförbrukningen är i vila.

Hur påverkas vi av fysisk aktivitet?

Jansson m.fl. (2017) skriver att individer kan få omedelbara effekter av fysisk aktivitet i form av minskad oro, förbättrad sömn, sänkt blodtryck och blodsocker samt förbättrad kognitiv funktion redan vid enstaka träningspass på en måttligt ansträngande nivå. Fysisk aktivitet ger även ett bättre välmående och en högre livskvalitet (Jansson m.fl., 2017). Vårdguiden 1177 (2020) beskriver att fysisk aktivitet kan ge bättre koncentrationsförmåga, göra det enklare att ta sig an nya saker och problem, förbättra minnet, ge mer energi och göra individen gladare. En ökad känsla av välbefinnande kan i sin tur leda till ett mer positivt förhållningssätt (Jonsdottir & Börjesson, 2013) Regelbunden fysisk aktivitet kan även ha en positiv inverkan på individens förmåga till självreglering (Oaten & Cheng, 2006). Andra studier har påvisat positiva effekter på hjärnan vid fysisk aktivitet. I en översiktsartikel har Hillman m.fl. (2008) sammanfattat de kognitiva effekter som uppkommer både under och efter fysisk aktivitet. De skriver att tidigare studier bland annat har sett positiva effekter på inlärningsförmågan och hur individen tar sig an nya uppgifter (Hillman m.fl., 2008). Vid utförande av fysisk aktivitet kan individen med andra ord även bli psykiskt starkare. Flertalet av ovanstående effekter kan även vara gynnsamma för individuell utveckling av självledarskap. Med en bättre koncentrationsförmåga, mer energi, positiv inställning och ett enklare förhållningssätt skulle det kunna öka individens förmåga att leda sig själv.

Hur mycket fysisk aktivitet behövs för en positiv effekt?

Att utföra fysisk aktivitet 2–5 gånger i veckan har visat sig vara positivt för individens välmående på längre sikt. Lindegård m.fl. (2015) analyserade i sin studie patienter med stressrelaterade sjukdomar. Patienterna deltog i ett 12 månaders behandlingsprogram där forskarna följde upp individernas välmående vid 6, 12 och 18 månader. Resultatet visade att de som var regelbundet fysiskt aktiva fick ett förbättrat välmående under hela studien medan de som var inaktiva fick ett bättre välmående under behandlingsprogrammet men började rapportera sämre välmående mellan 12–18 månader efter. Forskarna kunde däremot inte se något signifikant samband mellan de som tränade 2 gånger respektive 5 gånger i veckan (Lindegård m.fl., 2015). Henriksson och Sundberg (2016) menar att den fysiska aktiviteten bör ske regelbundet och ofta för att ge bäst hälsoeffekt. Fysisk aktivitet på en låg eller måttlig intensitetsnivå bör utföras dagligen för att ge bäst hälsofördelar då effekten av den fysiska aktiviteten endast påverkar kroppen under några dygn innan den sakta minskar (Henriksson & Sundberg, 2016). Studier har även visat att fysisk aktivitet kan skapa en form av ”stressbuffert” som gör individen mer motståndskraftig mot stress (Gerber m.fl., 2014; Gerber m.fl., 2016). Jonsdottir & Börjesson (2013) förklarar det som att fysisk aktivitet ger individen ett mer positivt förhållningssätt vilket gör att stressreaktionen inte blir lika stark då förväntningarna på en stressor är positiva. I en meta-analys ville Colcombe och Kramer (2003) undersöka fysisk aktivitet och dess påverkan på kognitiva funktioner hos äldre vuxna. De studerade 18 interventionsstudier med stillasittande och friska vuxna från 55 år och uppåt. Resultatet visade att de individer med kombinerad styrketräning och aerob träning visade en bättre kognitiv förmåga såsom förbättrad koordination, bättre minne och planeringsförmåga jämfört med de som enbart utförde aerob träning. De såg inga större skillnader i längd och intensitet men såg däremot att träningspass som var mindre än 30 minuter hade en mindre påverkan på den kognitiva funktionen (Colcombe & Kramer, 2003). Hansen (2016) skriver att aktiviteten bör utföras i minst 20 minuter på en högre intensitet omkring 70–75% av maxpulsen för att få en bra effekt på koncentrationsförmågan. För ökad inlärning och bättre minne har främst konditionsträning studerats och visat sig ha bäst effekt. Effekten kommer inte direkt utan är som bäst dagen och dagarna efter den fysiska aktiviteten och bör därför utföras regelbundet under en längre period (Hansen, 2016). Sammanfattningsvis så visar forskningen att fysisk aktivitet ger flertalet olika hälsovinster.

Metod

Design

Studien har genomförts i form av en kvantitativ enkätstudie. Då studiens syfte var att samla in data vid ett tillfälle och undersöka om det fanns ett samband mellan de olika variablerna utfördes en tvärsnittsstudie. Det är en abduktiv ansats som har styrt studien då den syftade till att samla in fakta och med hjälp av den komma fram till en slutsats samtidigt som det fanns ett på förhand antagande om att självledarskap skulle ha ett samband med framför allt stress, men även fysisk aktivitet. Den kunskapsteori som har präglat studien är positivismen då den på ett objektivt sätt har ämnat att observera verkligheten för att sedan analysera den med hjälp av statistik (Kristensson, 2014).

Urval

För att samla in deltagare till studien användes ett bekvämlighetsurval i form av skrivna inlägg på Facebook, tillsammans med en länk till enkäten. Vid sidan av det gjordes också ett mailutskick av en person utanför studien till sina utvalda bekanta. Populationen bestod av yrkesverksamma individer och urvalet bestod av vänner och bekanta. I början av studien fanns en önskan om att urvalet skulle bestå av medarbetare från ett eller ett par företag för att säkerställa att studiens inklusionskriterie om yrkesverksamma individer följdes. Det var tänkt att bekanta som på olika sätt var inblandade i de företagen skulle ha varit en väg in. När det visade sig att den strategin inte fungerade och det började bli dags att samla in deltagare till studien valdes förstnämnda strategi istället.

I och med det valda urvalsförfarandet går det inte att veta hur stort det externa bortfallet blev. Det interna bortfallet blev två deltagare i analysen av nivå av självledarskap, en från analysen av stress och sex deltagare i analysen av fysisk aktivitet. Anledningen till det var ofullständiga svar för de delarna av enkäten. Sammanlagt var deltagarna 46 stycken och bestod av 31 kvinnor och 15 män och åldersfördelningen var 22–68 år med en genomsnittlig ålder på 42.

Datainsamling

För att samla in data till studien användes en webbenkät (se bilaga 1) skapad med hjälp av Google formulär. Att använda just en enkät online gjorde det möjligt att nå ut till deltagare som är utspridda geografiskt på ett snabbt och effektivt sätt (Andres, 2012). Dessutom är enkäter enligt Denscombe (2010) överlag ett billigt och relativt enkelt sätt att samla in kvantitativa data, vilket passade då både tid och pengar var begränsade resurser. Vid användande av till exempel Google formulär, eller liknande plattform, förenklas också analysen då all data kan föras över digitalt till det statistikprogram som används (Denscombe, 2010).

Då det är väldigt viktigt med förberedelserna inför utskicket av den färdiga enkäten låg det mycket tanke bakom skapandet (Kristensson, 2014). Det kan avgöra om kvaliteten på metoden blir hög eller inte (Denscombe, 2010). Då deltagarna inte kan ställa några frågor under tiden de svarar på enkäten är det viktigt att alla frågor är så tydliga som möjligt (Kristensson, 2014). För att säkerställa att frågorna kändes begripliga och att enkäten tog så lång tid som beräknats utfördes ett pilottest på en mindre grupp bekanta. Efter pilottestet gjordes några småjusteringar för att göra enkäten tydligare.

För att nå ut med enkäten gjordes först två separata inlägg (se bilaga 2) på Facebook med en beskrivning av studien och en länk till enkäten. En påminnelse publicerades efter en vecka för att öka chansen till fler deltagare. Sammanlagt var enkäten öppen för deltagande i 15 dagar. För att försöka få en större spridning av enkäten skickades även en förfrågan ut av en bekant

till en av skribenterna, till en grupp individer via mail. I mailet fanns en kort beskrivning av studien, liknande den på Facebook, och en länk till enkäten. För att hålla en hög kvalitet på studien användes mätinstrument som konstruerats av andra innan och redan använts i flera tidigare studier (Kristensson, 2014). De mätinstrumenten bestod av The Perceived Stress Scale (PSS), The Abbreviated Self-Leadership Questionnaire (ASLQ) och The Revised Self-Leadership Questionnaire (RSLQ) samt International Physical Activity Questionnaire (IPAQ). Förutom en introduktionstext gällande studien och en kort sektion med deltagarinformation bestod enkäten av tre olika delar. Deltagarinformation som samlades in var kön och ålder, för att eventuellt kunna finna fler samband.

Alla delar av enkäten valdes att göras så korta som möjligt, samtidigt som en mätning av hög kvalitet säkerställdes. Det valet gjordes då enkäten hade fler delar, för att den inte skulle upplevas som lång och krävande då det är någonting som kan påverka bortfallet (Denscombe, 2018). Den första delen av enkäten handlade om stress och bestod först av 10 frågor för att mäta upplevd stress och sen 5 frågor för att mäta i vilken grad stressen kommer från olika delar av livet. De första 10 frågorna om upplevd stress bestod av en svensk översättning av den kortare versionen av PSS. Cohen m.fl. (1983) beskriver att den går ut på att mäta upplevd stress genom 10 frågor som handlar om den senaste månadens känslor, tankar och upplevelser. Varje fråga besvaras genom en skala från 0–4 där 0=aldrig och 4=väldigt ofta. Sammanlagt erläggs en slutpoäng på 0–40 (Cohen m.fl., 1983). Frågorna som berörde var respondenterna upplevde att stressen kom från inspirerades av ett företag som jobbar med företagshälsovård. De jobbar efter en syn på att hälsa består av fem olika delar; fysisk hälsa, ekonomisk hälsa, arbetshälsa, social hälsa och tidsplanering. Att de här områdena var nära förknippade med stress bekräftades av Almén (2017). Därför valdes fysisk hälsa, relationer, arbetet, ekonomi och tidsbrist som de fem olika områden som den upplevda stressen kan komma från. Frågorna hade en femgradig skala från 0–4 där 0=ingen del och 4=en väldigt stor del.

Den andra delen av enkäten bestod av 9 frågor gällande självledarskap. Frågorna var hämtade från ASLQ och RSLQ och fritt översatta (Houghton m.fl., 2012; Houghton & Neck, 2002). Att inte bara de nio frågor som ingår i ASLQ valdes berodde på att de inte representerar alla dimensioner av självledarskap, något som ansågs viktigt för att få en så komplett bild av självledarskap som möjligt. Därför valdes merparten av frågorna från RSLQ. De nio dimensionerna av självledarskap är, från fråga 1–9: ”personliga målsättningar”, ”självobservation”, ”visualiseringar”, ”självbelöning”, ”fokusering på naturliga belöningar”, ”självpåminnelser”, ”självprat”, ”bedöma sin övertygelse och antaganden” samt ”självrättande feedback”. Från RSLQ valdes de frågor som enligt Houghton och Neck (2002) bäst korrelerade med faktorerna ”självprat”, ”bedöma sin övertygelse och antaganden”, ”självobservation”, ”självbelöning”, ”fokusering på naturliga belöningar” och ”självpåminnelser”. Gällande de frågor som representerade ”personliga målsättningar” och ”visualiseringar” valdes istället de som enligt Houghton m.fl. (2012) från ASLQ bäst korrelerade med faktorerna beteendemedvetenhet och vilja respektive uppgiftsmotivation. De valdes från ASLQ då den är validerad senare och för en kortare version av mätinstrumentet. Frågan från den sista dimensionen ”självrättande feedback” fanns inte med i någon av mätinstrumenten. ASLQ hade inte någon fråga som berörde den och RSLQ hade endast frågor gällande självbestraffning. Houghton och Neck (2002) skriver om vikten av att ge sig själv konstruktiv feedback istället för skuld-känslor (självbestraffning). Därför fick självbestraffning ersättas av en fråga om självrättande feedback. Frågan konstruerades med hjälp av Houghton och Necks (2002) beskrivning av självrättande feedback. Frågorna besvaras genom en skala från 1–5 där 1=håller inte med alls och 5=håller med fullständigt. Sammanlagt kunde en poäng erhållas mellan 9–45.

Den tredje och sista delen av enkäten handlade om nivå av fysisk aktivitet och hade fyra frågor där tre av dem också hade två följdfrågor. Frågorna var tagna från en svensk översättning av en kort version av IPAQ. Craig m.fl. (2003) menar att IPAQ mäter nivå av fysisk aktivitet och inaktivitet. Frågorna berör hur mycket individen har tillbringat sin tid de senaste sju dagarna med promenader, måttligt ansträngande aktiviteter och mycket ansträngande aktiviteter. Aktivitetsnivån räknas ut med hjälp av ett MET-värde och information om antal dagar och tid i minuter som tillbringats i varje form av aktivitet (Craig m.fl., 2003).

Databearbetning och analys

Då syftet med studien vara att undersöka samband mellan variablerna stress, självledarskap och fysisk aktivitet användes Spearmans rangkorrelationskoefficient som analysmetod av de kontinuerliga värdena av de här variablerna. Den metoden valdes då datan inte ansågs vara normalfördelad samtidigt som urvalet var litet (Ejlertsson, 2012). Som komplement vid analysen användes spridningsdiagram. Även medianvärdet togs fram för självledarskap, stress och fysisk aktivitet. Utöver det användes korstabeller för att jämföra skillnader mellan självledarskap och var stressen kommer från. Det gjordes även uppdelning av kön. Då enkäten var anonym behövdes ingen data kudas utan kunde direkt föras in i SPSS version 27 för analys.

Då studien huvudsakligen ville undersöka om en varierad grad av självledarskap påverkade variablerna stress och fysisk aktivitet olika mycket delades självledarskap in i tre ungefär lika stora delar. Att det blev just den indelningen berodde på att inga tidigare referensvärden för grad av självledarskap kunde hittas. Då en högre poäng medför ett större medhåll för påståendena visar det antagligen på en högre grad av självledarskap. Gränsvärdet för låg grad av självledarskap blev en poäng mellan 9–20, medelhög grad av självledarskap 21–32 poäng och en hög grad av självledarskap 33–45 poäng. Vid analys av fråga 11–15, var stressen uppkommer från, delades respondenterna in i två kategorier, låg andel stress och medel till hög andel stress. Det gjordes dels för att kunna svara på frågan om hur många som ansåg de olika områdena som stressiga eller inte och för att kunna jämföra det med grad av självledarskap. Kategorin med låg andel stress var de som svarat 0–1 (0=ingen del, 1=liten del) på frågan och de med medel till hög andel stress var de som hade svarat 2–4 (2=en ganska stor del, 3=en stor del, 4=en väldigt stor del). Indelningen gjordes då studien ville skilja på deltagarna som ansåg de olika områdena av livet som stressande eller inte. Medel till hög andel stress valdes från de specifika svarsalternativen 2–4 då 2 befinner sig i mitten av skalan.

Fråga 1–10 handlade om stress och innefattade en färdig mall av PSS. Frågorna ställdes i en femgradig skala från 0–4 där 0=aldrig och 4=väldigt ofta och gav poäng efter respektive svarsalternativ. Fråga 4, 5, 7 och 8 hade omvända poäng, de räknades manuellt om innan den totala summan av stress summerades per respondent (Cohen m.fl., 1983). Avsnittet om fysisk aktivitet var utformat enligt IPAQ. På fråga 25b, 26b och 27b svarade respondenterna ungefär hur mycket de i genomsnitt varit fysiskt aktiva. Svarsalternativen var uppdelade i 15-minuters intervaller (<15, 15, 30, 45, 60, 75, 90, 105, 120, >120, vet ej). För de som svarade <15 minuter ändrades det manuellt till 0 och de som uppgett >120 minuter justerades till 120 minuter. I enlighet med Patterson (2010) fick mycket ansträngande aktivitet ett MET-värde på 8, måttligt ansträngande aktivitet ett MET-värde på 4 och promenader ett MET-värde på 3,3. Varje fråga summerades sedan enligt följande formel; MET-värde * minuter/vecka * antal dagar (Patterson, 2010).

För att enklare kunna tolka datan användes gränsvärden för stress och fysisk aktivitet. Enligt Region Kronoberg (2020) kan en PSS-poäng på cirka 20 indikera att en stressproblematik kan finnas som behöver en djupare undersökning. Därför valdes 20 som ett gränsvärde för hög nivå av upplevd stress. Patterson (2010) skriver om tre olika nivåer av fysisk aktivitet där en

IPAQ-poäng på 0–479=låg aktivitetsnivå, 480–1499=måttlig aktivitetsnivå och >1499=hög aktivitetsnivå. Samma värden valdes att användas i den här studiens tolkning av resultatet. Sammanlagt var det nio respondenter som ej svarat på alla frågor i avsnitten om stress, självledarskap och fysisk aktivitet. De exkluderades i respektive avsnitt då deras svar inte kunde förutses och deras totala poäng kunde göra så de hamnade i olika och därmed eventuellt fel kategorier.

Forskningsetiska överväganden

Studien har utförts med ett kontinuerligt stöd i de fyra forskningsetiska principerna. Kristensson (2014) tar upp vikten av att genom hela studieprocessen ha med sig etiska tankegångar. De fyra etiska forskningsprinciperna handlar om att orsaka deltagarna så liten skada som möjligt, se till att deltagarna blir rättvist behandlade, att autonomi understryks och att hela tiden ha studiens nytta med i beräkningarna. För att följa de här principerna vidtogs specifika åtgärder. När det kommer till informationen som samlades in om deltagarna så valdes endast ålder och kön för att göra deltagandet så anonymt som möjligt samtidigt som tillräckligt med analys var möjlig att göra. För att minimera risken att någon skulle känna sig utelämnad gällande könstillhörighet valdes att ha med ”annat” som ett tredje alternativ. I början fanns det med en tredje fråga som berörde deltagarna, yrkestitel. Frågan togs bort efter att enkäten varit ute en dag. Det gjordes för att ta bort risken att kunna identifiera deltagarna. Något som ansågs möjligt med hjälp av att också veta kön och ålder på grund av bekanta respondenter och ett lågt deltagarantal. Deltagarna fick information om studien både i introduktionstexten som skickades ut på Facebook tillsammans med en länk till enkäten och i själva enkäten. I både introduktionstexten på Facebook och i enkäten fanns information om studiens syfte samt hur datan skulle behandlas och användas. I enkätens introduktionstext fanns dessutom information om att enkäten var frivillig att svara på. Samtycke från deltagarna om att delta i studien gavs i samband med att de svarade på enkäten.

Resultat

Totalt var det 46 respondenter av enkäten. Två av respondenterna uteslöts i avsnittet om självledarskap, en person i avsnittet om stress och sex personer i avsnittet om fysisk aktivitet. Sammantaget var 67,4% kvinnor och 32,6% män. Respondenterna hade en medelålder på 42 år och var i åldersspannet 22–68 år.

I avsnittet om självledarskap fick respondenterna svara på en femgradig skala där varje svar gav poäng mellan 1–5. Totalt inkluderades 44 deltagare och medianvärdet var 30 (se tabell 2). Den totala poängen sammanställdes och delades sedan in i tre kategorier; låg, medelhög och hög grad av självledarskap. 23 personer (50%) hade en medelhög grad av självledarskap, 16 personer (34,8%) en hög och 5 personer (10,9%) en låg. Kvinnorna i studien tenderar att ha en högre grad av självledarskap. Totalt var det 41,9% av kvinnorna som hade en hög grad av självledarskap jämfört med männen på 20%.

För att mäta nivå av stress användes The Perceived Stress Scale (PSS) där respondenternas svarsalternativ var på en femgradig skala där respektive svar gav poäng mellan 0–4. Respektive svar sammanställdes till en total poäng där resultatet gav ett medianvärde på 15,1 (se tabell 2).

IPAQ frågeformulär användes för att mäta respondenternas fysiska aktivitetsnivå. Den fysiska aktivitetsnivån omvandlades till MET-minuter/vecka. 40 respondenter inkluderades med ett medianvärde på 2487,7 MET-minuter/vecka. Det var ingen respondent som rapporterade en låg aktivitetsnivå (<480 MET-minuter/vecka) (se tabell 2). Kvinnorna var i utsträckningen

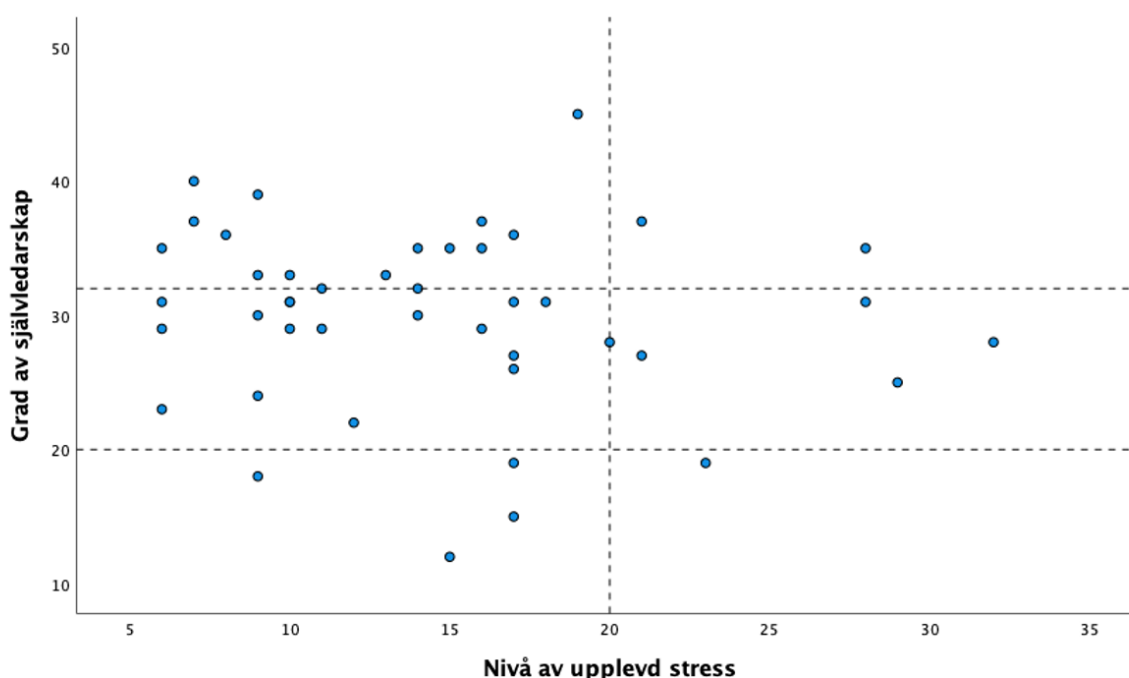
mer fysiskt aktiva än männen varav 67,7% (n=21) rapporterade en hög aktivitetsnivå (>1499 MET-minuter/vecka) jämfört med 53,3% (n=8) hos männen.

Tabell 2. Resultat för självledarskap, stress och fysisk aktivitet.

	Antal	Min	Max	Median	STD
<i>Självledarskap</i>	44	12	45	30,0	6,7
<i>Stress</i>	45	6	32	15,1	7,0
<i>Fysisk aktivitetsnivå</i>	40	693	6972	2487,7	1381,9

Självledarskap och stress

Korrelationskoefficienten mellan självledarskap och stress visar ett svagt linjärt samband ($r_s=0,165$) och är inte signifikant ($p=0,28$). Totalt inkluderades 43 av 46 respondenter. Resultatet visar ett kluster av respondenter 72,1% (n=31,) som hade en medelhög till hög grad av självledarskap (>21 poäng) med en lägre nivå av upplevd stress (<20 poäng) jämfört med 16,3% (n=7) som hade en medel till hög grad av självledarskap men upplevde en högre nivå av stress (>19 poäng) (se figur 1).



Figur 1. Korrelation mellan grad av självledarskap och nivå av upplevd stress inklusive gränsvärden (Grad av självledarskap 20, 32, Upplevd stress 20).

Vid beräkning av var stressen uppkommer från så delades respondenterna in i två kategorier, låg andel stress och medel till hög andel stress. Kategorin med låg andel stress var de som svarat 0–1 (0=ingen del, 1=liten del) på frågan och de med medel till hög andel stress hade svarat 2–4 (2=en ganska stor del, 3=en stor del, 4=en väldigt stor del). Den högsta andelen stress rapporteras komma från arbetet (77,8%, n=35), följt av tidsbrist och relationer (60%, n=27), fysisk hälsa (55,5%, n=25) samt den ekonomiska situationen (40%, n=18) (se tabell 3). Vart stressen upplevs komma från var likvärdig mellan könen förutom i relationer och gällande tidsbrist. 73,3% av männen rapporterade medel till hög andel stress från relationer jämfört med 51,6% hos kvinnorna. På frågan gällande tidsbrist var det kvinnorna som i högre utsträckning upplevde stress, totalt var det 64,5% av kvinnorna som rapporterade medel till hög andel stress jämfört med 46,7% hos männen.

Tabell 3. Hur stor andel stress som upplevs komma från olika områden.

	0-1 Ingen – Liten del	2-4 En ganska stor – En väldigt stor del
Fysisk hälsa	44,5 (n=20)	55,5 (n=25)
Relationer	40 (n=18)	60 (n=27)
Arbetet	22,2 (n=10)	77,8 (n=35)
Ekonomi	60 (n=27)	40 (n=18)
Tidsbrist	40 (n=18)	60 (n=27)

Tabell 4 visar hur sambandet ser ut mellan grad av självledarskap och inom vilket område respondenterna upplever att stressen kommer från. Skillnaden mellan de som hade en hög grad av självledarskap jämfört med de som hade en medelhög grad är att 16,3% färre respondenter rapporterade en hög andel stress från arbetet. Samma gäller för tidsbrist och fysisk hälsa där motsvarande siffror är 14% respektive 7%. Gällande relationer och ekonomi ses ett omvänt resultat. Av de respondenter som hade en hög andel stress från de här områdena var det istället färre med en hög grad av självledarskap jämfört med de med en medelhög grad (se tabell 4).

Tabell 4. Samband mellan grad av självledarskap och inom vilket område stressen kommer från.

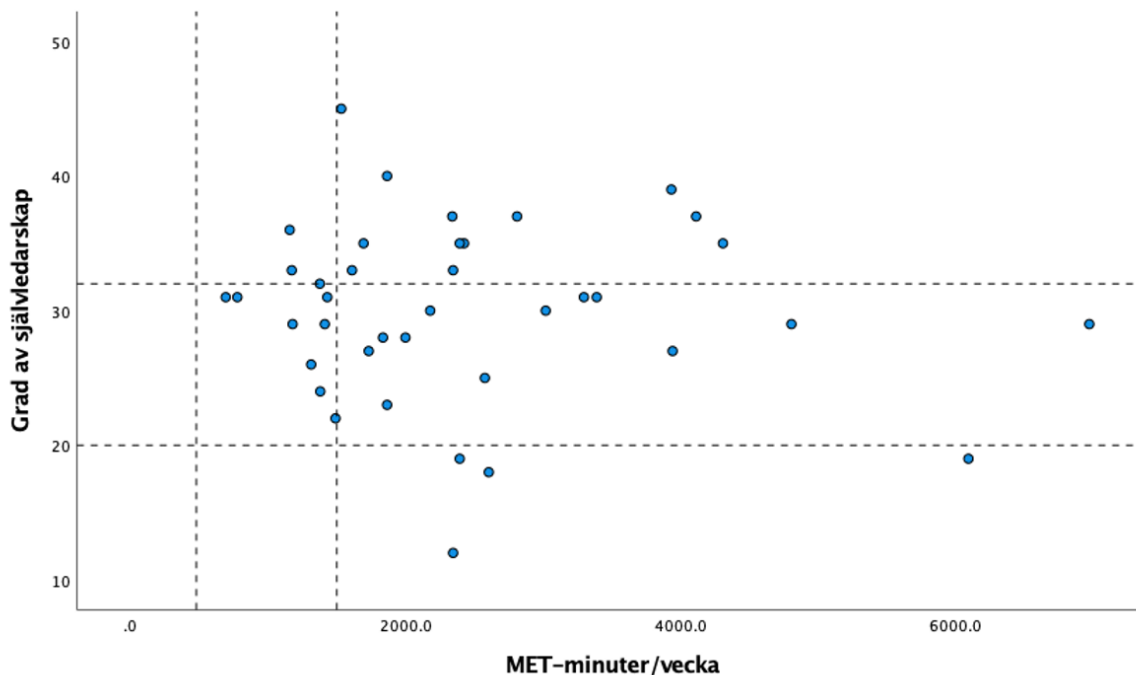
	Stress ^a & Låg grad av SI ^b %	Stress ^a & Medelhög grad av SI ^b %	Stress ^a & Hög grad av SI ^b %	Skillnad mellan medelhög och hög grad av SI ^b %
Fysisk hälsa	4,7 (n=2)	27,9 (n=12)	20,9 (n=9)	7,0
Relationer	7,0 (n=3)	25,6 (n=11)	27,9 (n=12)	-2,3
Arbetet	7,0 (n=3)	44,2 (n=19)	27,9 (n=12)	16,3
Ekonomi	4,7 (n=2)	14,0 (n=6)	18,6 (n=8)	-4,6
Tidsbrist	2,3 (n=1)	34,9 (n=15)	20,9 (n=9)	14

^a Medel till hög andel stress

^b Självledarskap

Självledarskap och fysisk aktivitet

Korrelationskoefficienten mellan grad av självledarskap och aktivitetsnivå visar ett svagt linjärt samband ($r_s=0,113$) och är inte signifikant ($p=0,492$). Totalt inkluderades 40 av 46 respondenter. Majoriteten av respondenterna, 61,6%, ($n=24$) med hög aktivitetsnivå (>1499 MET-minuter/vecka) visar antingen på en medel eller en hög grad av självledarskap (>21 poäng), (se figur 2).



Figur 2. Korrelation mellan grad av självledarskap och aktivitetsnivå inklusive gränsvärden (Grad av självledarskap 20, 32, MET-minuter/vecka 480, 1500).

Diskussion

Metoddiskussion

Då studien ämnade undersöka sambandet mellan olika numeriska variabler vid ett måttillfälle rekommenderas enkäter som en kvantitativ metod (Kristensson, 2014). Det finns flera fördelar med enkät som mätinstrument. Denscombe (2010) skriver att det är kostnadseffektivt, relativt enkelt att skapa och hantera samt kan nå ut till många respondenter. Enkäten innehöll förkodade svarsalternativ, vilket gjorde det enkelt för respondenterna att svara, gav standardiserade svar och skapade samma förutsättningar för alla att delta. Att använda sig av webbenkäter sparar även tid då de oftast automatiskt går att sammanställa i ett statistikprogram. En nackdel är att respondenterna inte har möjlighet att ställa eventuella frågor. Det är även svårt att säkerställa att deltagarna förstått frågorna och svarat sanningsenligt (Denscombe, 2010). Vid beräkning av det interna bortfallet var det nio respondenter med ofullständiga svar. De exkluderades från respektive avsnitt som de inte fyllt i fullständigt. Det gjordes för att eliminera risken att de hamnade i fel kategori och därmed gav ett felaktigt resultat. Ett etiskt dilemma uppstod när enkäten varit aktiv ett dygn. Det noterades att frågan om ”yrkestitel” i samband med ålder och kön kunde riskera respondenternas anonymitet. Det berodde framförallt på att undersökningen hade ett lågt deltagarantal och vänner och bekanta som respondenter. Frågan raderades direkt från enkäten och då försvann även möjligheten att säkerställa att endast individer från arbetslivet deltog då deltagarna kunde vara vem som helst från författarnas sociala medier. I och med att det stod i informationsbrevet att studien riktade sig mot arbetslivet kan det endast antagas att de riktlinjerna följdes.

Validitet och reliabilitet

För att öka tillförlitligheten går det att använda sig av färdiga mätinstrument och välja ut frågor relevanta till sin undersökning (Kristensson, 2014). Studien använde sig av fyra välkända mätinstrument i form av PSS-10, IPAQ och utvalda frågor från RSLQ och ASLQ.

Nordin och Nordin (2013) menar att svenska PSS-10 är ett välarbetat mätinstrument för att mäta upplevd stress. Det har även en hög validitet och reliabilitet (Nordin & Nordin, 2013). Även IPAQ har enligt Craig m.fl. (2003) acceptabla validitets- och reliabilitetsnivåer och har visat sig vara ett bra mätinstrument för att mäta självrapporterad fysisk aktivitet. Det finns två versioner av IPAQ. Den längre versionen kan vara ett bättre alternativ om syftet är att undersöka olika dimensioner av fysisk aktivitet medan den kortare versionen upplevs lättare att både svara på och att använda sig av (Craig m.fl., 2003). Dock indikerar de 6 av 46 respondenter i den här studien som inte fyllde i delen om fysisk aktivitet fullständigt att den eventuellt skulle kunna upplevas svår att förstå. Det är något som skulle kunna bero på att frågorna i den här studien, i brist på designmöjligheter i Google formulär, har flera olika svarsalternativ istället för att respondenterna själva får fylla i valfri tid som i originalet av IPAQ. Det här är något som eventuellt hade kunnat undvikas genom att använda en annan plattform för utformandet av enkäten än Google formulär. Då studien ämnade undersöka nivå av fysisk aktivitet och inte specifik aktivitetstyp samtidigt som studien innehöll två andra delar valdes den kortare versionen. Enligt Craig m.fl. (2003) är det ingen skillnad i validitet och reliabilitet mellan versionerna. Säkrast mätvärde för IPAQ är medelålders vuxna, vilket stämmer överens med deltagarna i studien (Craig m.fl., 2003). Houghton m.fl. (2012) menar att RSLQ har en bra validitet och reliabilitet. Det finns flera översatta versioner som även de har påvisat en god validitet och reliabilitet. Fler studier behövs dock för att säkerställa att RSLQ är en bra metod för att mäta grad av självledarskap. En nackdel är att den innehåller 35 frågor vilket gör enkäten lång och ökar risken för uteblivna svar. Det finns en kortare version att använda sig av, ASLQ, som visat sig vara lämplig vid en övergripande mätning av självledarskap. Frågorna i ASLQ har ett Cronbachs alfa på 0,73, vilket är ett mått på hur bra de olika delarna mäter samma sak. Det är ett godkänt värde för ett relativt komplext ämne (Houghton m.fl., 2012). Det togs en fråga från respektive dimension av självledarskap för att på så sätt försöka få med hela konceptet i mätningen. Frågorna i den här studien kom från både RSLQ och ASLQ vilket gör det svårt att säga något om validitet och reliabilitet i avsnittet om självledarskap. Sammantaget är en av studiens styrkor att den undersöker tre komplexa aspekter med en relativt hög validitet och reliabilitet samtidigt som mätinstrumentet är ganska kort och lättbegripligt.

Generaliserbarhet

För att kunna generalisera resultatet är det viktigt med ett representativt urval (Kristensson, 2014). Resultatet skall alltså kunna generaliseras till en större population, vilket gör urvalsprocessen till en viktig del av studien. Kristensson (2014) menar att för att få ett representativt urval är det viktigt att använda sig av inklusions- och exklusionskriterier som forskaren själv sätter upp. I inbjudan och introduktionstexten till studiens enkät kunde inklusionskriteriet ha gjorts tydligare för att säkerställa att urvalet bestod av yrkesverksamma individer. Urvalet kan också vara både slumpmässigt och icke slumpmässigt. Ett bekvämlighetsurval är ett icke slumpmässigt urval där forskaren själv väljer vilka som skall delta i studien. Att använda sig av ett bekvämlighetsurval behöver inte vara dåligt, det kan däremot öka risken för att få ett skevt resultat (Kristensson 2014). Då enkäten distribuerades via sociala medier och studien därmed använde sig av ett bekvämlighetsurval, finns en risk att urvalet kan ha blivit riktat genom att de som var intresserade av ämnet valde att delta i studien. Denscombe (2010) menar att just internetbaserade enkäter minskar tillgängligheten då deltagaren måste besöka den specifika plattformen och på så sätt kan urvalet bli riktat. Det gör det även svårt att generalisera resultatet på en större population (Denscombe, 2010). På grund av studiens låga deltagarantal och det eventuellt riktade urvalet är det inte möjligt att generalisera och dra slutsats om sambandet mellan självledarskap, stress och fysisk aktivitet. Det skulle kunna påvisas genom vårt resultat där till exempel ingen respondent rapporterade en aktivitetsnivå under de nationella rekommendationerna om minst 600 MET-minuter/vecka. Det trots uppgifter om att 34% av den vuxna befolkningen i Sverige år 2020 ej nådde upp till

rekommendationerna om fysiska aktivitet (Folkhälsomyndigheten, 2021). Något annat som påverkar resultatets generaliserbarhet är att deltagarna bestod av ungefär dubbelt så många kvinnor som män. På grund av det kan studiens resultat inte sägas gälla för en population bestående av en jämlik könsfördelning. Den sneda fördelningen mellan kvinnor och män jämfört med ett mer jämlikt urval kan ha påverkat resultatet på flera sätt. I och med att kvinnorna tenderade att ha en högre grad av självledarskap kanske studien hade fått ett sammantaget resultat med lägre grad av självledarskap. På samma sätt hade resultatet kunnat visa på en ännu högre nivå av fysisk aktivitet då kvinnorna i viss utsträckning var mer aktiva. Gällande var stressen kommer från hade resultatet kunnat visa på mer stress från relationer och mindre från tidsbrist då andelen stress som rapporterades där skiljde sig nämnvärt.

Statistisk analys

För att svara på frågeställning 1 användes Spearmans rangkorrelationskoefficient då den insamlade datan inte kunde anses normalfördelad och var av ordinaltyp (Ejlertsson, 2012). Spearmans test anses även fördelaktigt vid små material jämförelsevis med Pearsons då det även finns möjlighet till manuell beräkning av data (Ejlertsson, 2012). Studiens relativt homogena grupp med deltagare påverkade korrelationsanalysen. Deltagarna bestod mestadels av individer som hade en högre grad av självledarskap, en lägre nivå upplevd stress och en hög aktivitetsnivå. För att en korrelationsanalys ska kunna resultera i ett samband mellan variabler kräver det en spridning bland deltagarna. För att kunna få fram ett samband hade studiens urval behövt deltagare från alla nivåer av variablerna. Studien använde sig främst av förkodade svar och för respektive avsnitt räknades en sammanlagd poäng ihop. I avsnittet om fysisk aktivitet sammanställdes de totala minuter respondenterna varit fysiskt aktiva per vecka. De som svarat mindre än 15 minuter fysisk aktivitet per dag kodades om till 0 minuter och de som var fysiskt aktiva mer än 120 minuter per dag fick ett högsta värde på 120 minuter. Det var totalt elva respondenter som svarat något av ovanstående. Att koda om data enligt ovanstående kan inte ha påverkat resultatet då respondenternas totala MET-minuter/vecka redan var låg respektive hög oavsett om de var fysiskt aktiva mindre än 15 minuter alternativt mer än 120 minuter per dag. Däremot uteslöts sex respondenter i avsnittet på grund av ofullständiga svar. Respondenterna hade på en eller flera frågor angett antal dagar med fysisk aktivitet men ej antal minuter per tillfälle. Studien kunde då ej räkna ut respondentens totala MET-minuter/vecka, därav uteslöts de ur avsnittet. Vid analys av kvantitativa data är det vanligt att gruppera variabler för att enklare kunna avläsa resultatet (Denscombe, 2010). Därför användes gränsvärden för självledarskap, stress och fysisk aktivitet. Gränsvärden för grad av självledarskap saknades dock och därför valdes svaren istället att delas in i tre ungefär lika stora delar. Det här gör det svårt att säga om de olika gradernas indelning är rimliga eller inte. När det kommer till upplevd stress menar Cohen m.fl. (1983) att det inte finns vare sig specifika eller förutbestämda värden för att tolka den upplevda stressen som hög eller låg. Region Kronoberg (2020) menar dock att en PSS-poäng på cirka 20 eller mer kan innebära en risk för individen att utveckla stressproblematik. Att då ha en låg nivå av stress ända upp till 19 poäng blir något missvisande. Dessutom var det 13 deltagare som hade 15–19 poäng, vilket indikerar att ett annat gränsvärde än 20 hade varit mer lämpligt att använda sig av. Även MET-minuter/vecka fick gränsvärden i form av tre olika aktivitetsnivåer; låg aktivitetsnivå=0–479, måttlig aktivitetsnivå=480–1499 och hög aktivitetsnivå =>1499 enligt Patterson (2010). För att enklast besvara frågeställning 2 var stressen uppkommer från så delades respondenterna in i två kategorier, låg andel och medel till hög andel stress. Kategorin med låg andel stress var de som svarat 0–1 (0=ingen del, 1=liten del) på frågan och de med medel till hög andel stress var de som hade svarat 2–4 (2=en ganska stor del, 3=en stor del, 4=en väldigt stor del). Den indelningen gjordes då studien ville skilja på de deltagare som ansåg de olika områdena av livet som stressande eller inte. Medel till hög andel stress valdes från de specifika svarsalternativen 2–4 då 2 befinner sig i mitten av skalan. I enkäten stod inte vad de olika svarsalternativen förutom 0="ingen

del” och 4=”en väldigt stor del” representerade och därför fick respondenterna själva lägga in en tolkning. Det kan vara så att respondenternas tolkning av de olika nivåerna skiljer sig från författarnas tolkning, vilket är något som skulle kunna ha påverkat analysens resultat.

Resultatdiskussion

Korrelationskoefficienten visade inte på ett klart negativt eller positivt samband, dock kunde ett större kluster av deltagare ses som hade en låg nivå upplevd stress respektive hög nivå av fysisk aktivitet samtidigt som de hade en medel till hög grad av självledarskap. Resultatet visar också på att stressen mestadels kommer från arbetet och därefter kommer tidsbrist och relationer till lika stor del. Nästan 80 procent av deltagarna svarade att arbetet bidrog med minst en medelhög andel stress. När det kommer till var stressen uppstår i relation till grad av självledarskap visar resultatet på att arbetet och tidsbrist är de två stressorer där självledarskap kan ha störst positiv inverkan.

Självledarskap och stress

Även om studiens resultat inte visar på ett positivt eller negativt korrelerande samband mellan självledarskap och nivå av upplevd stress, finns det indikationer på en koppling mellan dem. Ett stort kluster av deltagare återfanns vid en låg nivå av upplevd stress tillsammans med en medelhög till hög grad av självledarskap. Sammanlagt var det drygt 72 procent av de deltagare som hade en låg nivå av upplevd stress som också hade antingen en medelhög eller hög grad av självledarskap samtidigt som en ökande grad av självledarskap resulterade i en minskad nivå av stress. Det här indikerar att en koppling skulle kunna finnas mellan självledarskap och nivå av upplevd stress. Utfallet skulle kunna bero på att studien fått ett riktat urval där just individer med lägre andel upplevd stress och en högre grad av självledarskap valt att delta. För att kunna se ett samband skulle studien behövt fler deltagare som representerade alla de olika nivåerna av självledarskap och stress. När det gäller var stressen upplevs komma från visar resultatet på indikationer om att arbetet är den del av livet som påverkar deltagarna mest. Tidsbrist och relationer är de två delar som efter arbetet visar tecken på skulle kunna leda till mest stress. Att de här delarna av livet skulle vara de vanligaste källorna till stress går dock inte att säga delvis på grund av det riktade urvalet och framför allt på grund av det låga deltagarantalet. Av de fem olika delarna av livet som stressen kan uppstå från som den här studien undersöker ser det ut som att självledarskap hjälper mest mot stress i arbetslivet och mot stress som uppstår av tidsbrist. I och med att inget samband finns mellan stress och självledarskap kan det heller inte sägas finnas ett samband mellan självledarskap och stress från arbetsliv och tidsbrist. När det kommer till nivå av upplevd stress och hur stor andel den anses komma från livets olika delar är det också viktigt att ha i åtanke att rådande pandemi kan ha påverkat resultatet. Kanske har pandemin medfört ett resultat som visar på fler deltagare med en högre upplevd stress än vad det hade gjort utan pandemin.

Att använda sig av självledarskap har visat sig inte bara vara användbart för att förbättra sina prestationer utan också för att minska stress (Lucke och Furtner, 2015; Neck och Manz, 1996). Att självledarskap skulle ha en positiv inverkan på stress är det flera studier och artiklar som tar upp. Maykrantz och Houghton (2020) skriver att självledarskap är ett bra ramverk för att reducera stress och att det kan leda till ett ökat välmående. Även en studie av Dolbier m.fl. (2001) fann när de undersökte anställda på ett företag att det fanns en signifikant relation mellan självledarskap och bland annat mindre stress och ett bättre välbefinnande. Enligt Wang m.fl. (2016) skulle det kunna bero på bättre förmågor att hantera stressen bland annat genom att självledarskap kan leda till en tydligare uppfattning om stressfulla situationer. En av de effekter som självledarskapets strategier kan leda till är en starkare self-efficacy och individer som utvecklat en starkare self-efficacy kring en uppgift tenderar också att uppleva

mindre stress när de utför den (Bligh m.fl., 2006). Det verkar som att många andra studier har kommit fram till att det finns ett samband mellan självledarskap och stress. Den här studiens metod som ledde fram till ett litet och riktat urval kan vara anledningen till att den inte kan visa på samma samband. Andra studier visar dock på ett samband och den här studien visar indikationer på samma sak. Vad skulle det här sambandet kunna bero på? Kostenius och Lindqvist (2006) skriver att stress uppstår som en följd av att det finns en obalans mellan de krav som finns och individens resurser. Det är viktigt att uppnå någorlunda jämvikt och en obalans kan uppstå både på grund av för lite och för mycket stimulering. Stimuleringen kan komma från likaså för mycket eller för lite att göra som för svåra eller för lätta uppgifter (Kostenius & Lindqvist, 2006). På arbetsplatsen menar Arnetz (2013) att det är tre samspelande delar som styr hur hög stressnivå en medarbetare upplever; kontroll, krav och inflytande. När kontroll upplevs tillsammans med lagom mycket krav finns det möjlighet till personlig utveckling medans om kraven är för höga och det dessutom finns ett begränsat utrymme för inflytande så ökar risken för ohälsa (Arnetz, 2013). Kostenius och Lindqvist (2006) menar att det till och med är så att prestationsförmågan kan öka när det tillkommer stressorer och en viss grad av stress upplevs. Däremot om det blir för mycket stressorer blir prestationsförmågan lidande och vilken nivå av stress som är bäst är högst individuellt (Kostenius & Lindqvist, 2006). Almén (2017) tar upp att det finns flera olika krav och resurser som påverkar hur mycket stress som upplevs. Enligt den här studiens indikationer och framförallt tidigare studiers resultat kan det vara så att självledarskap kan ses som just en resurs mot stress och för att hitta sin individuella stressnivå.

Kostenius och Lindqvist (2006) beskriver att det finns flera olika strategier för att hantera stressorer. Två av dem är kognitiv och probleminriktad stresshantering. De handlar om att påverka tankarna kring stressorerna och att göra olika saker som kan minska stressen (Kostenius & Lindqvist, 2006). Självledarskap skulle kunna ses som både handlingen individen utför för att minska stressen och framför allt som en övergripande strategi där varje person på ett individuellt plan på olika sätt kan hantera stressen. Det skulle kunna vara så att en högre grad av självledarskap leder till att stressorerna arbetas med dels genom ett förändrat tankesätt och dels genom en insikt om stressen som kan göra att handlingar utförs som på olika sätt kan minska den. Neck och Houghton (2006) menar att självledarskap kan öka självmedvetenheten och tillsammans med en bättre förmåga att bedöma olika stressiga situationer skulle självledarskap kunna påverka hur en individ både undviker och hanterar stress.

Att ha klara målsättningar leder till mer kontroll och fokus, mindre osäkerhet och en starkare motivation, vilka alla bidrar till att minska stressen (Kostenius & Lindqvist, 2006). Enligt Angelöw (2013) är en del av självledarskap att ha just tydliga målsättningar. Även Manz och Sims (1980) menar att ett starkt självledarskap karaktäriseras av bland annat tydliga mål som är individuellt satta. Med andra ord skulle ett annat sätt som självledarskap kan påverka den upplevda stressen på ett positivt sätt ha att göra med ett bra målsättningsarbete.

Ytterligare ett sätt att minska stressen är enligt Kostenius och Lindqvist (2006) att utveckla ett sätt att tänka på som är mer optimistiskt. De menar att genom att analysera sig själv och hur tankarna ser ut gällande stressiga situationer, kan det leda till att tankarna antingen upphör eller ses på från en ny synvinkel. Enligt Manz (2015) är en av grundpelarna i självledarskap att observera och reflektera över sig själv och Houghton och Neck (2002) skriver om att självrättande feedback är ett sätt där en individ genom en konstruktiv och positiv analys av sig själv kan hjälpa till att förändra sitt beteende. Att prata med sig själv på ett konstruktivt sätt, vilket också är en del av självledarskap, är en väg för att medvetet försöka ta till sig mer optimistiska tankar istället för de stressande (Kostenius & Lindqvist). Så kanske är det så att de tre dimensionerna av självledarskap som innebär att observera sig själv, ge sig

självrättande feedback och att föra en inre dialog med sig själv kan föra med sig mindre upplevd stress.

Det finns relativt mycket som indikerar att självledarskap skulle kunna vara en faktor som gör individer mindre stressade på jobbet. Enligt Lovelace m.fl. (2007) så kan en utveckling av förmågan till självledarskap hos individer som upplever mycket stress på jobbet leda till både en bättre återhämtning och ett ökat engagemang. Flera studier av verksamheter som har undersökt självledarskap visar på att det kan medföra just ett ökat engagemang, både för verksamheten i sig och den individuella prestationen (Bligh m.fl., 2006; Houghton och Jinkerson, 2007). Det ökade engagemanget leder i sin tur till en ökad upplevelse av kontroll över sina uppgifter (Lovelace m.fl., 2007). Förutom de aspekter som redan har tagits upp kan en hög grad av självledarskap också bidra till flera andra viktiga delar som kan medföra att arbetet upplevs som mindre stressfullt. Manz (2015) tar exempelvis upp att ett utvecklat självledarskap kan göra individer mer produktiva och nöjda på arbetet samt leda till en bättre anpassningsförmåga. En studie av Dolbier m.fl. (2001) som utfördes på medarbetare fann ett signifikant samband mellan självledarskap och en känsla av att var mer tillfredsställd på jobbet. Något som skulle kunna bero på bland annat att den studiens resultat också visade på samma samband mellan självledarskap och en bättre kommunikation. Det kan alltså vara så att även hur arbetsrelationerna upplevs påverkar om arbetet upplevs som stressande eller inte och att självledarskap kan hjälpa till med det. Kostenius och Lindqvist (2006) skriver att det sociala stödet är en viktig dimension av arbetsrelaterad stress. Just hur självledarskap påverkar känslan till sina arbetskamrater tar Bligh m.fl. (2006) upp som menar att om ett arbetslag får träna upp sina självledarskapsförmågor kommer medlemmarna framför allt vara mer engagerade för teamet och dess mål och dessutom känna en högre grad av tillit. Det här är också något som skulle kunna leda till att självledarskap gör individer mindre stressade på arbetet då en ökad känsla av tillit och hängivenhet i arbetsgruppen tillför ett starkare socialt stöd och därmed mindre stress.

När det kommer till den upplevda stressen av tidsbrist skulle ett ökat engagemang, en ökad prestationsförmåga och en känsla av kontroll även här vara gynnsamt. En del av självledarskap och hur det påverkar processen mot att uppnå sina mål är att det ger svar på vad som måste göras, varför det ska göras och hur det ska göras (Manz, 1991). Det skulle kunna bidra till en ökad känsla av kontroll och leda till att det blir mer tid över för det som känns viktigt att hinna med och på så sätt skapa en mindre stress. Goodridge (2019) skriver om en del av självledarskap som handlar om självdisciplin, eller snarare självförvaltning, något som bland annat dimensionerna personliga målsättningar och självpåminnelser skulle kunna vara en del av. Genom självförvaltning tar individen eget ansvar över sin tid och sina resurser och ser till att prioritera det som är viktigt (Goodridge, 2019). Det handlar alltså om att styra sig själv så att tid finns för att på ett effektivt sätt hinna med de personliga uppgifterna, bland annat genom rätt prioriteringar. På så sätt blir det mer tid över och mindre stress.

Sammanfattningsvis leder en hög grad av självledarskap till en större kontroll över sitt liv. Maykrantz och Houghton (2020) menar att självledarskap gör individer mindre begränsade av andra och gör så att de istället kan leda sig själva. Självledarskap kan ses som en resurs, eller ett redskap, som är okomplicerat nog för alla att lära sig, och enligt Furtner m.fl. (2012) går det dessutom att bli bättre på alla strategier genom träning (Maykrantz & Houghton, 2020). Neck och Houghton (2006) menar att självledarskap har stor potential att kunna bidra i dagens samhälle som hela tiden får mer decentraliserade verksamheter där medarbetare förväntas ta mer eget ansvar och leda sig själva. Genom att kontrollera sig själv kan mer krav klaras av både i vardagen och på arbetet. Självledarskap är dessutom en egenskap som går att lära sig och träna upp och därmed värd att satsa på att utveckla bland sina medarbetare, men även privat, för ett mindre stressat liv. Så även om den här studien inte kunde visa på ett samband

mellan stress och självledarskap finns det andra studier som visar på att självledarskap hade kunnat vara en resurs mot stress.

Självledarskap och fysisk aktivitet

När det kommer till självledarskap och fysisk aktivitet kan även här ses en majoritet av deltagare i ett kluster. Sammanlagt var det nästan 90 procent av deltagarna som rapporterade en måttlig till hög aktivitetsnivå tillsammans med en medelhög till hög grad av självledarskap. Av de som hade en hög grad av självledarskap var det dessutom cirka 82 procent som hade en hög aktivitetsnivå. Vid medelhög grad av självledarskap var samma siffra cirka 57 procent. Med andra ord finns det indikationer på att en högre grad av självledarskap kan leda till mer fysisk aktivitet. Det beror dock på om det är den individen vill vara. Studiens deltagare är väldigt fysiskt aktiva och eventuellt är det därför de med en högre grad av självledarskap också har en högre aktivitetsnivå. Det här skulle i så fall bero på att självledarskap gör så att en individ blir mer engagerad för det hen vill uppnå enligt sina egna värderingar och önskemål. Det finns med andra ord indikationer på att ett det skulle kunna finnas en koppling mellan självledarskap och fysisk aktivitet. Lika gärna som det är så att en högre grad av självledarskap leder till mer fysisk aktivitet kan det vara så att fysisk aktivitet påverkar graden av självledarskap. Precis som mellan självledarskap och stress gör studiens riktade urval och det låga antalet deltagare dock att inget samband kan ses. Däremot finns det andra studier och litteratur som på olika sätt pekar mot det här sambandet.

Motivation menar Ewles och Simnett (2003) beror på individens vilja till förändring och tilltron till individens egen förmåga att klara av det nya beteendet. De delar in självförtroende i två delar; self-efficacy och självkänsla. Self-efficacy handlar om tilltron till den egna förmågan medans självkänsla är en inre känsla av välbefinnande. En känsla av välbefinnande är oftast ett konstant tillstånd medans self-efficacy kan variera beroende på den situation och utmaning individen ställs inför. Av den anledningen anses det viktigt att arbeta med att stärka individens self-efficacy (Ewles & Simnett, 2003). Self-efficacy bidrar till en känsla av nöjdhet och är ofta förknippat med fysisk aktivitet (Hansen, 2016). Bland annat har David m.fl. (2014) sett i sin studie en ökad self-efficacy i takt med ökad fysisk aktivitet mätt i steg per dag. Self-efficacy är något som också självledarskap bidrar till samtidigt som det även är något som skulle kunna underlätta utövandet av självledarskap. Förutom en minskad stress över sin uppgift kan en ökad self-efficacy också bidra till att en individ sätter upp högre mål för sig själv (Bandura & Cervone, 1983). Bligh m.fl. (2006) menar att det även kan leda till en större benägenhet till att visualisera hur en uppgift lyckas med. Både målsättningsarbete och att visualisera lyckade prestationer är två dimensioner av självledarskap. Med en starkare self-efficacy genom självledarskap kommer också motivationen att öka och därmed sannolikheten att vara fysiskt aktiv. Det verkar således som att fysisk aktivitet och självledarskap är två komponenter som påverkar varandra.

Självkänsla och individens humör menar Lovelace m.fl. (2007) kan påverkas med hjälp av fysisk aktivitet. Det sker både fysiologiskt genom att utsöndra endorfiner som förbättrar humöret men även psykologiskt med en bättre självkänsla (Lovelace m.fl., 2007). Raustorp (2013) menar att självkänslan formas av erfarenheter och kan förklara individens reaktion på feedback, motivation och andra beteenden. Därav har den fysiska självkänslan en stor betydelse när det gäller motivation till fysisk aktivitet (Raustorp, 2013). Manz (2015) menar att självledarskap, förutom en ökad self-efficacy även kan ge ett bättre självförtroende. Ett bättre självförtroende tillsammans med en ökad self-efficacy skulle kanske kunna leda till att en bättre självkänsla utvecklas. På så sätt skulle självledarskap kunna bidra till lättare beslut om att vara mer fysiskt aktiv. Bum (2018) har sett ett positivt samband mellan just grad av självledarskap och både kognitivt och beteendemässigt engagemang för fysisk aktivitet.

Liknande skulle fysisk aktivitet och dess effekt på självkänslan kunna leda till att det blir lättare att förbättra sitt självledarskap.

Hillman m.fl. (2008) menar att fysisk aktivitet även påverkar den kognitiva funktionen i hjärnan. Bland annat har de sett en förbättrad inlärningsförmåga samt ett mer positivt förhållningssätt till hur individer tar sig an utmaningar (Hillman m.fl., 2008). Även Hovland m.fl. (2017) tar upp den fysiska aktivitetens påverkan på kognitiva funktioner och då framför allt exekutiva funktioner som till exempel organisering och planering. Förbättrat minne och koncentrationsförmåga är ytterligare effekter av fysisk aktivitet (Vårdguiden 1177, 2020). Ett förhållningssätt till utmaningar som är mer optimistiskt skulle kunna påverka en persons målsättningsarbete, som är en viktig del av självledarskap. Framför allt två dimensioner av självledarskap, målsättningar och självpåminnelser, kan gynnas av en förbättrad förmåga till planering och organisering och en bättre koncentrationsförmåga kan bidra till en utveckling av alla nio dimensioner.

För att sammanfatta den eventuella kopplingen mellan fysisk aktivitet och självledarskap verkar det som att de genom flera olika aspekter skulle kunna påverka varandra på ett positivt sätt. Något som skulle kunna leda till en positiv spiral där bättre självledarskap kan leda till mer fysisk aktivitet och mer fysisk aktivitet kan underlätta en högre grad av självledarskap. Med andra ord, om en individ vill bli mer fysiskt aktiv så kan det vara bra att jobba med att stärka sitt självledarskap och om någon vill bli bättre på sitt självledarskap kan det vara gynnsamt att försöka vara mer fysiskt aktiv. Trots den här studiens uteblivna bevis om ett samband mellan självledarskap och fysisk aktivitet, verkar det vara så att det kan spela en positiv roll för varandra.

Slutsats

Den litteratur och de studier som gjorts pekar på att det finns ett starkt behov av förändrade tanke- och arbetssätt för att skapa så bra förutsättningar som möjligt för ett arbetsliv och en vardag med mindre negativ stress. Även om det inte går att dra en slutsats från studiens resultat indikerar det och andra studier ändå på att det kan finnas ett samband mellan självledarskap, upplevd stress och fysisk aktivitet. Tillsammans pekar de mot att ett användande av självledarskap som en resurs, framför allt i kombination med en aktiv livsstil då de verkar hjälpa och komplettera varandra, kan vara en väg till ett mindre stressat liv. Något som i dagens snabbt föränderliga samhälle som hela tiden ställer nya krav, skulle kunna vara ett användbart verktyg ur ett hälsofrämjande perspektiv. Det viktiga ämnet och den här studiens osäkra resultat, som dock kan vara ett bra stöd åt fortsatt forskning, talar om att mer studier behöver utföras. Därför är det viktigt att fortsätta undersöka om självledarskap skulle kunna vara en väg mot mindre stressrelaterad ohälsa och ett mer harmoniskt liv samt om fysisk aktivitet kan vara ett hjälpmedel som underlättar. Förutom att utföra fler liknande studier med större slumpmässiga urval hade det, för att komma åt den arbetsrelaterade stressen, varit gynnsamt med studier som undersöker hur självledarskap på bästa sätt skulle kunna införas som ett verktyg i verksamheter för att minska medarbetarnas stress. Det hade också varit av värde att utföra en kvalitativ studie för att få subjektiva upplevelser av konceptet självledarskap och dess effekter. Med hjälp av resultaten från sådana studier skulle varje individ med hjälp av självledarskap, kanske kunna hitta sin väg för att leda sig själv bort från den negativa stressen.

Referenser

- Almén, N. (2017). *Stress och utmattningsproblem: Kognitiva och beteendeterapeutiska metoder*. Studentlitteratur.
- Andres, L. (2012). *Designing and Doing Survey Research*, SAGE Publications Ltd. doi: 10.4135/9781526402202
- Angelöw, B. (2013). *Ledarskapshandboken: Att utveckla och stärka ledarskapet*. Natur & Kultur.
- Arnetz, B. B. (2013). Hälsa, stress och effektivitet - ett ledningsperspektiv. I B. B. Arnetz & R. Ekman (Red.), *Stress: Gen, Individ, Samhälle*. (s.272–286). Liber.
- Arnetz, B. B., & Ekman, R. (2013). Stresstolerans - ett nytt sätt inom stressforskning. I B. B. Arnetz & R. Ekman (Red.), *Stress: Gen, Individ, Samhälle*. (s.45-51). Liber.
- Bandura, A., & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1017-1028
- Bligh, M. C., Pearce, C. L., & Kohles, J. C. (2006). The importance of self- and shared leadership in team based knowledge work: A meso-level model of leadership dynamics. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 296-318. <https://doi.org/bc9t7c>
- Bum, C-H. (2018). Relationships Between Self-Leadership, Commitment to Exercise, and Exercise Adherence Among Sport Participants. *Social Behavior and Personality*, 46(12), 1983-1996. <https://doi.org/10.2224/sbp.7371>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Colcombe, S., & Kramer, A. F. (2003). Fitness Effects on the Cognitive Function of Older Adults: A Meta-Analytic Study. *Psychological Science*, 14(2), 125-130. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/1467-9280.t01-1-01430>
- Craig, C. L., Marshall, A. L., Sjöström, M., Bauman, A. E., Booth, M. L., Ainsworth, B. E., Pratt, M., Ekelund, U., Yngve, A., Sallis, J. F., & Oja, P. (2003). International Physical Activity Questionnaire: 12-Country Reliability and Validity. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 35(8), 1381-1395. 10.1249/01.MSS.0000078924.61453.FB
- David, P, Pennell, M. L., Foraker, R. I., Katz, M. L., Buckworth, J., & Paskett, E. D. (2014). How Are Previous Physical Activity and Self-Efficacy Related to Future Physical Activity and Self-Efficacy? *Health Education & Behavior*, 41(6), 573-576. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177/1090198114543004>
- Denscombe, M. (2010). *The Good Research Guide: for small-scale social research projects*. Open University Press.
- Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Studentlitteratur.

Dolbier, C. L., Soderstrom, M., & Steinhardt, M. A. (2001). The relationships between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *The Journal of Psychology*, 135(5), 469-485.

<https://www-tandfonline-com.ezproxy.ub.gu.se/doi/abs/10.1080/00223980109603713>

Eriksen, H. R., & Ursin, H. (2013). Kognitiv stressteori. I B. B. Arnetz & R. Ekman (Red.), *Stress: Gen, Individ, samhälle*. (s.25–34). Liber.

Ewles, L., & Simnett, I. (2003). *Hälsoarbete*. Studentlitteratur.

Folkhälsomyndigheten. (2021). *Folkhälsans utveckling - årsrapport 2021*.

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/39ef6af33177445bb6d2ad88829cc5ce/folkhalsans-utveckling-arsrapport-2021.pdf>

Furtner, M. R., Sachse, P., & Exenberger, S. (2012). Learn to influence yourself: full range self-leadership training. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 38(2), 294-304.

Gerber, M., Börjesson, M., B, Ljung, T., Lindwall, M., & H Jonsdottir, I. (2016). Fitness Moderates the Relationship between Stress and Cardiovascular Risk Factors. *Medicine & Science in sports & exercise*, 48(11), 2075-2081.10.1249/MSS.0000000000001005

Gerber, M., Jonsdottir, I.H., Lindwall, M., & Ahlberg, G. (2014). Physical Activity in Employees with Differing Occupational Stress and Mental Health Profiles: A Latent Profile Analysis. *Psychology Of Sport And Exercise*, 15(6), 649-658.

<https://10.1016/j.psychsport.2014.07.012>

Glise, K., & Ahlberg, G. (2013). Klinisk stressdiagnostik och behandling. I B. B Arnetz & R Ekman (Eds.), *Stress: Gen, Individ, samhälle*. (s.164–169). Liber.

Goodridge, A. (2019, 2 september). The 4 Pillars of Self-Leadership: Time to Focus on You. Thrive Global.

<https://thriveglobal.com/stories/the-4-pillars-of-self-leadership-time-to-focus-on-you/>

Hansen, A. (2016). *Hjärnstark: hur motion och träning stärker din hjärna*. Fitnessförlaget.

Henriksson, J., & Sundberg, C-J. (2017). Biologiska effekter av fysisk aktivitet. I A. Ståhle (Red.), *Fyss - Fysisk aktivitet i sjukdomsprevention och sjukdomsbehandling*. (s.35–60). Läkartidningen Förlag AB.

Hillman, C., Erickson, K., & Kramer, A. (2008). Be Smart, Exercise Your Heart: Exercise Effects on Brain and Cognition. *Nature Reviews Neuroscience*, 9(1), 58-65.

<https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1038/nrn2298>

Hoel, H., Spark, K., & Cooper, C. L. (2001). *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*. International Labour Organization, Genève.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108532.pdf

- Houghton, J. D., Dawley, D., & DiLiello, T. C. (2012). The Abbreviated Self-Leadership Questionnaire (ASLQ): A More Concise Measure of Self-Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 7(2), 217-232.
- Houghton, J. D., & Jinkerson, D. L. (2007). Constructive thought strategies and job satisfaction: A preliminary examination. *Journal of Business and Psychology*, 22, 45-53. <https://doi.org/bctvcd>
- 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(8), 672-691. 10.1108/02683940210450484
- Houghton, J. D., Wu, J., Godwin, J., Neck, C., & Manz, C. (2012). Effective stress management: a model of emotional intelligence, self-leadership, and student stress coping. *Journal of management education*, 36(2), 220-238. 10.1177/1052562911430205
- Hovland, A., Martinsen, E. W., Taube, J., Andersson, E., & Kjellman, B. (2017). Fysisk aktivitet vid ångestsyndrom. I A. Ståhle (Red.), *Fyss - Fysisk aktivitet i sjukdomsprevention och sjukdomsbehandling*. (s.626–638). Läkartidningen Förlag AB.
- Jansson, E., Hagströmer, M., & Andersson, S. A. (2017). Rekommendationer om fysisk aktivitet för vuxna. I A. Ståhle (Red.), *Fyss - Fysisk aktivitet i sjukdomsprevention och sjukdomsbehandling*. (s.79–92). Läkartidningen Förlag AB.
- Jonsdottir, I. H., & Börjesson, M. (2013). Stress och fysisk aktivitet. I B. B Arnetz & R Ekman (Eds.), *Stress: Gen, Individ, samhälle*. (s.175–180). Liber.
- Jonsdottir, I. H., & Folkow, B. (2013). Stressfysiologiska mekanismer i evolutionärt och historiskt perspektiv. I B. B Arnetz & R Ekman (Eds.), *Stress: Gen, Individ, samhälle*. (s.15–44). Liber.
- Jonsdottir, I.H., Rödger, L., Hadzibajramovic, E., Börjesson, M., & Ahlberg, G. (2010). A prospective study of leisure-time physical activity and mental health in Swedish health care workers and social insurance officers. *Preventive Medicine*, 51(5), 373-377. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2010.07.019>
- Kostenius, C. & Lindqvist, A-K. (2006). *Hälsovägledning – Från ord och tanke till handling*. Studentlitteratur.
- Kristensson, J. (2014). Handbok i uppsatsskrivande och forskningsmetodik för studenter inom hälso- och vårdvetenskap. Natur och kultur.
- Levi, L. (2013). Stress internationellt och i folkhälsovetenskap - en översikt. I B. B. Arnetz & R. Ekman (Red.), *Stress: Gen, Individ, samhälle*. (s.215–225). Liber.
- Lindgard, A., Jonsdottir, I., Borjesson, M., Lindwall, M., & Gerber, M. (2015). Changes in Mental Health in Compliers and Non-compliers with Physical Activity Recommendations in Patients with Stress-related Exhaustion. *BMC Psychiatry*, 15(15). <https://doi.org/10.1186/s12888-015-0642-3>
- Lovelace, K., Manz, C., & Alves, J. (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(4), 374-387.

Lucke, G. A., & Furtner, M. R. (2015). Soldiers lead themselves to more success: a self-leadership intervention study. *Military Psychology, 27*(5), 311–324. 10.1037/mil0000086

Lännergren, J., Westerblad, H., Ulfendahl, M., & Lundeberg, T. (2017). *Fysiologi*. Studentlitteratur.

Manz, C. C. (1991). Leading employees to be self-managing and beyond: toward the establishment of self-leadership in organizations. *Journal of management systems, 3*(3), 15-24.

Manz, C. C. (2015). Taking the self-leadership high road: Smooth surface or potholes ahead? *The Academy of Management Perspectives, 29*(1), 132-151.
<http://dx.doi.org/10.5465/amp.2013.0060>

Mattsson, C. M., Jansson, E., & Hagströmer, M. (2017). Fysisk aktivitet - Begrepp och definitioner. I A. Ståhle (Red.), *Fyss - Fysisk aktivitet i sjukdomsprevention och sjukdomsbehandling*. (s.21–35). Läkartidningen Förlag AB.

Maykrantz, S. A., & Houghton, J. D. (2020). Self-leadership and stress among college students: Examining the moderating role of coping skills. *Journal of American College Health, 68*(1), 89–96. 10.1080/07448481.2018.1515759

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*(4), 270-295. 10.1108/02683940610663097

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*(5), 445-467.

Neuhaus, M. (2020, 17 november). *What Is Self-Leadership? Models, Theory, and Examples*. PositivePsychology.com. <https://positivepsychology.com/self-leadership/>

Nordin, M., & Nordin, S. (2013). Psychometric evaluation and normative data of the Swedish version of the 10-item perceived stress scale. *Scandinavian Journal of Psychology, 54*(6), 502-507. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/sjop.12071>

Oaten, M., & Cheng, K. (2006). Longitudinal gains in self-regulation from regular physical exercise. *British Journal of Health Psychology, 11*(4), 717-733. <https://doi.org/10.1348/135910706X96481>

Patterson, E. (2010, 4 november). *Guidelines for Data Processing and Analysis of the International Physical Activity Questionnaire (IPAQ) - Short and Long Forms*. International Physical Activity Questionnaire. <https://sites.google.com/site/theipaq/scoring-protocol>

Raustorp, A. (2013). *Fysisk aktivitet och fysisk självkänsla*. Kunskapsföretaget AB.

Region Kronoberg. (2020). *Användarstöd - PSS-10 Stress*. <https://www.regionkronoberg.se/sok/?query=PSS-10+-+Tolkning.pdf#>

Sampl, J., Maran, T., & Furtner, M. R. (2017). A Randomized Controlled Pilot Intervention Study of a Mindfulness-Based Self-Leadership Training (MBSLT) on Stress and Performance. *Mindfulness*, 8, 1393–1407. 10.1007/s12671-017-0715-0

Tabaj, A., Samo, P., Črtomir, B., Masten, R., & Fong, C. (2015). Work-Related Stress, Burnout, Compassion, and Work Satisfaction of Professional Workers in Vocational Rehabilitation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 58(2), 113-123.
<https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177/0034355214537383>

Toker, S., & Biron, M. (2012). Job burnout and depression: unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. *Journal of applied psychology*, 97(3), 699-710. 10.1037/a0026914

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(2), 235-245. 10.1037/a0026857

Vårdguiden 1177. (2020, 19 maj). Rörelse är livsviktigt.
<https://www.1177.se/Vastra-Gotaland/liv--halsa/traning-och-fysisk-halsa/rorelse-ar-livsviktigt/>

Yun, S., Cox, J., & Sims, H. P. Jr. (2006). The forgotten follower: A contingency model of leadership and follower self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 347-388. <https://doi.org/b9hdd8>

Wang, Y., Xie, G., & Cui, X. (2016). Effects of emotional intelligence and self-leadership on students' coping with stress. *Social Behavior and Personality*, 44(5), 853–864.
<http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2016.44.5.853>

Bilagor

Bilaga 1 – Enkät

En undersökning om stress, självledarskap och fysisk aktivitet

Vi är två högskolestudenter som läser sista året vid Göteborgs Universitet, Hälsopromotionsprogrammet, med inriktning idrottsvetenskap. Vi håller just nu på att arbeta med vår kandidatuppsats. Den handlar om upplevd stress, självledarskap och fysisk aktivitet. Den data vi kommer att använda för vår analys kommer att inhämtas ifrån den här enkäten som du har framför dig.

Syftet med uppsatsen är att undersöka om det finns ett samband mellan stress, självledarskap och fysisk aktivitet. All data som samlas in via den här enkäten kommer att behandlas anonymt och endast vi två som utför studien kommer att analysera den och bara för att besvara studiens syfte. Det är helt frivilligt att svara på enkäten.

Enkäten består av tre olika delar, först 15 frågor om upplevd stress, sen 9 frågor om självledarskap och sist 4 frågor som berör nivå av fysisk aktivitet. Alla delar börjar med en liten beskrivning om hur just den går till. Det finns inga korrekta eller felaktiga svar, så fundera inte för mycket på varje påstående. Svara gärna på alla frågor och svara så ärligt du kan. Sammanlagt består enkäten av 28 frågor och tidsåtgången är ungefär 10 minuter.

Om det är så att ni undrar något kan ni kontakta oss via mail på: guserrho@student.gu.se

Tack på förhand!

Upplevd stress

Fråga 1-10 handlar om dina känslor och tankar under den senaste månaden. Du ska fylla i hur ofta du har känt eller tänkt på ett visst sätt. Fråga 11-15 handlar om vilken del av livet som du upplever att stressen kommer ifrån. De frågorna handlar inte om hur stressad du känner dig utan om hur stor del av den stressen du upplever, oavsett om den är liten, som kommer ifrån de olika delarna av livet. Markera det alternativ som stämmer bäst för dig.

1) Under den senaste månaden, hur ofta har du varit upprörd över något som hände helt oväntat?

0 1 2 3 4
Aldrig Väldigt ofta

2) Under den senaste månaden, hur ofta har du känt att du var oförmögen att kontrollera de viktiga sakerna i ditt liv?

0 1 2 3 4
Aldrig Väldigt ofta

3) Under den senaste månaden, hur ofta har du känt dig nervös och stressad?

0 1 2 3 4
Aldrig Väldigt ofta

4) Under den senaste månaden, hur ofta har du litat på din förmåga att hantera dina personliga problem?

0 1 2 3 4
Aldrig Väldigt ofta

5) Under den senaste månaden, hur ofta har du känt att saker och ting har gått din väg?

0 1 2 3 4
Aldrig Väldigt ofta

Deltagarinformation

Först kommer några korta frågor om dig. Under yrkestitel så skriv vad du jobbar med och din befattning, exempelvis trädgårdsmästare, ekonomichef, VD eller produktionspersonal. Har du fler befattningar så skriv alla med ett komma mellan varje.

Kön

- Man
 Kvinna
 Annat

Ålder

Your answer

6) Under den senaste månaden, hur ofta har du känt att du inte kunnat hantera allt som du måste göra?

0 1 2 3 4
Aldrig Väldigt ofta

7) Under den senaste månaden, hur ofta har du klarat av att kontrollera irritationsmoment i ditt liv?

0 1 2 3 4
Aldrig Väldigt ofta

8) Under den senaste månaden, hur ofta har du känt att du haft kontroll?

0 1 2 3 4
Aldrig Väldigt ofta

9) Under den senaste månaden, hur ofta har du varit arg över sådant som hänt och varit utanför din kontroll?

0 1 2 3 4
Aldrig Väldigt ofta

10) Under den senaste månaden, hur ofta har du känt att svårigheter hopat sig så att du inte kunnat hantera dem?

0 1 2 3 4
Aldrig Väldigt ofta

11) Hur mycket av din stress upplever du kommer ifrån hur du mår fysiskt?

0 1 2 3 4
Ingen del En väldigt stor del

12) Hur mycket av din stress upplever du kommer ifrån ditt sociala liv och dina relationer?

0 1 2 3 4
Ingen del En väldigt stor del

13) Hur mycket av din stress upplever du kommer ifrån ditt arbete?

0 1 2 3 4
Ingen del En väldigt stor del

14) Hur mycket av din stress upplever du kommer ifrån din ekonomiska situation?

0 1 2 3 4
Ingen del En väldigt stor del

15) Hur mycket av din stress upplever du kommer ifrån att du känner att du inte hinner med det du vill göra?

0 1 2 3 4
Ingen del En väldigt stor del

Back Next

Självledarskap

Självledarskap handlar om att förstå dig själv och att hitta vad just du önskar i livet och utifrån det medvetet använda olika strategier för att påverka dina egna tankar, känslor och beteenden för att skapa motivation och en riktning så att du kan nå dina mål. Läs igenom påståendena och markera det alternativ som stämmer bäst för dig.

16) Jag sätter upp specifika mål för min egen prestation.

1 2 3 4 5
Håller inte med alls Håller med fullständigt

17) Jag gör noteringar för att hålla koll på hur väl jag presterar.

1 2 3 4 5
Håller inte med alls Håller med fullständigt

18) Ibland föreställer jag mig mentalt hur jag lyckas med en uppgift innan jag faktiskt gör den.

19) När jag har lyckats med en uppgift, belönar jag ofta mig själv med något jag gillar.

1 2 3 4 5
Håller inte med alls Håller med fullständigt

20) När jag har ett val, försöker jag göra min uppgift på ett sätt som jag gillar snarare än att bara försöka få det överstökad.

1 2 3 4 5
Håller inte med alls Håller med fullständigt

21) Jag skriver noteringar för att påminna mig själv om vad jag behöver få gjort.

1 2 3 4 5
Håller inte med alls Håller med fullständigt

22) Ibland pratar jag med mig själv (högt eller i mitt huvud) för att ta mig igenom svåra situationer.

1 2 3 4 5
Håller inte med alls Håller med fullständigt

23) När jag ställs inför svåra situationer försöker jag reflektera över vad jag står för och känner övertygelse kring.

1 2 3 4 5
Håller inte med alls Håller med fullständigt

24) Jag undersöker mina negativa beteenden och misstag på ett positivt och konstruktivt sätt för att ge mig själv feedback.

1 2 3 4 5
Håller inte med alls Håller med fullständigt

Back

Next

Nivå av fysisk aktivitet

Följande frågor handlar om fysisk aktivitet. Vi är intresserade av att ta reda på all typ av fysisk aktivitet som utförs. Frågorna innefattar tid som du varit fysiskt aktiv de senaste 7 dagarna. Svara på frågorna även om du inte ansier dig vara en aktiv person. Inkludera alla aktiviteter under såväl arbete, transporter, hushållsarbete, trädgårdsarbete, fritidsaktiviteter som planerad träning.

25) Tänk nu på alla de mycket ansträngande aktiviteter du utförde under de senaste 7 dagarna. Mycket ansträngande fysisk aktivitet innefattar aktiviteter som upplevs som mycket arbetssamma och får dig att andas mycket kraftigare än normalt. Tänk enbart på de aktiviteter som du utfört under minst 10 minuter i sträck.

25a) Under de senaste 7 dagarna, hur många av dessa dagar har du utfört arbete som är mycket ansträngande såsom tunga lyft, tyngre bygg- och trädgårdsarbete, aerobics, löpning eller cykling i högre tempo?

0 1 2 3 4 5 6 7
 Dagar

Ingen sådan aktivitet. Hoppa över fråga 25b.

25b) Hur mycket tillbringade du, i genomsnitt under en sådan dag, på mycket ansträngande fysisk aktivitet? Välj det alternativ som är närmast sanningen.

Choose

26) Tänk nu på alla de måttligt ansträngande aktiviteter du utförde under de senaste 7 dagarna. Måttligt ansträngande fysisk aktivitet innefattar aktiviteter som upplevs som arbetssamma och får dig att andas något kraftigare än normalt. Tänk enbart på de aktiviteter som du utfört under minst 10 minuter i sträck.

26a) Under de senaste 7 dagarna, hur många av dessa dagar har du utfört arbete som är måttligt ansträngande såsom cykling, simning, måttligt bygg- och trädgårdsarbete eller annat i måttligt tempo? Inkludera ej promenader.

0 1 2 3 4 5 6 7
 Dagar

Ingen sådan aktivitet. Hoppa över fråga 26b.

26b) Hur mycket tid tillbringade du, i genomsnitt under en sådan dag, på **måttligt ansträngande** aktivitet? Välj det alternativ som är närmast sanningen.

27) Tänk nu på all tid du **promenerat** under de senaste 7 dagarna. Detta inkluderar promenader på arbetet, under transporter och under fritiden.

27a) Under de senaste 7 dagarna, hur många dagar har du **promenerat** i minst 10 minuter i sträck?

0	1	2	3	4	5	6	7	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Dagar

Inga promenader. Hoppa över fråga 27b.

27b) Hur mycket tid per dag tillbringade du, i genomsnitt en sådan dag, på **promenader**? Välj det alternativ som är närmast sanningen.

28) Tänk nu på den tid du tillbringat **sittande** under en typisk dag, de senaste sju dagarna, i samband med arbete, studier, transporter, i hemmet och på din fritid. Exempelvis tid vid skrivbordet, hemma hos vänner eller i TV-soffan. Under de senaste 7 dagarna, hur mycket tid har du tillbringat **sittande** under en sådan dag? Välj det alternativ som är närmast sanningen.

Back

Submit

Bilaga 2 – Information och förfrågan till urvalet

Hejsan vänner och bekanta. Hoppas att allt är toppen så här när våren väntar bakom dörren.

Jag är och min studiekamrat läser sista året vid Göteborgs Universitet, Hälsopromotionsprogrammet, med inriktning idrottsvetenskap. Vi håller just nu på att arbeta med vår kandidatuppsats. Den handlar om upplevd stress, självledarskap och fysisk aktivitet och riktar sig mot arbetslivet. Den data vi kommer att använda för vår analys kommer att inhämtas ifrån en enkät som det finns en länk till längst ner i detta inlägg.

Syftet med uppsatsen är att undersöka om det finns ett samband mellan stress, självledarskap och fysisk aktivitet. All data som samlas in via den här enkäten kommer att behandlas anonymt och endast vi två som utför studien kommer att analysera den och bara för att besvara studiens syfte. Tidsåtgången är ungefär 10 minuter.

Så nu vänder vi oss till er som känner att ni har tid och lust att svara på den här enkäten för att hjälpa oss att samla in vår data. Vill ni gilla inlägget för att göra det mer synligt så är det också till stor hjälp. Enkäten stänger för insamling den 2/4.

Tack på förhand!
Ha det gott!

Länk till enkäten