



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi
Psykologprogrammet

Personlighet och företagsframgång
-en explorativ studie om högpresterande
entreprenörer

Rebecka Persson

Psykologexamensuppsats. 2014

Handledare: Martin Bäckström & Robert Holmberg
Examinator: Per Johnsson

Tack

Tack till Svenska Industrifonden, Sven Klint Bergh på Progrés OBM och mina båda handledare professor Martin Bäckström och lektor Robert Holmberg.

Sammanfattning

En explorativ studie om högpresterande entreprenörer har gjorts med utgångspunkt i ett datamaterial av personlighetstester på 28 entreprenörer, vars gemensamma framgångsmarkör är medverkan i bedömningsprocess för finansiering från Svenska Industrifonden. Studien undersökte de högpresterande entreprenörernas relation till tidigare forskning om personlighet hos entreprenörer och skillnader inom den studerade entreprenörgruppen samt utforskade samband mellan entreprenörspersonlighet och organisationers karaktäristika, med en enkätundersökning ställd till investeringsansvariga på Industrifonden. Resultaten visade att de högpresterande entreprenörerna som undersöktes liknar entreprenörer i tidigare forskning med antydning om särskilda egenskaper typiska för den studerade gruppen. Skillnader inom gruppen visade sig vara betydande både i relation till egenskaper som typiskt tillskrivs entreprenörer och till egenskaper som inte gör det. Sist kunde flera samband mellan entreprenörers personlighetsegenskaper och karaktäristika för deras företag göras. Vidare forskning behövs för att bringa klarhet i på vilka sätt entreprenörers personlighet påverkar deras organisationer.

Nyckelord: Entreprenörer, personlighet, framgång, högpresterande
entreprenörer, organisation, företag, personlighetsskillnader,
inomgruppskillnader, Gordons Personlighetsinventorium, FIRO-B, riskkapital,
företagsdrivande

Abstract

An explorative study on high achieving entrepreneurs was conducted based on the personality test results from 28 entrepreneurs, all of whom participated in the evaluation process preceding financing at Svenska Industrifonden. The study investigated the relationship between personality traits among the high achieving entrepreneurs and previous research on personality among entrepreneurs, the differences in personalities in the group, and the relationship between entrepreneurs' personalities and organizational characteristics. The latter was studied with a survey answered by coworkers at Svenska Industrifonden responsible for the investments made in the studied group of entrepreneurs. The results showed that the studied group of high achieving entrepreneurs compared similarly to the entrepreneurs from previous research, but that particular traits may distinguish the studied group. Differences within the group appeared to matter both in relation to traits typically attributed to entrepreneurs, as well as traits that are not typically attributed to entrepreneurs. Furthermore, there were several correlations between entrepreneurs' personality traits and characteristics of their ventures seen in the study. Additional research is required to understand how entrepreneurs' personalities interact with their organizations.

Keywords: Entrepreneurs, personality, performance, high achieving entrepreneurs, organization, company, personality differences, in group differences, Gordon Personality Inventory, FIRO-B, venture capital, business running

Innehållsförteckning

Introduktion	3
Personlighet i entreprenörforskningen	4
Metaanalys	4
Egenskapsteorin	5
Specifika och generella personlighetsegenskaper	5
Matchning	5
Metastudier	6
Tillväxtorienterade entreprenörer	7
Innovation	8
Urval	9
Effektstorlekar i metastudier	10
Mediatorer och moderatorer	10
Entreprenörers personlighet i relation till organisationer	10
Entreprenörers organisationer	11
Den entreprenöriella processen	11
Managementteori	12
Entreprenöriell Orientering	13
Organisationskultur	13
Individen och organisationen	14
Syfte	14
Frågeställningar	15
Metod	15
Deltagare	15
Instrument	15
Procedur	19
Design	19
Dataanalys	19
Etik	19
Resultat	19
Gordons personlighetsinventorium	19
Relation till kontrollgrupp	19
Relation till normering	20
Klusterlösning	20

Diskriminantanalys	21
Klusterrelationer	22
Kluster I i relation till kluster II och III	23
Kluster II och III i relation till varandra	23
Gordons personlighetsinventorium i relation till Femfaktormodellen	23
FIRO-B	25
Relation till kontrollgrupp	25
Relation till normering	25
Enkät ställd till investeringsansvariga	25
Diskussion	27
Urvalet entreprenörer i studien	27
Studiens entreprenörer i förhållande till metastudier	27
Gordons personlighetsinventorium	28
Relation till tidigare forskning	28
Matchning GPI	31
FIRO-B	32
Skillnader i entreprenörsgruppen	33
Personlighet och företags fungerande	37
Metoddiskussion	39
Framtida forskning	41
Slutsatser	41
Referenser	43
Bilaga Enkät	

Entreprenörer har betydelse för samhällets utveckling, socialt och ekonomiskt, och för innovation och utveckling inom branscher (Frese & Gielnik, 2014). I forskning har man kunnat visa att människor som väljer att bli entreprenörer har mer än samhällsnytta gemensamt- de har gemensamma personlighetsegenskaper. Personlighetspsykologin är framträdande i entreprenörsforskningen eftersom den enskilda individen är avgörande i valet av entreprenörskapet. Personlighet har visat sig ha betydande samband, inte bara med valet att bli entreprenör, utan med framgång som entreprenör. Det står dock inte klart hur sambandet verkar och på vilket sätt personlighet gör att vissa blir framgångsrika entreprenörer och andra inte (Frese & Gielnik, 2014). Begreppet personlighet brukar definieras som ”psykologiska kvaliteter som bidrar till en individs varaktiga och distinkta mönster av känslor, tankar och beteenden” (Cervone & Pervin, 2009). I aktuell studie undersöks personlighet hos en specifik grupp entreprenörer, de som kommit i fråga för finansiering med riskkapital och därför anses vara högpresterande.

För att förstå entreprenörer har ett integrerande av arbets- och organisationspsykologisk kunskap efterfrågats i entreprenörsforskningen (Frese & Gielnik, 2014), eftersom en stor del av den entreprenöriella processen, efter identifierande av affärsmöjlighet, går ut på att starta och driva en organisation, ett företag. Det är också med entreprenörers företag man mäter deras framgång. Problemet med kunskapen om entreprenörers personlighet som idag finns är att den är baserad på en väldigt bred definition av entreprenörer, som ofta inkluderar alla som kan kalla sig egna företagare (Brandstätter, 2010). Att man kan skilja ut en grupp med en så bred definition bevisar personlighetens betydelse för entreprenörskap och entreprenörers särskilda karaktäristika. Högpresterande entreprenörer, personer som blir finansierade med riskkapital, är av särskilt intresse för samhället, med den direkta påverkan på större kapital, utveckling och innovation inom olika branscher de kan ha. Forskningen är dock inte långt kommen i sitt närmande av dessa entreprenörer med personlighet som utgångspunkt, fast att det visat sig vara en betydande faktor. Tillväxtorienterade entreprenörer har studerats och visat sig skilja sig från andra entreprenörer i personlighetsegenskaper (Stewart & Roth, 2001; Stewart & Roth, 2007), men urval är fortfarande ett problem då sådana studier inkluderar personer med intentioner att expandera sina företag, vilket inte säger något om deras faktiska förmåga att göra det. Att skillnader mellan entreprenörer framkommer i forskningen belyser dock behovet av att differentiera entreprenörer. Med föresatsen att personlighet har betydelse för framgång, så som man påvisat i forskning (Frese & Gielnik, 2014), bör olika personlighetsdrag ha olika

effekter på entreprenörers företag och därmed vara av stor relevans för företags utveckling, investerare och hela marknadens välmående.

I följande studie studeras entreprenörers personlighet med ett datamaterial som är framtaget i samband med entreprenörers ansökan om finansiering hos Svenska Industrifonden. Med en kvalitetsmärkning som den att urvalet entreprenörer varit aktuellt för finansiering av Svenska Industrifonden, är urvalet unikt i sitt slag då det innehåller formellt erkända entreprenörer från olika branscher och marknader. Definitionen av en entreprenör som använts för att producera datamaterialet är professor Frédéric Delmars; "Entreprenörskap innebär (här) att man aktivt startar, stöder och leder en förändringsprocess som utmynnar i ett livsdugligt företag". Vid sidan om data från Gordons Personlighetsinventorium och FIRO-B har investeringsansvariga för entreprenörerna besvarat en enkät om entreprenörernas företag och entreprenörernas fungerande i sina företag. Studien är explorativ och studerar personlighet hos högpresterande entreprenörer och personlighetsskillnader entreprenörerna emellan. Entreprenörernas personlighetsegenskaper sammanlänkas också med deras fungerande i, och egenskaper hos, deras företag.

Delmars använda definition av entreprenörskap innefattar både entreprenören som agerande individ och processen som leder till ett livsdugligt företag. Det är dock inte enbart egenföretagande som kännetecknar entreprenörerna i studiens urval. Aktuella entreprenörer är i någon mening också alltid innovatörer eftersom deras entreprenöriella idé, och företaget de byggt runt denna, i någon aspekt är ny för en marknad. Eftersom entreprenörerna är initiativtagare till företagen så kommer deras personligheter, deras varaktiga och distinkta mönster av känslor, tankar och beteenden, att interagera med företagets utveckling.

Personlighet i entreprenörsforskningen

Metaanalys. Personlighetspsykologin har länge varit ett intresseområde för entreprenörsforskningen, men först när metaanalysen som vetenskaplig metod började tillämpas blev det tydligt att entreprenörers personlighet kunde urskiljas gentemot andra grupper och att personlighet har en viktig roll i förståelsen av entreprenörer (Baum, Frese & Baron, 2007). Studerandet av personlighet hos entreprenörer motiveras av sambanden som metaanalyser har kunnat visa (Baum et al., 2007). Det finns också stöd för att studera en grupp vars gemensamma nämnare är karriärval i forskningen om yrkesval, där man kunnat visa att personlighet skiftar systematiskt i förhållande till arbete, yrkesval och arbetsmiljöer (Ones & Viswesvaran, 2003). Metanalyserna om entreprenörspersonlighet har tre huvudsakliga fokus; entreprenöriell status, startande av företag och framgång (Brandstätter,

2010). Entreprenöriell status studeras med antagandet om att personlighetsdrag gör att vissa personer attraheras av entreprenörskap som karriär. Startande av företag innebär sedan bl.a. involverandet av en rad utomstående personer som investerare, leverantörer, anställda, kunder och partners. Dessa personer kan vara selektiva i sin preferens för entreprenörer med vissa personlighetsdrag och processen runt att starta ett företag, och de många relationer som behöver upprättas, kan därför göra att viss personlighet är fördelaktig. Framgång står sist i komplex relation till entreprenörers personlighet, eftersom man med metaanalyser som vetenskaplig metod har kunnat påvisa dess betydelse, men inte i vidare bemärkelse vad det är som medierar förhållandet (Frese & Gielnik, 2014).

Egenskapsteorin. Med metaanalysen som vetenskaplig metod har betydande studier om entreprenörens personlighet gjorts i det personlighetspsykologiska område som benämns egenskapsteori. Egenskapsteorin behandlar personlighet som en uppsättning egenskaper, som kan ha olika styrkor, hos människan. Personlighetstesterna som utgör datamaterialet i aktuell studie är egenskapsteoretiska, med sina deskriptiva och egenskapspecifika sätt att beskriva de testade entreprenörerna.

Specifika och generella personlighetsegenskaper. Ett antal specifika personlighetsegenskaper som kan relateras till prestation och framgång hos entreprenörer har haft större fokus i forskningen, liksom Femfaktormodellen (FFM) som med sina fem generellare personlighetsfaktorer varit betydande (Baum et al., 2007). FFM's personlighetsfaktorer är Öppenhet, Samvetsgrannhet, Extraversion, Vänlighet och Neuroticism. Specifikare personlighetsegenskaper antas ha direktare inflytande på entreprenörers faktiska beteende och därmed direktare påverkan på företag och framgång (Baum et al., 2007). De generellare personlighetsegenskaperna, FFM's fem faktorer, relateras till framgång och entreprenörsbeteenden mindre direkt än de specifika.

Matchning. I forskningen om entreprenörers personlighet förekommer ofta en matchning av personlighetsegenskaper som är relevanta för entreprenörers arbete och de som inte är det. Matchningen gör att de mer specifika personlighetsegenskaper som kommit att bli framträdande på området anses vara närmre relaterade till entreprenörers verksamheter än de generellare (Baum et al., 2007). De generellare personlighetsegenskaperna, ur Femfaktormodellen (FFM), och deras relevans för entreprenöriellt arbete har diskuterats. Till exempel Samvetsgrannhet som är en faktor, är en sammansättning av specifika begrepp, fasetter kallade, som ibland motsäger varandra i relation till entreprenörers arbete. Fasetterna som anses stå i motsatsförhållande till varandra är Prestationssträvan, som anses matcha entreprenörers arbete och stå i positiv relation till framgång, och Plikttrogenhet som inte anses

matcha entreprenörers arbete och därför borde ha ingen eller en negativ relation till framgång (Rauch & Frese, 2007).

Metastudier. Den första metaanalysen som studerade personlighet med Femfaktormodellens (FFM) faktorer i förhållande till entreprenöriell status publicerades 2006 (Zhao & Seibert, 2006). FFM har betydelse för förståelsen av entreprenörers personlighet eftersom den använts i flera betydelsefulla metastudier. De fem faktorerna i modellen är Öppenhet, Samvetsgrannhet, Extraversion, Vänlighet och Neuroticism. I metaanalysen samlades studier ihop som beskrivit entreprenörer och egenskaper som använts i dessa inordnades under FFM's olika faktorer. Entreprenörerna jämfördes med managers som inte hade entreprenöriell status, men som antogs ha liknande personligheter. Ett par mer specifika egenskaper användes bredvid FFM i studien. Dessa var Prestationsvilja och Plikttrogenhet, som betecknar i vilken grad man kan bli tilltrodd att slutföra uppgifter och att ta ansvar. Resultatet visade att entreprenörerna var signifikant lägre än kontrollgruppen i Neuroticism och Vänlighet samt signifikant högre i Öppenhet och Samvetsgrannhet, där skillnaden i Samvetsgrannhet var den största. Ingen skillnad kunde påvisas gällande Extraversion, men anmärkningsvärd variation över olika studier kunde antas i denna variabel. Den multivariata relationen mellan FFM's faktorer och entreprenöriell status var i metaanalysen $R=0,37$, och innebär att ett medelstarkt samband mellan de fem personlighetsfaktorerna och entreprenöriell status kunde fastställas. Entreprenörerna var signifikant högre än managergruppen i Prestationsvilja, men likvärdiga kontrollgruppen i Plikttrogenhet (Zhao & Seibert, 2006). Studiens viktiga bidrag var att man kunde påvisa skillnad entreprenörer och managers emellan i den vedertagna modellen FFM och styrka att entreprenörer är en mätbart egen grupp.

En bärande fråga i aktuell studie är på vilka sätt entreprenörers personlighet kan tänkas påverka företags fungerande. Föregående forskning har påvisat samband mellan entreprenörspersonlighet och framgång. Rauch och Frese gjorde en metaanalys där man studerade entreprenörers personlighetsegenskaper i relation till Företagsstartande och Företagsframgång (Rauch & Frese, 2007). I studien valde man ut personlighetsegenskaper som kunde matchas med entreprenörers arbete, det vill säga startande och drivande av företag, för att ställa dem i relation till Företagsstartande och Företagsframgång. De specifika egenskaper som valdes ut som matchande för den entreprenöriella processen var Prestation, Innovationsförmåga, Proaktiv personlighet, Självförtroende, Stresstålighet, Autonomi, Inre kontrollokus och Riskbenägenhet. Resultaten visade att det fanns ett positivt samband mellan personlighetsegenskaper och entreprenörsbeteenden, alltså Företagsstartande och Företagsframgång, samt att dessa båda variabler kunde relateras till de utvalda egenskaperna

med korrelationerna $r=0,247$ respektive $r=0,250$. Skillnader i korrelationer, gentemot egenskaper som inte ansetts entreprenörsspecifika, var i båda fall signifikanta.

Innovationsförmåga, Proaktiv personlighet och Självförtroende kunde korreleras direkt till Företagsframgång och Stresstålighet kunde korreleras specifikt till Företagsstartande (Rauch & Frese, 2007). Studien påvisade ett tydligt samband mellan entreprenörers personlighet och företagsstartande samt framgång i företagande.

Zhao och Seibert återkom 2010 med ännu en metaanalys, där Entreprenöriella intentioner och Entreprenöriell prestation i förhållande till personlighet var studiens fokus (Zhao, Seibert & Lumpkin, 2010). Åter inordnade man en uppsättning personlighetsegenskaper, som förekom i forskningen, i FFM's faktorer och lade till en; Riskbenägenhet, som man ansåg omöjligt att på lämpligt sätt likställa med någon fasett av FFM. Resultaten visade att Samvetsgrannhet, Öppenhet, Emotionell stabilitet (motsatsen till Neuroticism), Extraversion och Riskbenägenhet alla stod i positiv relation till Entreprenöriella intentioner. Likaså var Samvetsgrannhet, Öppenhet, Emotionell stabilitet och Extraversion positivt relaterade till Entreprenöriell prestation. Riskbenägenhet var positivt relaterad till Företagsstartande, men inte relaterad till Företagsframgång. Den multivariata analysen, utan Riskbenägenhet, gav $R=0,36$ för Entreprenöriella intentioner och $R=0,31$ för Entreprenöriell prestation (Zhao et al., 2010). Att FFM kunde användas för att visa ett multivariat samband mellan personlighet och Entreprenöriella intentioner samt Entreprenöriell prestation visar åter på sambandet mellan personlighet, entreprenörskap och företags fungerande.

Komplexare relationer mellan företagsframgång och entreprenörspersonlighet testas ibland i forskningen. I en studie kunde man påvisa att Innovationsförmåga kunde anses vara en mediator mellan Prestationsorientering och Företagsframgång, men det kunde inte Initiativförmåga anses vara (Utsch & Rausch, 2000). Mediatorer påpekas i forskningen vara förekommande, men det är oklart vilka de är och på vilket sätt eller med vilka personlighetsegenskaper de interagerar (Baum et al., 2007).

Tillväxtorienterade entreprenörer. Riskbenägenhet och Prestationsvilja är två egenskaper som kommit att bli framträdande i entreprenörsforskningen, som två av de personlighetsegenskaper som låter sig matchas med entreprenörers arbete. Riskbenägenhet och skillnader i denna egenskap entreprenörer och managers emellan, var ämnet för en metastudie i vilken man också undersökte skillnader i entreprenörens affärsintentioner. Affärsintentioner delades upp i försörjningsintentioner och tillväxtintentioner och mättes i förhållande till Riskbenägenhet (Stewart & Roth, 2001). Entreprenörerna i metaanalysen visade sig vara något högre i Riskbenägenhet än managers, med ett medelstort skillnadsmått,

$d=0,36$. När entreprenörerna delades in i försörjningsfokuserade respektive tillväxtsträvande entreprenörer skiljde sig dessa båda grupper markant åt i Riskbenägenhet och när de båda separat mättes mot gruppen managers framträdde en liten, $d=0,11$, respektive en stor, $d=0,73$, skillnad (Stewart & Roth, 2001). Ett betydande resultat i studien var alltså att man kunde skilja på entreprenörer med olika affärsintentioner och därmed hitta avsevärda skillnader i Riskbenägenhet. Detta påvisar betydelsen av att studera företagsrelaterade skillnader i entreprenörgruppen och hur de kan sammanfalla med personlighetsskillnader. Samtliga entreprenörer i den aktuella studien betraktas som tillväxtorienterade, eftersom tillväxt är ett givet intresse i sammanhang av riskkapital.

I ovan nämnda studie från 2007 kom Rauch & Frese fram till att Riskbenägenhet stod i positiv relation, $r=0,10$, till både Företagsstartande och Företagsframgång (Rauch & Frese, 2007).

Prestationsvilja är en annan specifikare personlighetsegenskap som ställts i relation till entreprenörer och som studerades i en metaanalys där entreprenörer, igen, jämfördes med managers (Stewart & Roth, 2007). Resultaten gav en medelstor skillnad, $d=0,39$, mellan de båda grupperna och när man delade entreprenörgruppen efter inkomst- och tillväxtanspråk skiljde de sig åt i relation till Prestationsvilja med ett stort effektmått, $d=0,67$ (Stewart & Roth, 2007). Precis som för Riskbenägenhet är det alltså intressant att göra skillnad på tillväxtorienterade entreprenörer och de utan tillväxtintentioner eftersom det visade sig vara av betydelse för personlighetsskillnader. Prestationsvilja som personlighetsegenskap var också fokus i en metaanalys där man ställde egenskapen i relation till entreprenöriella beteenden. Resultaten visade att Prestationsvilja korrelerade signifikant positivt med Val av entreprenörskarriär, $r=0,35$, och Entreprenöriell prestation, $r=0,18$ (Collins, Hanges & Locke). I båda fallen är korrelationerna av liten storlek. Prestationsvilja omnämns också tillsammans med Självförtroende och Proaktiv personlighet som högst korrelerande personlighetsegenskaper med Företagsstartande och Företagsframgång i en uppsamlingsartikelartikel från 2014 (Frese & Gielnik, 2014).

Innovation. Innovationsförmåga är precis som Riskbenägenhet och Prestationsvilja ett begrepp som har en framträdande roll i entreprenörforskningen. Innovationsförmåga är vilja eller intresse att göra saker på nya eller ovanliga sätt. Nya, innovativa, sätt att göra saker kan gälla produkter eller tjänster man utvecklar men också skapandet av nya marknader eller tekniker för produktion (Baum et al., 2007). Kännetecknande för entreprenörerna i aktuell studie är som ovan nämnt att de startat och drivit företag kring en produkt eller idé som i någon aspekt är innovativ. Innovationsförmåga kan studeras som en personlighetsegenskap

men det förekommer också att innovationsförmåga studeras på organisationsnivå, i företag, eftersom innovation implementeras, eller verkställs, i entreprenörers företag (Baum et al., 2007). Forskning om innovation som personlighetsegenskap visar att entreprenörer är mer innovativa än andra grupper och att innovationsförmåga korrelerar med framgång. I detta fall är sambandet homogent och indikerar att relationen är direkt, utan att någon mellanliggande faktor modererar förhållandet (Rauch & Frese, 2005).

Urval. Ovan listade metastudier har haft stor betydelse i forskningen om entreprenörers personlighet, med den ordningsbringande effekt de haft på ett förut ganska svåröverskådligt område. En viss variation i definierandet av entreprenörer förekommer över olika studier. I Zhao & Seiberts metastudie från 2006 som omnämns ovan var grundande, ägande och funktion som manager i ett litet företag, vars primära syfte var tillväxt, definierande för en entreprenör (Zhao & Seibert, 2006). I den andra ovan listade metaanalysen inkluderades studier där entreprenörerna definierades som företagsägare och aktiva managers, eller som företagsägare med uttryckt intention att vara aktiva managers, i sina företag (Rauch & Frese, 2007). I den tredje metaanalysen var entreprenörerna personer som grundat företag och personligen varit managers i företagen de startat (Zhao et al., 2010). I Stewart och Roths metaanalys om Riskbenägenhet från 2001 var entreprenörer definierade som företagsägare och aktiva managers i sina företag, eller med intention om att vara det (Stewart & Roth, 2001). I samma författares artikel om entreprenörer och Prestationsvilja var företagsägande kriteriet för att definieras som en entreprenör (Stewart & Roth, 2007).

Sättet på vilket man definierar entreprenörer i de så betydelsefulla studierna är brett, i det att entreprenörer oftast definieras som företagsägare och ofta, men inte alltid eller med nödvändighet, också som managers i sina företag. Denna mest frekvent förekommande definition gör att en mycket bred grupp personer kan tillhöra urvalen. Entreprenörerna som studeras i aktuell studie, de som varit aktuella för finansiering med riskkapital och kan betraktas vara högpresterande, tillväxtorienterade entreprenörer, försvinner i mängden. Definitionen gör också att en stor grupp människor som är egenföretagare och managers i sina företag, men som inte bedriver verksamheter som utmärks av innovation, kan inkluderas i studierna. Detta gör att urvalen innehåller personer som inte alltid motsvarar definitionen av entreprenörer som orienterade mot utveckling och innovation. Schumpeter, en föregångare på forskningsområdet om entreprenörer, gjorde skillnad på ägare av småföretag och entreprenörer och menade att någon som startar ett litet företag kan betraktas som entreprenör, men när företaget nått status av fungerande företag är grundaren inte längre per definition entreprenör (Carland, Hoy, Boulton & Carland, 1984).

Effektstorlekar i metastudier. Effektstorlekarna i metastudier som bidragit till att påvisa betydelsen av personlighet för entreprenörskap är små eller medelstora. Detta beror på entreprenörskapets multidimensionella kontext, att en rad faktorer med nödvändighet måste ha betydelse (Frese & Gielnik, 2014). Forskningsområdet är tvärvetenskapligt där, bredvid psykologin, också ekonomin och sociologin är framträdande. Personlighet är det område i entreprenörsforskningen som korrelerar högst med företagsstartande och företagsframgång (Frese & Gielnik, 2014). Bara ett annat begrepp, Entreprenöriell Orientering (EO), har lika höga korrelationer och EO som begrepp gällde, intressant nog, till en början individen (Frese & Gielnik, 2014). Begreppet är i modern förståelse beskrivande för organisationer. Effektstorlekarna i metastudier om entreprenörers personlighet är små eller medelstora, men resultaten är bland de mest betydande på området.

Mediatorer och moderatorer. Generellare personlighetsegenskaper anses inte vara direkt relaterade till framgång utan har effekt genom mediatorer, t.ex. specifika personlighetsegenskaper, målformuleringar eller strategier. Medierande processer eller faktorer är dock så sällan studerade i entreprenörlitteraturen att det inte går att dra vidare slutsatser. I en studie kunde man påvisa att motivation medierade relationen mellan personlighet och framgång i mindre företag, i en annan studie kunde man visa att aktiv planering av strategier gjorde detsamma. Två ytterligare studier visade att affärsstrategi medierade personlighet och framgång (Baum et al., 2007). Förekomsten av moderatorer i relationen mellan personlighet och företagsframgång indikeras ofta av heterogena resultat i studier, men forskning om vilka moderatorerna är har knappt förekommit (Baum et al., 2007).

Entreprenörers personlighet i relation till organisationer

Forskningen kring entreprenörers personlighet har kunnat påvisa samband mellan entreprenörers personlighet och företags framgång. De små till medelstora sambanden förklaras med entreprenörskapets mångsidiga kontext. Entreprenörers särskilda kontext har uppmärksammats i personlighetsforskningen på så vis att personlighetsegenskaper matchas till entreprenörers arbete och personlighetsegenskaper som är relevanta för entreprenörers uppgifter väljs ut. Sambandet, effekten av personlighet på företag, är oklart och det finns inte någon vidare fördjupning i hur entreprenörers personligheter skiljer sig åt och vad skillnader i personlighet har för olika konsekvenser för företags fungerande och utveckling.

I en modell över entreprenörskapets psykologi från 2009 placeras motivation och affekter samt handlingskaraktäristika för entreprenörer mellan personlighet och framgång som mellanliggande, möjliga medierande faktorer (Baum et al., 2007). Handlingskaraktäristika

avser uppgifter som kan anses typiska för entreprenörers arbete, till exempel sökande av möjligheter, planering, socialt nätverkande och det som kallas Entreprenöriell orientering som beskriver hur entreprenöriellt ett företag är. Personlighet placeras i modellen längst ifrån framgång och resonemanget ovan gör gällande att de mer specifika personlighetsegenskaperna teoretiskt står närmre framgång än de generellare. Den oklarhet som råder om medierande faktorer mellan personlighet och framgång kompliceras av att framgång mäts på organisatorisk nivå, i termer av företags framgång, oftast i ekonomiska mått, och sedan jämförs med entreprenörers personlighet som mäts på individnivå (Baum et al., 2007).

Entreprenörers personlighet kan med stöd i forskningen anses ha en betydande roll för företags framgång, och i förlängningen för utveckling och ekonomisk stimulans av betydelse för samhället. Detta utan att medierande faktorer för personlighet och framgång är närmare kända. Framgång i sin tur mäts på företagsnivå. Definitioner av entreprenörer kan skifta och olika studier inkluderar entreprenörer med olika kriterier, men de har alla det gemensamt att entreprenörer startar och driver företag. För att vidare förstå entreprenörspersonlighet och dess betydelse för utveckling och ekonomisk tillväxt bör man närmare studera området för entreprenörers arbete; entreprenörers företag, deras organisationer.

I det följande presenteras teorier och begrepp ur arbets- och organisationspsykologin som ställer entreprenörer i relation till sina organisationer och som är till hjälp i förståelsen för interaktionen mellan entreprenörer och företagen de skapar.

Entreprenörers organisationer

Ett närmande av arbets- och organisationspsykologin i forskningen om entreprenörer har efterfrågats (Frese & Gielnik, 2014). Med personlighetspsykologin studeras entreprenörer som individer, men med arbets- och organisationspsykologin skiftar fokus och organisationer får en framträdande roll i förståelsen för entreprenörskap (Rauch & Frese, 2014).

Organisatoriska förhållanden och processer står, i fallet om entreprenörer, i nära relation till individen, eftersom det ligger i definitionen av entreprenörer att de startar och driver företag. I den aktuella studien finns den explorativa ansatsen att sammanlänka entreprenörernas personlighetsdrag med utveckling i eller egenskaper hos företagen de driver.

Den entreprenöriella processen. Den entreprenöriella processen beskrivs i litteraturen i flera steg där 1. Identifierande av möjlighet, 2. Startande av företag och 3. Drivande av företag är vanligt förekommande steg i beskrivningen. Entreprenörer identifierar genomförbara möjligheter att starta företag, samlar resurser och startar företag som sedan

måste drivas på ett sätt så att de överlever och växer (Frese & Gielnik, 2014).

Arbetsförhållanden och uppgifter skiftar och ställer olika krav på entreprenörer under olika faser av processen. Det finns också en idé om att entreprenören som individ har störst betydelse i början av den entreprenöriella processen, och att betydelsen av individen minskar när företaget växer. Den entreprenöriella processen är viktig i förståelsen av entreprenörers organisationer eftersom den beskriver att entreprenörers kontext är det föränderliga skapandet och drivandet av organisationer.

Managementteori. Management är ett område som hör arbets- och organisationspsykologin till, där sättet på vilket man hanterar och kontrollerar ett företag kan användas för att förstå entreprenörskap. I managementlitteraturen förlägger Drucker entreprenörskapet till organisationens struktur och praktik, både i mindre, nystartade företag och i stora etablerade sådana (Drucker, 2007). Med en syn på entreprenörskap som en egen typ av management, Entreprenöriell Management kallat, har Drucker sammanställt en rad principer för det entreprenöriella företaget. Principerna kännetecknas av innovation och eftersträvar att göra organisationen ”greedy for new things”, hungrig på nya saker. Riktlinjer om att kontinuerligt se över verksamhetens aktiviteter och avveckla allt som inte längre är produktivt enligt krav för innovation, fokus på olika möjligheter i praktiska förfaranden och mätningar av företagets innovativa prestationer är sådana principer. Några riktlinjer mer specifika för det nystartade företaget framhålls vara marknadsfokus, ekonomisk förutseende, tidigt byggande av en ledningsgrupp och tillgång till utifrån kommande rådgivning. Ansvarsfördelningen i en ledningsgrupp, och särskilt placeringen av företagets grundare, som oftast är entreprenören, är i Druckers Entreprenöriella Management en avgörande procedur. Entreprenören som blir VD och ytterst ansvarig behöver i tid se till att nyckeluppgifter fördelas i en ledningsgrupp. Drucker betonar vikten av att entreprenören accepterar att ett växande företag kräver föränderliga roller och relationer med en ledningsgrupp och att delegering av uppgifter är en nödvändighet. Entreprenöriell Management är praxis och riktlinjer som gäller i organisationen, andra praxis och riktlinjer behövs utanför organisationen, på marknaden. Dessa kallas för strategier och Drucker är av åsikten att entreprenörers strategier är speciella typer av strategier som till exempel kan gå ut på att entreprenören gör anspråk på att dominera eller vara ledande på en ny marknad (Drucker, 2007). Druckers teori om management i entreprenöriella organisationer förmedlar vad han anser bör utmärka entreprenörers organisationer och hur organisationerna bör hanteras, eller omvänt hur entreprenörer bör agera och vilka strukturer de behöver skapa i sina företag.

Entreprenöriell Orientering. Ur strategiteorin, också med anknytning till arbets- och organisationspsykologin, har begreppet ”Entreprenöriell Orientering” (EO) formulerats. Begreppet innefattar egenskaperna Autonomi, Innovationsförmåga, Risk, Proaktivitet, Tävlingsinriktad aggressivitet och Produktivitet. Entreprenöriell Orientering är beskrivande för organisationer, företag, och inte entreprenörer som individer (Rauch, Wiklund, Lumpkin & Frese, 2009). Här betyder Innovationsförmåga ett företags tendens att engagera sig i kreativitet och experimenterande med nya produkter eller tjänster och Risk är ett företags djärvare försök att söka sig till tidigare obekanta områden, till exempel på en marknad. Proaktivitet betyder ett framåtsträvande, möjlighetssökande perspektiv där man till exempel strävar efter att förutse framtida behov av produkter eller tjänster. Tävlingsinriktad aggressivitet är intensiteten i ett företags ansträngningar att konkurrera ut andra och sist är Autonomi ledares eller ledningsgruppers handlande när ett nytt projekt marknadsförs. Med sin förankring i strategiteori omfamnar begreppet hela organisationen med riktlinjer och praxis för planering, analys, beslutsfattande, mål och många aspekter av organisationens kultur. I en metaanalys över relationen mellan EO och Företagsframgång, hittades ett måttligt stort positivt samband ($r=0,242$) (Rauch et al., 2009). EO beskriver egenskaper hos en organisation, på liknande sätt som man i forskningen om entreprenörer beskriver personlighet med egenskaper och relaterar begreppet till framgång.

Organisationskultur. Entreprenöriell Orientering som beskrivning av företag inrymmer, som ovan nämnt, begreppet organisationskultur (Rauch et al., 2009). Organisationskultur och innovation är ett välbeforskat område där implementerandet av viss företagskultur anses kunna främja innovation. Organisationskultur definieras som de grundläggande värderingar som delas av en organisations medlemmar. Begreppet är relevant i relation till entreprenörers personlighet eftersom det föreligger ett antagande om att ledare till stor del formar organisationskultur som i sin tur är ett instrument för organisationers framgång (O'Reilly, Caldwell, Chatman & Doerr, 2014).

Organisationskultur som instrument är tanken med Quinn & Rohrbaugh's Competing Values Framework som lämplig teoretisk struktur för förståelsen av innovationskultur, detta med stöd av en metaanalys (Büschgens, Bausch & Balkin, 2013). Två dimensioner av motsatspar i värderingar beskrivs i ramverket, flexibilitet och kontroll samt extern och intern orientering. Metaanalysen som gjordes påvisade att organisationer med innovation som mål på ett meningsfullt sätt lät sig beskrivas med Competing Values Framework. Kulturen är organisationens värderingar, som har en kontrollerande och koordinerande effekt på människorna i organisationen. Managers kan så välja olika strategier för att kontrollera

organisationskultur i två dimensioner: grad av kontroll och orientering utåt. När en individ har internaliserat organisationens värderingar antas de få en självkontrollerande funktion hos den enskilde och styr mot målen med hjälp av organisationens sociala kontrollstrategier. I specifika termer visar metaanalysen att managers i innovativa organisationer, som kan vara entreprenörer, är mest benägna att implementera en organisationskultur som kännetecknas av Flexibilitet, Beredskap, Tillväxt och Resursförvärvande. Därmed är en sådan kultur externt och flexibelt orienterad i de två dimensionerna.

Individen och organisationen. Entreprenörers personlighet och profiler för entreprenörers företag utforskades i en explorativ studie som möjliga att matcha, så som en person kan matchas med en organisation i teorin om Person-Organization fit (Dvir, Sadeh & Malach-Pines, 2010). Data om nystartade företag tillhörande en grupp entreprenörer jämfördes med personlighetsdata för entreprenörerna i studien. Man fann att entreprenörer som skattade sig högre i risktagande, förkärlek för utmaningar, kreativitet och åtagande snarare ledde företag som uppskattades vara höga i nytänkande, och teknologisk osäkerhet. Motsatsen återfanns i företag som drevs av entreprenörer som snarare var benägna att bete sig enligt normerna för en ”Type A personality”. Forskarna bakom studien föreslog att entreprenörer attraheras av företagsidéer som passar deras personligheter och att deras sätt att leda sina företag också påverkas av deras personligheter (Dvir et al., 2010).

I en studie om VD:ars personligheter, organisationskultur och företagsframgång kunde man påvisa att VD:ars personligheter påverkar organisationskultur och att organisationskultur i sin tur påverkar företagsframgång i ekonomiska mått mätt. Också företagets rykte och anställdas attityder påverkas av VD:ars personligheter. (O’Reilly et al., 2014)

Ovanstående illustrerar en rad organisationsteoretiska begrepp där entreprenören har en roll, ofta som ledare, men där organisationen, företaget, också har en roll som styrande för entreprenörers kontext och i förlängningen, för framgång.

Syfte

Studien har som syfte att explorativt betrakta och generera hypoteser om entreprenörers personlighet i relation till entreprenörers organisationer, med det unika datamaterial som föreligger där urvalet entreprenörer utgör ett ovanligt representativt urval för den annars ofta vida beteckningen entreprenör. Det är också ett syfte att studera urvalet entreprenörer för att urskilja grupper, kluster, av skillnader i personlighet dem emellan. Inomgruppsliga skillnader kan eventuellt visa sig vara relaterbara till materialet om

entreprenörernas organisationer och om deras fungerande i sina organisationer. Syftet med att undersöka relationer personlighet och organisationsdata emellan är att explorativt studera hur personlighet kan tänkas påverka, eller ha effekt på, entreprenörers företag.

En intention med studien är även att jämföra det unika urvalet entreprenörer med den tidigare forskningen om entreprenörspersonlighet, i vilken urvalen ofta är sammansatta med vida kriterier. Detta för att kunna undersöka om och hur gruppen av högpresterande entreprenörer liknar eller särskiljer sig från entreprenörer i tidigare forskning.

Frågeställningar

Skiljer sig studiens högpresterande entreprenörer i personlighet från entreprenörer så som de beskrivs i tidigare forskning? Skiljer sig entreprenörgruppen i studien åt i personlighet? Finns det personlighetsskillnader i studiens entreprenörsgroup som kan sägas spela roll för entreprenörernas organisationer?

Metod

Deltagare. De 28 entreprenörerna i datamaterialet var personer som sökt finansiering hos Svenska Industrifonden. Datamaterialet, som var framtaget med två personlighetstester, hade samlats in under åren 2008-2014. Entreprenörerna var vid testtillfällena i åldrarna 30-58 år med en medelålder på 44 år och könsfördelningen i populationen var 26 män och två kvinnor. Det fanns också en kontrollgrupp bestående av personer ur entreprenörernas professionella närhet som inte innehade entreprenöriell status. Kontrollgruppen bestod av 30 personer som vid testtillfällena varit i åldrarna 33 till 54 med medelåldern 45 år. Könsfördelningen i den senare gruppen var 27 män och tre kvinnor och samtliga anges ha haft en akademisk utbildning.

Den enkät som kunnat ställas till Industrifonden med frågor som kompletterat erhållen personlighetsdata har besvarats av investeringsansvariga på fonden. Respektive entreprenör som beviljats pengar har haft en av Industrifondens investeringsansvariga i sin styrelse och dessa har tillfrågats som respondenter i sina roller som styrelsemedlemmar. Enkäten med investeringsansvarigas skattningar utgjorde studiens datamaterial om entreprenörernas företag och entreprenörernas fungerande i dessa.

Instrument. I studien användes två personlighetstester; Gordons personlighetsinventorium (GPI), som var det viktigare testet i studien, och Fundamental Interpersonal Relations Orientation-B (FIRO-B).

Gordons personlighetsinventorium mätte personlighet i tre deltester. Deltest A mätte vad man kallar ”normalt fungerande” i faktorerna Överlägsenhet, Ansvar, Emotionell stabilitet, Sociabilitet, Försiktighet, Originellt tänkande, Personliga relationer och Kraft. Deltest B mätte värderingar i relation till handling i egenskaperna Praktiskt sinnelag, Prestation, Variation, Beslutsamhet, Ordningssamhet och Målorientering. Deltest C var koncentrerat på interpersonella värderingar och mätte Stöd, Konformitet, Erkännande, Självständighet, Vålvilja och Ledarskap. Testet har utformats för att lämpa sig för olika ändamål med viss tyngdpunkt på arbetsrelaterade situationer som anställningsintervjuer. Reliabilitetsmått för respektive variabel redovisades i Horst-reliabilitetskoefficient där $r=0,65$ ansågs vara god reliabilitet. I deltest A uppfyllde variablerna Försiktighet, Originellt tänkande och Kraft detta riktmärke för god reliabilitet där Sociabilitet var lägst med $r=0,44$ (Gordon, 1978/ 1986). I deltest B var det bara Prestation som inte uppnådde $r=0,65$, men det var mycket nära med $r=0,64$ (Gordon, 1967/ 1986). I deltest C var alla variabler mätta att ha en Horst reliabilitetskoefficient på över 0,65 (Gordon, 1960/ 1986). Testet är ipsativt och gör att det som framträder i resultatet är preferenser (Gordon, 1978/ 1986). Normeringsgruppen som användes för jämförande med studiens entreprenörer var totalgruppen för den svenska utprovningen (N=449). Variablerna i de tre deltesten definieras i figur 1.

Figur 1

Förteckning över personlighetsvariabler i Gordons personlighetsinventorium

Personlighetsegenskap	Karaktäristika för person med höga poäng:
Överlägsenhet	Verbalt överlägsen, aktiv roll i grupp, fattar självständiga beslut, självsäker gentemot andra
Ansvar	Klarar att fullfölja arbete, uthållig bestämd och pålitlig
Känslomässig stabilitet	Känslomässigt stabil, fri från bekymmer, ångslan och nervösa spänningar
Sällskaplighet	Tycker om att vara och arbeta tillsammans med andra, är sällskaplig och social.
Försiktighet	Mycket försiktig, tänker sig noga för innan beslut fattas, tycker inte om att ta risker
Originellt tänkande	Gillar att arbeta med svåra uppgifter, vetgirig, tycker om tankeväckande frågor och diskussioner, funderar gärna på nya idéer
Personliga relationer	Har förtroende för andra, är tolerant, tålmodig och förstående

Kraft	Är energisk, tycker om att arbeta i högt tempo och presterar över genomsnittet
Praktiskt sinnelag	Värderar att få valuta för sina pengar, ta väl hand om egendom, dra nytta av ägodelar och göra saker som lönar sig
Prestation	Värderar att arbeta med svåra problem, ha ett utmanande arbete, göra ett betydelsefullt arbete och har höga prestationskrav på sig själv
Variation	Värderar att göra nya och annorlunda saker, få många olika erfarenheter, att resa och uppleva inslag av fara
Beslutsamhet, beslutsamhet	Har starka och fast övertygelser, fattar snabba beslut, hävdar tydligt sin åsikt, står för sina beslut
Ordentlighet	Har välorganiserade arbetsvanor, håller saker på rätt plats, ordentlig, gör saker systematiskt, gärna efter schema
Målinriktning,	Arbetar mot ett bestämt mål, sysslar med problem till det är löst, föredrar klart definierade krav och mål, uppgiftsorienterad
Stöd	Värderar att bli behandlad med förståelse, att få uppmuntran och bli behandlad med vänlighet och hänsyn
Konformitet	Värderar att göra det som är socialt korrekt, följa regler och handla accepterat och passande, att vara konformist
Erkännande	Värderar att bli respekterad och beundrad, betraktad som någon betydelsefull, att få fördelaktig uppmärksamhet, erkännande och vara framgångsrik
Självständighet	Värderar rätten att få göra som man vill, ta egna beslut, ha möjlighet att göra saker på sitt eget sätt
Välvilja	Värderar att göra saker för andra, dela med sig, hjälpa andra och att vara generös
Ledarförmåga	Värderar att leda andra, ha auktoritet och vara i maktposition

FIRO-B var ett personlighetstest som utgick från interpersonella behov. Detta mättes i Visad respektive Önskad Tillhörighet, Kontroll och Samhörighet. Tillhörighet avsåg hur mycket kontakt en person ville ha med andra, Kontroll hade att göra med grad av inflytande man upplevde och Samhörighet var i vilken mån man eftersträvade närhet till andra. Testet har bland annat tagits fram för att lämpa sig som instrument vid karriärplanering och dylika arbetsrelaterade sammanhang (Kendall & McHenry, 1997). Reliabilitetsmått som redovisats för FIRO-B är Alpha-värden som för de sex delskalorna sträcker sig från .56 till

.82, vilket ansetts vara tillfredsställande. Normeringsgruppen som användes i jämförandet av aktuell studies högpresterande entreprenörer var en grupp ingenjörer ur den svenska utprovningen (N=39). Normgruppen valdes eftersom ingenjörgruppen kan, av normgrupperna tillhanda, antas stå närmast entreprenörerna i akademisk utbildningsgrad. På liknande kriterier har i tidigare forskning managers valts ut som kontrollgrupper, då managers har kunnat antas likna entreprenörer i personlighetsegenskaper men inte själva haft entreprenöriell status.

Formuläret som Industrifondens investeringsansvariga, som arbetat med entreprenörerna, besvarat togs fram för att samla data om entreprenörernas fungerande i sina företag så som investeringsansvariga bedömer det, och om en rad karaktäristika för företagen. Frågorna i enkäten arbetades fram efter det att personlighetsdata initialt bearbetats och entreprenörgruppen indelats i kluster. Med hänsyn till på vilka sätt de olika klustren skiljer sig åt genererades frågor, explorativt, om hur de olika grupperna kunde tänkas fungera i relation till sina företag i olika aspekter. Enkäten bestod av 21 frågor i Likertskala om ett till fem eller ett till sju, se bilaga. Enkäten användes för att undersöka korrelations samband mellan personlighetsegenskaper hos entreprenörerna och deras fungerande i sina företag samt karaktäristika för företagen.

Resultaten i studien baseras på data ur personlighetstesterna som gjorts och på enkäten som besvarats av investeringsansvariga. Det innebär att data till grund för resultaten är entreprenörernas och kontrollgruppens självskattningar respektive investeringsansvarigas skattningar för entreprenörernas fungerande och företag.

I metastudier där man använt Femfaktormodellen (FFM) som instrument för att studera entreprenörers personlighet har två metoder för att kategorisera variabler från andra mätinstrument i modellens fem faktorer förekommit. Framförallt i tidigare studier användes experter för att bedöma vilka specifika personlighetsegenskaper som kunde ingå i respektive faktor. Efter hand som empiriskt material som validerar olika personlighetstester i relation till FFM blivit tillgängligt är empiriska kriterier för inklusion av egenskaper i de fem faktorerna att föredra (Zhao & Seibert, 2006). Den tidigare metoden har tillämpats i aktuell studie för att kunna relatera egenskaperna i Gordons personlighetsinventorium (GPI) till FFM, eftersom valideringsstudier inte kunnat hittas. För FIRO-B finns empiriskt material som ställer testets variabler i relation till FFM's faktorer och fasetter (Furnham, 2008).

Procedur

Personlighetstesterna som entreprenörerna testats i studerades initialt och grundläggande statistisk analys samt klusterindelning gjordes för genererandet av hypoteser om entreprenörernas organisationer i arbetet med sammansättandet av enkäten. Enkäten gick ut till investeringsansvariga och sexton svar erhöles. Enkätdata har sedan satts i relation till personlighetsdata med genererandet av hypoteser kring entreprenörers personlighet och deras organisationer som fokus. Personlighetsdata från entreprenörerna i studien har också använts för att jämföra det studerade urvalet med tidigare forskning på ämnet.

Design. Studien är en explorativ studie med en kvantitativ ansats.

Dataanalys. Dataanalys har genomförts i SPSS, version 22. Skillnader mellan entreprenörsgroup och kontrollgroup samt skillnader mellan entreprenörsgroup och normgrupper för personlighetstesterna i fråga har kontrollerats för med envägs-ANOVA respektive One sample T-test. Svenska normeringsdata användes både till FIRO-B och för GPI. Entreprenörsguppen indelades i kluster baserat på data från GPI, där de mest betydande variablerna för åtskillnad av klustren urskildes med diskriminantanalys. Ett kluster är en gruppindelning som är gjord på urval av flera variabler. Klustergrupperingarna av entreprenörerna genomfördes genomgående med hierarkisk modell enligt Ward's metod och antalet kluster valdes att vara tre. Diskriminantanalyserna beräknades enligt Wilk's metod med klusterindelningarna som kategorivariabler. Samtliga variabler som ingick i klusteranalysen ingick i diskriminantanalysen och resultatet gav en god beskrivning av på vilket sätt personerna i klustren skiljde sig åt. Data ur enkäten som gått ut till investeringsansvariga på Industrifonden mättes med ANOVA mot klusterfördelningen av entreprenörerna. Korrelationsanalys av utvalda egenskaper i GPI, de som signifikant positivt skilde respektive kluster från båda övriga två, och enkätdata har genomförts med Bivariate Pearson Correlation.

Etik. Den etiska fråga som var mest aktuell under studiens gång var de studerade entreprenörernas, kontrollgruppens, och investeringsansvarigas anonymitet. De personlighetstestade personernas och investeringsansvarigas identiteter har noga undanhållits studiens författare genom en mellanhand som avidentifierat allt material som överlämnats.

Resultat

Gordons personlighetsinventorium

Relation till kontrollgroup. En del av studiens syfte var att jämföra entreprenörerna (N=28) med kontrollgruppen för att eventuellt kunna skilja de båda grupperna åt, som gjorts i

tidigare forskning. Därför gjordes envägs- ANOVA för samtliga personlighetsvariabler i Gordons personlighetsinventorium (GPI) för de båda grupperna, ($p < 0,05$). Resultaten antydde små men signifikanta skillnader. I förhållande till kontrollgruppen framkom i ANOVAn att entreprenörgruppen skattat sig signifikant högre i Beslutsamhet, $F(1,56)=5,901$, $p=0,018$, och nära på signifikant högre även i Självständighet, $F(1,56)=3,899$, $p>0,053$. I variablerna Ordentlighet, $F(1,56)=5,156$, $p=0,027$, och Stöd, $F(1,56)=4,375$, $p=0,041$, var entreprenörgruppen signifikant lägre än kontrollgruppen.

I relation till kontrollgruppen, som bestod av personer i entreprenörernas professionella närhet som inte var av entreprenöriell status, hade entreprenörerna skattat sig signifikant högre i Beslutsamhet och signifikant lägre i Ordentlighet och Stöd.

Relation till normering. Entreprenörernas relation till normgruppen var intressant för att kunna undersöka om de högpresterande entreprenörerna skiljde ut sig som grupp.

Relationen till normgruppen, som relationen till kontrollgruppen, var viktig för att kunna jämföra de högpresterande entreprenörerna med entreprenörer i tidigare forskning. Med One sample t-test för alla variabler ($p < 0,05$) visade sig entreprenörerna ha skattat sig signifikant högre än normeringsgruppen i variablerna Överlägsenhet, $t(27)=4,348$, $p < 0,001$, Originellt tänkande, $t(27)=2,729$, $p=0,011$, Kraft, $t(27)=4,324$, $p < 0,001$, Prestation, $t(27)=2,797$, $p=0,089$, och Beslutsamhet, $t=4,782$, $p < 0,001$ men lägre i Ansvar, $t(27)=-4,084$, $p < 0,001$, Försiktighet, $t(27)=-3,062$, $p=0,005$, Ordentlighet, $t(27)=-4,541$, $p < 0,001$, och Konformitet, $t(27)=-2,403$, $p=0,023$. Skillnaderna i resultatet var små men signifikanta.

I förhållande till normeringen för GPI, jämförelsegruppen som tillhandahålls i personlighetstestets material, skattade sig entreprenörerna i studien signifikant högre i egenskaperna Överlägsenhet, Originellt tänkande, Kraft, Prestation och Beslutsamhet och signifikant lägre i Ansvar, Försiktighet, Ordentlighet och Konformitet.

Klusterlösning. För att kunna undersöka hur entreprenörgruppen skiljde sig åt i personlighetsvariablerna ur GPI gjordes en klusterindelning av entreprenörgruppen, baserad på GPI. Med klusterlösning enligt Ward's metod fördelade sig entreprenörgruppen i kluster om tolv, sex och tio personer. I figur 2 åskådliggörs hur fördelningen såg ut och vilka variabler som signifikant skiljde klustren åt.

Figur 2

Egenskaper med signifikanta skillnader i klusterlösning i Gordons personlighetsinventorium

GPI	Kluster I	Kluster II	Kluster III
Kluster I	I: Pådrivaren N=12	I > II Beslutsamhet Självständighet Ledarskap	I > III Ansvar Försiktighet Kraft Ordentlighet Ledarskap
Kluster II	I < II Sällskaplighet Personliga relationer Praktiskt sinnelag Konformitet Välvilja	II: Realisten N=6	II > III Ansvar Praktiskt sinnelag Ordentlighet Konformitet
Kluster III	I < III Sällskaplighet Variation Beslutsamhet	II < III Variation Beslutsamhet Självständighet	III: Beslutsfattaren N=10

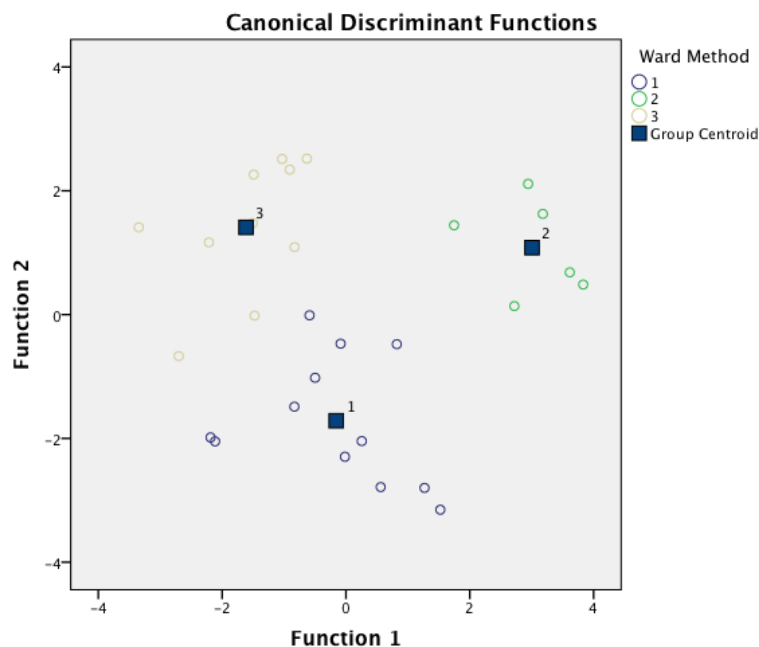
Diskriminantanalys. Stegvis diskriminantanalys, med klusterlösningen av Ward's tre kluster som kategorivariabel utfördes utan att något av de 28 fallen uteslöts ur analysen.

Resultatet var flera signifikanta skillnader mellan klustren.

Analysen gav två funktioner, vilkas Cannonial Correlation var 0,87 respektive 0,84, där den första svarade för 56,4% av variansen, i vilka Välvilja, Självständighet, Praktiskt sinnelag, Ordentlighet och Prestation ingick som för klustren diskriminerande variabler. I den första funktionen fick Praktiskt sinnelag störst vikt, följt av Prestation och Ordentlighet. Självständighet fick en något större vikt än Prestation och Ordentlighet, men en negativ sådan. Sist inkluderades Välvilja med marginell vikt. I den andra funktionen, som bar 43,6% av variansen, hade Välvilja störst vikt och var mer än dubbelt så stor som nästa variabel som var Praktiskt sinnelag som igen följdes av Prestation. Självständighet tillskrevs liten betydelse och en negativ vikt. Något större än den positiva betydelse som Prestation beräknades ha, tillföll sist Ordentlighet negativt. Funktion ett diskriminerade kluster två, Realisten, från kluster tre, Beslutsfattaren, men kluster ett, Pådrivarens kluster, föll emellan i den första funktionen. Funktion två diskriminerade det första klustret, Pådrivarens kluster, från kluster två och tre, som var Realistens och Beslutsfattarens kluster, som syns i figur 3.

Figur 3

Klusteråtskillnad för diskriminantfunktion 1 och 2



Den initiala indelningen av fallen var till 96,4% korrekt, där ett av de 28 fallen kategoriserats som tillhörande kluster ett, Ledarens kluster, men i diskriminantanalysen predicerades tillhöra kluster tre, Beslutsfattarens.

Diskriminantanalys visade att Välvilja, Självständighet, Praktiskt sinnelag, Ordentlighet och Prestation var av störst vikt för åtskillnaden av de tre klustren i två funktioner. Praktiskt sinnelag och Prestation var mer framträdande i åtskillnaden av Realistens och Beslutsfattarens kluster och Välvilja var viktigast för åtskillnaden av Pådrivarens kluster från övriga två.

Klusterrelationer. Figur 2 avläses så att kluster I, Pådrivaren, vars namn syns i rutan högst upp till vänster, skiljs ut i de egenskaper för vilka det hade signifikant högre medelvärden än två övriga kluster till höger om rutan. Egenskaper i vilka Pådrivarens kluster hade lägre medelvärden än övriga två syns under rutan med klustrets namn. Kluster II, Realisten, som hittas i mitten av figuren, kontrasteras med variabler, i vilka dess medelvärden var högre än övriga klusters, till höger och till vänster om rutan i mitten. De variabler för vilka kluster II hade lägre medelvärden än de andra klustren syns över och under rutan i mitten. Kluster III, Beslutsfattaren, vars namn syns längst ner till höger, hade lägre medelvärden än övriga kluster i egenskaper i de två rutorna som syns över rutan med klustrets

namn. Högre medelvärden för kluster III än övriga syns i egenskaperna som finns i rutorna till vänster om rutan längst ner till höger. Nedan kontrasteras kluster I först mot kluster II och III, och sedan jämförs kluster II och III för en fullständig genomgång av tabellen.

Kluster I i relation till kluster II och III. Det första klustret, Pådrivaren, med sina tolv medlemmar skiljde sig signifikant från kluster två, som innehöll sex personer, i variablerna Sällskaplighet, som betyder vilja att vara tillsammans med andra, Personliga relationer, vilket betecknar förtroende för andra, tolerans och tålmodighet, Praktiskt sinnelag, som betyder att man föredrar att göra saker som är praktiska och gärna ekonomiskt lönsamma, Konformitet, som innebär att man är mån om att agera socialt korrekt, och Välvilja, vilket betyder att man tenderar att känna välvilja gentemot andra. Nämnade variabler hade alla lägre medelvärden i Pådrivarens kluster än i Realistens kluster. Vidare var variablerna Beslutsamhet, som är starka övertygelser och gillande av beslutsfattande, Självständighet, som är preferensen att göra på sitt eget sätt, och Ledarförmåga, att tycka om att leda andra och vara auktoritär, även signifikant skilda mellan Pådrivarens kluster och Realistens kluster, men med större medelvärden i det förra. Pådrivarens kluster lät sig också signifikant skiljas från kluster tre, Beslutsfattaren, i variablerna Ansvar, som i pålitlighet i arbete, Försiktighet, riskskygghet, Kraft, som innefattar energiskhet och hög prestation, Ordentlighet, att vara välorganiserad, och Ledarförmåga, där Pådrivarens kluster hade högre värden i nämnda variabler än vad kluster tre, Beslutsfattaren, hade. Omvänt förelåg skillnader mellan Pådrivarens kluster och Beslutsfattarens kluster också i variablerna Sällskaplighet, Variation, tendens att tycka om nya och annorlunda erfarenheter, och Beslutsamhet, men med Pådrivarens kluster som gruppen som hade lägre värden i respektive variabel.

Kluster II och III i relation till varandra. Realistens och Beslutsfattarens kluster för entreprenörerna i GPI skiljde sig åt så att värden i föregående kluster var större än i det senare, som innefattade tio personer, i variablerna Ansvar, Praktiskt sinnelag, Ordentlighet och Konformitet, men i variablerna Variation, Beslutsamhet och Självständighet var medelvärdena för Realisten mindre än för Beslutsfattaren.

Gordons personlighetsinventorium i relation till Femfaktormodellen. Eftersom GPI inte, till författarens kännedom, har validerats i förhållande till Femfaktormodellen (FFM) användes modellens fasetter som konstrukt att jämföra egenskaperna ur GPI med. Detta liknades vid den metod man tidigare använt i metastudier, då man anlitar experter för att inplacera personlighetsegenskaper från skilda tester i Femfaktormodellen (Zhao & Seibert, 2006).

Entreprenörerna i studien hade skattat sig signifikant högre ($p < 0,05$) än normeringsgruppen i egenskaperna Överlägsenhet, Originellt tänkande, Kraft, Prestation och Beslutsamhet. Signifikant lägre värden för entreprenörerna än för normgruppen var de för Ansvar, Försiktighet och Ordentlighet samt det för entreprenörerna lägre värdet för Konformitet var mycket nära signifikans.

I förhållande till kontrollgruppen hade entreprenörerna i studien skattat sig signifikant högre ($p < 0,05$) i Beslutsamhet och nära på signifikant högre i Självständighet, men signifikant lägre i Ordentlighet och Stöd.

I figur 4 visas hur de egenskaper ur GPI som signifikant skiljde entreprenörgruppen från norm- eller kontrollgruppen associerades med de olika faktorerna i FFM med hjälp av Costa och Mc Crea's fasetter av densamma. N står för Neuroticism (Neuroticism, motsatsen till Emotionell stabilitet), E för Extraversion (Extraversion), O för Öppenhet (Openness), A för Vänlighet (Agreeableness) och C för Samvetsgrannhet (Conscientiousness). Samtliga aktuella egenskaper ur GPI associerades positivt med en fasett i FFM, utom Stöd, som associerades med två ur samma faktor samt Överlägsenhet och Självständighet, som associerades med två stycken fasetter ur samma faktor negativt. Positiva associationer innebar att begreppen kunde anses korrespondera helt eller till viss del, och negativa associationer betydde här att egenskapen ur GPI kunde anses helt eller delvis stå i motsatsförhållande till angivna fasetter. Två associationer gjorde inte med nödvändighet sambandet konstrukten emellan starkare.

Figur 4

Personlighetsvariabler ur GPI som associerats till fasetter av FFM

GPI-FFM	Entreprenörer +	Fasett	Entreprenörer -	Fasett
Normgrupp	Överlägsenhet	-A (A:4 Compliance, A5: Modesty)	Ansvar	C3: Dutifulness
	Originellt tänkande	O5: Ideas	Försiktighet	A6: Tender Mindedness
	Kraft	E4: Activity	Ordentlighet	C2: Order
	Prestation	C4: Achievement Striving	Konformitet	A4: Compliance
	Beslutsamhet	C3: Assertiveness	-	-
Kontrollgrupp	Beslutsamhet	C3: Assertiveness	Ordentlighet	C2: Order
	Självständighet	-A (A1: Trust, A4: Compliance)	Stöd	A1: Trust, A3: Altruism

FIRO-B.

Relation till kontrollgrupp. För att undersöka om det fanns skillnad mellan entreprenörgruppen och kontrollgruppen användes envägs ANOVA. Det framkom inga signifikanta skillnader mellan de studerade entreprenörerna och kontrollgruppen ($p < 0,05$).

Relation till normering. Skillnader mellan entreprenörsgroup och normgrupp kontrollerades med One sample T-test ($p < 0,05$). Med t-testen visade sig en liten men signifikant skillnad i variabeln Visad Kontroll, $t(27)=2,643$, $p=0,014$, i vilken entreprenörerna hade skattat sig högre än normgruppen. Variabeln som efter Visad Kontroll låg närmast signifikans var Önskad Tillhörighet $t(27)=-1,900$, $p>0,068$.

Bara i variabeln Visad Kontroll hade entreprenörerna i studien skattat sig signifikant högre än normeringen för FIRO-B. De hade också skattat sig nära signifikant lägre i Önskad Tillhörighet.

Enkät ställd till investeringsansvariga

Klusterlösningen baserad på GPI användes för att kontrollera för om signifikanta skillnader i frågorna som ställdes i enkäten framträdde klustren emellan. Detta gjordes med ANOVA ($p < 0,05$) med klusterlösningen för GPI enligt Ward's metod som faktorvariabel. Eftersom n-talet var lägre för besvarade enkäter ($N=16$) än för personlighetsmätningarna innehöll respektive kluster åtta två och sex personer i relation till enkäterna. Grad av kontroll entreprenören gör anspråk på att ha i sitt företag var ett signifikant resultat i ANOVAn, $F(2,13)=4,154$, $p=0,04$. Med Post Hoc Test, LSD ($p < 0,05$), visade sig kluster ett skilja sig från kluster tre ($p=0,042$) och kluster två från kluster tre ($p=0,026$), i enkätfrågan som handlade om kontroll.

För att undersöka om skattningar av entreprenörernas fungerande i sina företag kunde relateras till personlighetsegenskaper hos entreprenörerna gjordes korrelationsanalys. Med enkäten ($N=16$) som investeringsansvariga besvarat korrelerades värden för svaren på enkätens frågor med svarsvärden för personlighetsvariablerna i GPI i en Bivariate Pearson Correlation ($p < 0,05$). För studiens syfte valdes de personlighetsegenskaper som skiljer respektive kluster signifikant positivt från övriga två kluster, med några påföljande korrelationer, som intresseområde.

Tabell 1

Bivariata korrelationer för utvalda personlighetsvariabler och enkätdata

Enkätvariabel	GPI; Ledarskap	GPI; Praktiskt sinnelag	GPI; Konformitet	GPI; Variation	GPI; Beslutsamhet
Tempo i företag	-.51*	.52*	-.47	-.12	-.01
Förändring i företag	-.54*	-.13	-.63**	.61*	.26
Betydelse av entreprenörens person	.01	.67**	.43	-.46	-.33
Sociala färdigheter, utv.	-.45	.53*	-.07	-.40	-.18
Tekniska kunskaper, utv.	-.03	.57*	-.03	-.38	-.53*
Ledaregenskaper, utv.	-.04	.54*	.17	-.57*	-.69**
Detaljerad kontroll	.45	.12	.55*	-.31	-.49
Kreativitet i företag	-.37	.00	-.54*	.27	-.22
Samarbete, utv.	-.23	.32	-.52*	.22	.19

Notering: * = sig. $p < 0,05$, ** = sig. $p < 0,01$.

I tabell 1 redovisas korrelationerna för de utvalda personlighetsvariablerna ur GPI med några frågor ur enkäten. Ledarförmåga korrelerade signifikant negativt med i vilken grad ett företag utmärktes av högt tempo respektive förändring. Praktiskt sinnelag korrelerade signifikant positivt med hur stor betydelse entreprenörens person i förhållande till verksamhetens produkter eller tjänster skattades ha. Praktiskt sinnelag korrelerade också signifikant positivt med hur faktorerna sociala färdigheter, tekniska kunskaper och ledaregenskaper hos entreprenörerna haft betydelse för företags utveckling. Konformitet korrelerade signifikant positivt med graden av detaljerad kontroll entreprenörerna gjorde anspråk på att ha i sina företag. Samma egenskap korrelerade signifikant negativt med i vilken grad entreprenörernas företag utmärks av kreativitet, förändring och samarbete. Variation korrelerade signifikant positivt med förändring som utmärkande för ett företag. Variation korrelerade också signifikant negativt med entreprenörers förmåga att vara ledare och dess betydelse för företags utveckling. Samma förmåga hos entreprenören, ledarförmåga, och dess betydelse för företags utveckling, korrelerade sist också signifikant negativt med Beslutsamhet.

Diskussion

Studiens syfte är att undersöka hur entreprenörerna i den studerade, högpresterande, gruppen förhåller sig till tidigare forskning om entreprenörers personlighet, att studera hur de skiljer sig i personlighet inom gruppen och att undersöka om det är möjligt att se samband mellan personlighet hos entreprenörerna och deras organisationer.

Med resultaten i studien är entreprenörgruppen lik entreprenörer så som de framställs i tidigare forskningen men verkar också ha några egenskaper som skulle kunna vara särskiljande för just framgångsrika, högpresterande entreprenörer.

Urvalet entreprenörer i studien. Gruppen entreprenörer i studien har gemensamt att de varit aktuella för och, i de flesta fall, fått finansiering, riskkapital, av Svenska Industrifonden. Därför betraktas entreprenörgruppen som tillväxtorienterad och högpresterande samt som en grupp med potentiellt särskilt stort inflytande över marknadens utveckling. De har, i likhet med entreprenörer i metastudier som gjorts, startat och drivit eller driver företag, men de särskiljer sig med sin tillväxtpotential och betydelse för utveckling och innovation. Som grupp representerar de därför inte genomsnittliga entreprenörer, så som stora metastudier av entreprenörer gör. Gruppen som representeras i studien är av särskilt intresse för enskilda investerare och för tillväxt.

Studiens entreprenörer i förhållande till metastudier

I metastudier som tagits upp i inledningen mäts entreprenörers personlighet i relation till entreprenöriell status, framgång i ekonomiska mått mätt och kontrollgrupper av managers. I aktuell studie är alla i den studerade gruppen entreprenörer och innehar alltså entreprenöriell status. Kontrollgruppen i studien består inte enbart av managers, utan består av personer som är verksamma i entreprenörernas professionella närhet. Dessa personer kan antas ha personlighetsegenskaper som liknar entreprenörernas, men de har inte entreprenöriell status, vilket är det sätt på vilket man motiverar användandet av managers i metastudier. Det finns inget absolut framgångsmått för entreprenörernas företag i studien men att entreprenörerna kunnat vända sig till Svenska Industrifonden och kommit i fråga för, och oftast fått, finansiering är en framgångsmärke i sig. Syftet med att jämföra entreprenörerna i studien med metastudier om entreprenörers personlighet är att se likheter och skillnader mellan entreprenörerna i studien, med den särskilda betydelse för tillväxt de kan anses ha, och entreprenörer i en genomsnittlig mening, så som de framträder i stora metastudier med bredare urval.

Gordons personlighetsinventorium. Det är av intresse att jämföra de studerade entreprenörerna med normeringen för Gordons personlighetsinventorium (GPI) och med kontrollgruppen eftersom det i forskningen påvisats att entreprenörers personlighet skiljer sig från managers (Zhao & Seibert, 2006). Att se vad som skiljer entreprenörer från genomsnittet, normeringen, är till hjälp i förståelsen av vad som utmärker entreprenörernas personlighet i den studerade gruppen. Vidare består de mest förekommande kontrollgrupperna i tidigare forskning av managers, eftersom de antas likna entreprenörer personlighetsmässigt, men ju inte är av entreprenöriell status. Den studerade gruppen jämförs här med både testnormering och med kontrollgruppen för studien. Resultaten jämförs också med tidigare forskning, för att kunna förstå hur entreprenörerna i studien förhåller sig till metastudier som gjorts och därmed till genomsnittligare entreprenörers personlighet. Först relateras GPI till Femfaktormodellen (FFM), med hjälp av associationer till facetter som gjorts mellan egenskaper ur GPI och FFM's faktorer.

Relation till tidigare forskning. I Zhao och Seiberts metastudie från 2006, i vilken man jämförde entreprenörer med managers i FFM i relation till Entreprenöriell status, var entreprenörer lägre i Neuroticism och Vänlighet, men högre i Öppenhet och Samvetsgrannhet. (Zhao & Seibert, 2006). Entreprenörerna i aktuell studie är av entreprenöriell status och beroendevariabeln i metastudien gör därför att en jämförelse lämpar sig. I jämförelsen med normgruppen och kontrollgruppen framkommer inget som indikerar att entreprenörerna är lägre i Neuroticism. Nämnvärt är att egenskapen Känslomässig stabilitet, som finns med i GPI, istället inte skiljer entreprenörerna från normgruppen eller kontrollgruppen. Fyra stycken egenskaper ur GPI indikerar att entreprenörerna i studien är lägre i Vänlighet än både normgruppen och kontrollgruppen, i enlighet med metastudiens resultat. Bara en egenskap ur GPI, Originellt tänkande, har associerats med Öppenhet. Det är ett litet underlag för att dra slutsatser men entreprenörerna är högre i Originellt tänkande än vad normgruppen är, vilket talar för att resultatet har samma riktning som det i metastudien. Samvetsgrannhet, som entreprenörer i metastudien visade sig vara högre än kontrollgruppen i, visar ett motstridigt resultat i aktuell studie, där två egenskaper ur GPI associeras med Samvetsgrannhet negativt och två egenskaper associeras med Samvetsgrannhet positivt. En möjlig förklaring skulle kunna vara det som påvisats vara svagheten med att studera entreprenörers personlighet med FFM, att fasetter av en faktor kan motsäga varandra när de matchas med för entreprenörer relevanta uppgifter. Så skulle Ansvar och Ordentlighet, som studiens entreprenörer är lägre i, och Beslutsamhet och Prestation som de är högre än normgrupp och kontrollgrupp i, kunna vara typiska drag för entreprenörer, men ta ut varandra och inte ge signifikanta skillnader i

Samvetsgrannhet. Eftersom metastudien som är föremål för jämförelsen dock visat att entreprenörer är signifikant högre i Samvetsgrannhet är det dock troligare att resultaten indikerar en särskild karaktäristika för den studerade gruppen. De kan tänkas vara lägre i Ansvar och Ordentlighet i förhållande till genomsnittligare entreprenörer. Pålitlighet är ett begrepp som också studerades i metastudien, utan signifikant resultat. Detta begrepp skulle också kunna liknas vid ansvar, som entreprenörerna i aktuell studie alltså är lägre i än norm- och kontrollgrupp. Sist var Extraversion i metastudien inte beskrivande för entreprenörer och bara en association till faktorn har gjorts med en egenskap som signifikant skiljer ut studiens entreprenörer i GPI. Denna egenskap är Kraft där entreprenörerna är högre än normgruppen. Det är för lite material för att slutsatser ska kunna göras men gör gällande att den studerade entreprenörsgruppen kan ha Kraft som särskilt utmärkande egenskap i förhållande till genomsnittligare entreprenörer.

I jämförelse med metastudien ovan verkar den studerade entreprenörsgruppen likna entreprenörerna i metastudien där det finns mest underlag för att se att de är lägre i Vänlighet men där antydningar finns om att entreprenörerna också liknar de i metastudien genom att vara låga i Neuroticism och högre i Öppenhet. Gällande Samvetsgrannhet finns en tvetydighet som kan bero på motsägelser i begreppet när det matchas med entreprenörskap, eller att det är speciellt utmärkande för den studerade gruppen att de är lägre i Ansvar och Ordentlighet än genomsnittligare entreprenörer.

I metastudien från 2010, där Entreprenöriella intentioner och Entreprenöriell prestation, eller framgång, mäts i förhållande till entreprenörers personlighet, stämmer resultaten överens med ovanstående metastudie med skillnaden att också Extraversion har signifikant positiv relation till både Entreprenöriella intentioner och Entreprenöriell prestation. Därför gäller samma hypoteser om egenskaper som är utmärkande för den studerande gruppen i relation till Entreprenöriella intentioner och Entreprenöriell prestation som för Entreprenöriell status. Extraversion, som indikeras som utmärkande för de studerade entreprenörerna i en association mellan en fasett och egenskapen Kraft ur GPI, antyder att entreprenörerna liknar entreprenörerna i metastudien. Entreprenöriella intentioner har initierat entreprenörernas karriärsval och att de varit föremål för finansiering på Industrifonden betraktas som en markör för framgång.

I Rauch och Freses metastudie från 2007 som handlar om entreprenörspersonlighet i relation till Startande av företag och Företagsframgång har man matchat mer specifika personlighetsegenskaper än FFMs generellare faktorer. Man fann att Prestation, Innovationsförmåga, Proaktiv personlighet, Självförtroende, Stresstålighet, Autonomi, Inre

kontrollokus, och Riskbenägenhet, alla har positiva relationer till startande av företag och företagsframgång. Några av dessa egenskaper låter sig jämföras med egenskaper i GPI. Entreprenörerna i aktuell studie är högre än normgruppen i Prestation, som är ett begrepp som återfinns i metastudien. Prestation i GPI associeras positivt till Samvetsgrannhet. Självständighet är en egenskap ur GPI och den står nära betydelsen av Autonomi i metastudien. Entreprenörgruppen är signifikant högre än kontrollgruppen i Självständighet och begreppet är associerat negativt till Vänlighet i jämförelsen med FFM. Båda egenskaper ur metastudien som går att återfinna som egenskaper i GPI är alltså egenskaper i vilka de studerade entreprenörerna skiljer sig signifikant från norm- eller kontrollgrupp, vilket betyder att de är lika entreprenörerna i studien i dessa två egenskaper. Dessutom korresponderar båda egenskaper med associationer till FFM som stämmer överens med resultat för ovan nämnda metastudier, vilket ytterligare stärker sambandet. Övriga egenskaper som lyfts fram i metastudien som betydande återfinns inte på ett godtagbart sätt i GPI, men de två samband som kan göras är tydliga. En parallell mellan Innovationsförmåga ur metastudien och Originellt tänkande i GPI är dock rimlig, där Innovationsförmåga är tendens att vilja göra saker på nya, ovanliga sätt och Originellt tänkande bland annat beskrivs innebära att man tycker om att fundera på nya idéer (Gordon, 1978/ 1986). Entreprenörerna har skattat sig signifikant högre än normgruppen i Originellt tänkande.

I den mån den studerade entreprenörgruppen kan jämföras med metastudier om entreprenörers personlighet som omnämns tenderar de att likna entreprenörerna i studierna. Prestation, Självständighet och Originellt tänkande är tre begrepp ur GPI som utmärker entreprenörerna på ett sätt så att de liknar entreprenörerna i metastudierna.

I två metaanalyser av de mer specifika personlighetsdragen som man studerar på området för entreprenörers personlighet, Prestationsvilja och Riskbenägenhet, visade sig entreprenörer vara högre än managers med medelstor effektstorlek (Stewart & Roth, 2001; Stewart & Roth, 2007), och överensstämmer med aktuell studies resultat som visar att entreprenörerna är högre i Prestation i GPI. Vidare delade man in metastudiens entreprenörer i tillväxtorienterade entreprenörer och icke tillväxtorienterade entreprenörer och kunde visa en skillnad de båda grupperna emellan med en stor effektstorlek. Att göra skillnad på entreprenörer i termer av tillväxt och därmed få betydligt större effektstorlekar stärker antagandet om att gruppen som studeras i aktuell studie, som är tillväxtorienterade entreprenörer, är av särskilt intresse och att de bör skiljas från genomsnittligare entreprenörer för att kunna förstås.

Att entreprenörerna i metastudien är tillväxtorienterade betyder dock inte att de kan likställas med entreprenörerna i aktuell studie, eftersom tillväxtorienterad inte med nödvändighet betyder tillgång till riskkapital eller att man driver företag som potentiellt uppfyller kriterier för att få tillgång till riskkapital. Det betyder inte heller att företaget man driver i någon aspekt kännetecknas av innovation, utan att man har som mål att få sitt företag att växa (Stewart & Roth, 2001; Stewart & Roth, 2007).

Matchning GPI. Tre av egenskaperna som skiljer entreprenörgruppen från norm- eller kontrollgrupp låter sig, i jämförelse med begrepp ur Rauch och Frese's metastudie från 2007, matchas med begrepp som används frekvent på forskningsområdet; Prestation, Självständighet och Originellt tänkande. Övriga egenskaper i vilka entreprenörerna är högre än norm- eller kontrollgrupp är; Överlägsenhet, Kraft och Beslutsamhet. Dessa egenskaper är i litteraturen inte matchade som relevanta för entreprenörers specifika arbete, men framträder som betydande i studiens resultat. De är matchande för entreprenörernas arbete i den bemärkelsen att de är framtagna med ett test, GPI, som är utvecklat för att vara ett arbetsrelaterat personlighetstest och som är utvalt som instrument för testning av entreprenörerna. Överlägsenhet, Kraft och Beslutsamhet skulle därför kunna vara utmärkande för just den studerade gruppen högpresterande entreprenörer. Dessa tre egenskaper skulle också kunna vara matchande för entreprenörerna i studien, men inte för genomsnittligare entreprenörer.

Av egenskaperna där entreprenörerna noterar lägre värden än norm- eller kontrollgruppen är en, Konformitet, ett begrepp som i en metastudie har sorterats till de begrepp som inte ansetts relevanta för entreprenörers arbete (Rauch & Frese, 2007). Att studiens entreprenörer är låga i Konformitet överensstämmer med tidigare forskning enligt ovan, men skulle dock kunna vara av relevans. Ett lågt värde i egenskapen, som i GPI beskrivs som en typ av social korrekthet och likformighet, skulle kunna vara en faktor som gör att entreprenörerna tenderar att "gå sin egen väg" som i sin tur kan tänkas främja innovativ förmåga.

Entreprenörerna i studien liknar entreprenörer i nämnda metastudier om entreprenörers personlighet, även när man ser till jämförbar metastudie om tillväxtorienterade entreprenörer. Studiens entreprenörer kan tänkas var särskilda från genomsnittligare entreprenörer med sina låga värden i Ansvar och Ordentlighet, samt med sina höga värden i Överlägsenhet, Kraft och Beslutsamhet.

FIRO-B. Det är av intresse att studera entreprenörgruppen med FIRO-B, som mäter interpersonella behov på områdena Visad respektive Önskad Samhörighet, Kontroll och Tillhörighet, med antagandet om att rollen som entreprenör kräver interpersonell kompetens för att etablera och upprätthålla nödvändiga relationer. Entreprenörskap bör vidare innebära att olika typer av kontakter behöver etableras, eftersom entreprenörer kan komma att både till exempel bilda en styrelse, anställa personer och ha kontakt med investerare samt relationerna till dessa kan tänkas förändras under den entreprenöriella processen. Den studerade entreprenörgruppen betraktas som framgångsrik och befinner sig en avsevärd bit in i den entreprenöriella processen vid testtillfället, och bör därför ha interpersonella mönster med potential att representera entreprenöriell framgång.

Mellan kontrollgruppen och entreprenörgruppen framkommer inga signifikanta skillnader i någon av de sex skalorna i FIRO-B. De båda grupperna verkar vara lika i interpersonellt fungerande, så som det mäts med FIRO-B.

I relation till normgruppen är entreprenörgruppen signifikant högre i Visad Kontroll än vad normgruppen är. De är inte signifikant skilda från normgruppen, men dock nära, i lägre Önskad Tillhörighet. Visad kontroll som interpersonell egenskap hos entreprenörerna kan tänkas passa deras roller som ledare i sina företag. ”Ansvar, beslutsam och ledare” är tre ord vilka i personlighetstestets manual (Kendall & McHenry, 1997) beskrivs hänga samman med Kontroll, och ”stöd och erkännande” beskrivs vara begrepp som hänger samman med Tillhörighet. Orden kan liknas vid Ansvar, Beslutsamhet och Ledarförmåga samt Stöd och Erkännande ur GPI. Beslutsamhet är en egenskap som entreprenörerna är högre i än kontrollgruppen och Stöd är de lägre i, vilket indikerar att skillnaderna gentemot normgruppen också stämmer överens med skillnader som hittats i relation till kontrollgruppen. Detta i sin tur skulle kunna innebära att entreprenörerna liknar kontrollgruppen, men skiljer sig i aspekter av kontroll, där man skulle kunna se beslutsamhet som en sådan aspekt. På liknande vis kan entreprenörer och kontrollgrupp vara lika i Tillhörighet, men skilja sig i aspekter av Tillhörighet, som behovet av stöd. Detta talar sammantaget för att ett visst interpersonellt fungerande, som entreprenörerna har gemensamt med kontrollgruppen, är fördelaktigt för entreprenörerna, men att de också i aspekter av både kontroll och tillhörighet kan förmodas skilja sig från kontrollgruppen. Underlaget för att dra slutsatser om entreprenörerna i relation till både norm- och kontrollgrupp är dock svagt och bör betraktas som material för vidare undersökande.

I en korrelationsstudie av FIRO-B kunde Visad Kontroll korreleras positivt med Extraversion i FFM (Furnham, 2008) och negativt med Vänlighet och, om än svagare, med

Neuroticism. Att entreprenörerna har signifikant högre värden i Visad Kontroll än normgruppen stämmer därmed väl överens med resultaten i metastudier, ovan diskuterade, om entreprenörers personlighet. Prestationssträvan, en av facetterna av Samvetsgrannhet i FFM kunde också korreleras med Visad Kontroll och stärker sambandet mellan Visad Kontroll och entreprenörsforskningen ytterligare, eftersom Prestation är ett av de specifika personlighetsdrag som tillskrivs entreprenörer och som också den studerade gruppen är högre än normgruppen i.

Sist är kontroll ett viktigt begrepp i Competing Values Framework, där kontroll är en dimension i vilken organisationskultur hanteras av ledare (Büschgens et al., 2013). Med hänsyn till teorin tillsammans med forskningen som visar betydelsen av VD:ars personligheter för organisationskultur och företagsframgång (O'Reilly et al., 2014) borde kontroll som interpersonell kvalitet hos den enskilda entreprenören vara av stor betydelse. Om det förhåller sig så är också de olika, ovan förmodade, formerna för entreprenörernas Visad Kontroll av betydelse för hur deras företag fungerar.

Resultaten av jämförelsen mellan entreprenörgruppen och norm- och kontrollgruppen ger upphov till idéer om att entreprenörerna och norm- och kontrollgruppen kan verka interpersonellt lika, beroende på hur begreppen med vilka de studeras används. Resultaten är för vaga för att slutsatser ska kunna göras. Kopplingen till FFM som kan göras stämmer dock med annan tidigare forskning.

Skillnader i entreprenörgruppen

Ovan undersöks entreprenörer som grupp och hur deras personlighet skiljer sig från andra grupper. Att man kan göra så är värdefullt för förståelsen av entreprenörer som grupp, men gruppen av entreprenörer innehåller också personer med olika förutsättningar, vilket till exempel kan observeras i termer av framgång. För att förstå vilka entreprenörer som är mer och mindre benägna att lyckas behöver man se vilka personlighetsegenskaper som skiljer entreprenörerna åt.

Entreprenörers kontext beskrivs som multidimensionell där personlighet är en av de dimensioner som anses ha en indirekt påverkan på företags framgång, men ändå tillskrivs stor betydelse (Frese & Gielnik, 2014). Olika personlighetsegenskaper anses stå i mer eller mindre direkt relation till framgång för företag, där specifika tillskrivs mer direkt betydelse. Eftersom entreprenörers kontext är multidimensionell, och personlighet är en dimension, skulle man istället för att dela upp personlighetsdrag i mer och mindre relevanta sådana, kunna dela in entreprenörer i olika personlighetsgrupper. Om entreprenörer som är

framgångsrika skiljer sig åt i personlighet kan deras olikheter vara av värde för förståelsen av entreprenörers personlighet på samma sätt som olikheter i personlighetsegenskaper är av värde för förståelsen av entreprenörers arbete. Med föresatsen att entreprenörers kontext är multidimensionell kan tänkas att en genomsnittlig profil för entreprenörers personlighet är av mindre värde än en differentierad förståelse för vilka personlighetsdrag som framträder hos entreprenörer. Detta eftersom olika förhållanden, i andra dimensioner än personlighet, bör ha betydelse för vilka personlighetsdrag hos entreprenörer som är av störst relevans. Inte minst i kontexter som investerares kontakter med entreprenörer bör en differentierad förståelse för entreprenörers personlighet vara värdefull.

I studien är entreprenörerna indelade i tre kluster på basis av värdena i GPI. De tre klustren åskådliggör hur entreprenörerna i gruppen förhåller sig till varandra och flera personlighetsegenskaper skiljer klustren signifikant åt. Här diskuteras de som skiljer respektive kluster positivt från båda övriga två.

Kluster I; Pådrivaren, är högre än båda andra kluster i variabeln Ledarförmåga. Det betyder att entreprenörerna i detta kluster, mer än övriga entreprenörer i studien, gärna leder andra, tycker om att ha auktoritet och att vara i maktposition (Gordon, 1978/ 1986). Att en entreprenör trivs i maktpositioner kan tänkas ha som en konsekvens att det blir svårt för henne eller honom att vara följsam för den entreprenöriella processen, så som Drucker uttrycker att entreprenörer, i takt med att ett företag växer, måste acceptera att den egna rollen förändras och att makt måste fördelas och överlämnas.

Kluster II; Realisten, är högre än övriga två kluster i variablerna Praktiskt sinnelag och Konformitet. Praktiskt sinnelag beskrivs bland annat innebära att man värderar att dra nytta av ägodelar och att göra saker som lönar sig (Gordon, 1978/ 1986). I entreprenörers kontext torde det kunna innebära att dra nytta av resurser och tendera att handla med lönsamhet som målsättning. Praktiskt sinnelag som personlighetsegenskap bör i så fall vara av relevans för entreprenörers förmåga att utveckla managementstrategier som de som Drucker menar är typiskt entreprenöriella. Exempel på sådana strategier är att kontinuerligt se över verksamheten för att avveckla allt som inte längre är produktivt samt att upprätthålla ett fokus på möjligheter i olika praktiska förfaranden. Praktiskt sinnelag skulle också kunna vara främjande för resurshantering och tillväxt, så som Resursförvärvande och Tillväxt beskrivs vara kännetecknande för en innovativ organisationskultur i Competing Values Framework (Büschgens et al., 2013). Konformitet betyder att man värderar att agera socialt korrekt, enligt sociala regler på sätt som är passande (Gordon, 1978/ 1986). Konformitet är ett begrepp som i

forskningen inte anses matcha entreprenöriellt arbete och det är problematiskt att göra paralleller till teorier som beträffar entreprenöriella organisationer.

Kluster III; Beslutsfattaren, är högre än de båda andra klustren i variablerna Variation och Beslutsamhet. Variation betyder att man tillfredsställs av nya upplevelser och erfarenheter (Gordon, 1978/ 1986). Druckers teori om Entreprenöriellt Management syftar till att göra en organisation ”greedy for new things”, och Variation som personlighetsdrag hos en entreprenör borde underlätta hans eller hennes implementering av förändringsanda i sitt företag. Därmed bör Variation också vara relaterbart till Flexibilitet, som enligt Competing Values Framework kännetecknar en innovativ organisation, och till Innovationsförmåga, som är ett av attributen för ett företag enligt begreppet Entreprenöriell Orientering, eftersom de båda förutsätter förändring. Beslutsamhet, som också skiljer kluster III signifikant från de båda andra, betyder att man har starka övertygelser, gärna hävdar sina åsikter och står för sina beslut (Gordon, 1978/ 1986). Här kan ännu en parallell till en av egenskaperna som är beskrivande för entreprenöriella organisationer i teorin om ”Entreprenöriell Orientering” göras- Tävlingsinriktad aggressivitet, som är företagets ansträngningar att konkurrera. Beslutsamhet handlar, precis som Tävlingsinriktad aggressivitet, om förmåga att hävda sig.

Ett annat sätt att betrakta skillnaderna i entreprenörgruppen och de kluster de fördelar sig i är med diskriminantanalys. I den diskriminantanalys som gjorts framträder Vålvilja, Självständighet, Praktiskt sinnelag, Ordentlighet och Prestation som de mest betydande variablerna för åtskillnad av klustren. I den första funktionen, som framförallt skiljer kluster två och tre åt, Ledaren och Beslutsfattaren, har Praktiskt sinnelag, som diskuteras ovan, störst betydelse följt av Prestation. Prestation är en personlighetsegenskap som matchats som en av de mest relevanta att studera om entreprenörers personlighet och entreprenörgruppen är högre än normgruppen i variabeln. Att gruppen kan diskrimineras med egenskapen som hjälp är av intresse eftersom den relaterats till framgång och kunde tänkas vara så jämt fördelad i hela gruppen att den inte borde vara diskriminerande. Eftersom den ändå är det indikerar detta att även de mest framträdande egenskaperna, som anses mest betydelsefulla på forskningsområdet, kan skifta framgångsrika entreprenörer emellan och detta stärker behovet av en mer differentierad förståelse för entreprenörers personlighet.

Den andra funktionen i diskriminantanalysen skiljer kluster ett från kluster två och tre och här har Vålvilja, följt av Praktiskt sinnelag störst betydelse. Praktiskt sinnelag har åter stor betydelse i diskriminantanalysen, vilket betonar dess betydelse för olikheterna entreprenörerna emellan. Vålvilja indikerar att kluster ett ställt emot kluster två och tre kan åtskiljas i sina värderingar kring altruism och generositet. Begreppet är svårt att likställa eller

ens jämföra med något av de begrepp som matchats med entreprenörers arbete och i Rauch & Frese's metastudie från 2007 har Välvilja undersökts men inte kunnat sorteras varken till matchande eller icke matchande egenskaper. Inte heller i listade teorier om entreprenörers organisationer finns stöd för att Välvilja är av särskild vikt. Möjligen kan entreprenörer som är högre i Välvilja prägla sitt företag på ett sätt som gör att det attraherar andra människor, till exempel medarbetare, med större kraft än vad andra entreprenörer gör, detta med stöd i teorin om Person-Organization fit. Att begreppet inte är matchat men ändå av betydelse i diskriminerandet av grupperingar i entreprenörgruppen gör att det skulle kunna betraktas som potentiell moderator. Eftersom Välvilja inte i forskningen ansetts tillräckligt relevant för entreprenörers arbete för att relateras till framgång men visar sig vara relevant i åtskillnad studiens kluster emellan skulle ett modererande förhållande kunna föreligga, förslagsvis till framgång, när framgång mäts som attityder eller mående hos medarbetare.

De två återstående variablerna som diskriminerar klusterfördelningen av entreprenörerna är Självständighet och Ordentlighet. Självständighet är en av de variabler för vilka entreprenörgruppen är högre än normgruppen i GPI. I Ordentlighet är entreprenörgruppen lägre än både kontroll- och normgruppen. Att de båda gör skillnad inom entreprenörgruppen men särskiljer den, och enar den, i relation till kontrollgruppen gör att begreppen skulle kunna tillskrivas betydelse på två sätt; de spelar roll för att de utmärker entreprenörer och för att de differentierar entreprenörer. Båda sätten gör begreppen intressanta för vidare undersökande och Självständighet, som ovan jämförts med Autonomi, som är en framträdande egenskap i forskningen, skulle till exempel kunna visa sig stå i en mer nyanserad relation till entreprenörers kontext än vad som nu är känt. En mer nyanserad relation skulle kunna vara modererande eller medierande.

Ovan har diskuterats hur entreprenörsgruppens personlighetsskillnader kan förstås med utgångspunkt i de variabler i GPI som positivt skiljer entreprenörgruppen i tre kluster eller grupper. Respektive kluster skiljer sig från de andra med variabler som bör påverka entreprenörernas arbete och sätt att fungera i och prägla sina företag, inte minst i termer av organisationskultur. Vidare har egenskaperna Prestation, Välvilja och Praktiskt sinnelag framträdande betydelse för hur entreprenörgrupperna fördelar sig. Praktiskt sinnelag verkar ha stor betydelse för hur entreprenörerna fördelar sig. Prestation är intressant eftersom det är en egenskap som matchats med entreprenörers arbete men också här skiljer dem åt. Sist är Välvilja svårt att jämföra med redan matchade egenskaper, men har ändå betydelse för skillnader entreprenörerna emellan i studien, vilket betyder att även begrepp som inte

framträder på forskningsområdet för entreprenörers personlighet spelar roll för hur entreprenörerna skiljer sig åt.

Personlighet och företags fungerande

Med data om entreprenörernas fungerande i sina företag, så som investeringsansvariga har uppskattat det, har samband mellan personlighet och entreprenörernas organisationer kunnat påvisas. De samband som redovisas har tagits fram med entreprenörerna som hel grupp i relation till enkätdata, men blir här ställda i relation till de kluster som entreprenörerna ovan fördelar sig i.

Skillnader för hur klustergrupperna framstod i relation till enkäten undersöktes. Flera signifikanta skillnader framkom där den av störst intresse bedöms vara kontroll. Investeringsansvariga har bedömt i vilken mån entreprenörerna gör anspråk på detaljerad kontroll i sina företag. Kluster tre, Beslutsfattaren, visar sig vara signifikant lägre i anspråk på detaljerad kontroll i sina företag. Förhållandet är intressant eftersom kluster tre är högre än de båda andra i Beslutsamhet, som skulle kunna tänkas höra samman med kontroll. Istället kan tänkas att Ansvar, som är en variabel som både kluster två och tre är signifikant högre i än kluster tre, spelar en betydande roll för kontroll eftersom tendens eller preferens för att ansvar kan betyda att entreprenören också har svårt att släppa ansvar och delegera uppgifter, alternativt till synes delegerar uppgifter men ändå känner stort eget ansvar för uppgifterna. Å andra sidan är Ansvar inte en av de diskriminerande variablerna i diskriminantanalysen, där kluster ett och två inte riktigt diskrimineras tillsammans i någon av funktionerna, men där Prestation är betydande i den första funktionen, som bäst skiljer kluster tre från övriga två. Prestation, som bland annat innebär att ha höga prestationskrav på sig själv, skulle kunna göra att personer som är högre i Prestation tenderar att göra anspråk på att ha detaljerad kontroll i sina organisationer. Sist är kluster tre också, som ovan nämnt, högre i Variation än övriga två kluster. Variation, preferens för variation och nya erfarenheter, beskrivs också kunna innehålla dragning till fara och alltså ovisshet. Variation skulle därmed kunna vara en egenskap som bidrar till att entreprenörerna tillhörande detta kluster inte är så intresserade av att ha detaljerad kontroll.

Graden av detaljerad kontroll som entreprenörerna gör anspråk på i sina företag har betydelse för skillnader klustergrupperna emellan. Personlighetsegenskaperna Ansvar, Prestation och Variation kan tänkas ha betydelse för hur mycket detaljerad kontroll en entreprenör vill ha, där de två föregående verkar göra att man gör större anspråk på kontroll och Variation att man inte är lika intresserad av detaljerad kontroll.

I det följande redogörs för korrelationssamband mellan entreprenörernas personlighetsegenskaper och deras företag. Detta görs med avgränsningen att bara de ovan nämnda egenskaper som urskiljer respektive kluster positivt signifikant från de andra två redovisas.

Variabeln som skiljer kluster ett, Pådrivaren, från övriga två, är Ledarförmåga som korrelerar negativt med tempo och förändring som utmärkande för entreprenörernas företag. Detta ger stöd för hypotesen om att entreprenörerna som är högre än övriga i Ledarförmåga har svårare att foga sig i den entreprenöriella processen, som med nödvändighet innebär förändring.

Kluster två, Realisten, är högre än de andra i Praktiskt sinnelag och Konformitet. Praktiskt sinnelag korrelerar positivt med hur stor betydelse investeringsansvariga tillskriver entreprenörernas personer i förhållande till verksamhetens produkter eller tjänster samt i vilken grad entreprenörens person har varit viktig för företagets utveckling. Detta står i logisk relation till tanken att entreprenörer med höga värden i Praktiskt sinnelag är duktiga på att vara managers i sina företag och manövrerar dem på lämpligt entreprenöriellt vis. Detta syns i att egenskapen också korrelerar med sociala färdigheter, tekniska kunskaper och ledaregenskaper som faktorer hos entreprenörerna som haft betydelse för företagets utveckling. Konformitet korrelerar positivt med mån av anspråk entreprenörerna gör på detaljerad kontroll i sina företag men negativt med grad av kreativitet, förändring och samarbete som utmärkande för företagen. Att Konformitet, som inte matchas med entreprenörers arbete, korrelerar på flera punkter bekräftar å ena sidan att entreprenörer inte är hjälpta av att vara konforma, å andra sidan gör korrelationerna att begreppet har en viss relevans för entreprenörskap. Detta eftersom det ter sig ha en negativ inverkan på egenskaper som en entreprenöriell organisation borde utmärkas av, som förändring och kreativitet.

Kluster tre, Beslutsfattaren, skiljer sig signifikant från övriga två i Variation och Beslutsamhet. Variation som personlighetsegenskap hos entreprenörerna korrelerar positivt med förändring som utmärkande för företagen och visar klart på ett samband mellan personlighet och implementerandet av förändringsbenägenhet i ett företag och ger stöd åt den teoretiska tanken om att ledares personligheter har effekter på organisationskultur. Det förblir dock oklart vad förändringen gäller och även om det går att säga att förändringsbenägenhet talar för att flexibilitet och innovation är närvarande i företaget, som tillskrivs innovativa organisationer i Competing Values Framework, är det inte säkert. Detta eftersom innovation är en annan del fråga som inte har kunnat korreleras signifikant med Variation. Förändring skulle också kunna innebära till exempel att fattade beslut rivs upp med hög frekvens. Både

Variation och Beslutsamhet korrelerar negativt med entreprenörers ledaregenskaper som betydande för företags utveckling. Beslutsamhet som egenskap har ovan hypotetiskt liknats vid Tävlingsinriktad aggressivitet som egenskap för företag eftersom det liknar Beslutsamhet med tolkningen ”förmåga att hävda sig”. Med hänsyn till den negativa korrelationen till ledaregenskaper verkar Beslutsamhet dock mest gälla entreprenörernas förmåga att hävda sig själva, en förmåga som inte har genomslag i entreprenörernas företag.

Med ovanstående kan man påvisa att personlighetsegenskaper hos entreprenörer kan tänkas ha avgörande samband med företags utveckling eller fungerande på ett sätt som gör gällande att personlighetsegenskaper hos entreprenörerna är av stor betydelse. Sambanden ger också ytterligare betydelse åt vikten av att se skillnader entreprenörerna emellan, eftersom olika personlighetsegenskaper kan påvisas ha olika samband med faktorer som är viktiga för ett entreprenöriellt företags fungerande och, i förlängningen, framgång.

Metoddiskussion

Studiens största svaghet är att n-talet i urvalet är litet (N=28). Med ett så litet antal studerade entreprenörer går det inte att göra generaliseringar eller hållbara slutsatser. Studien har dock haft en explorativ ansats där de antaganden som görs är gjorda med försiktighet och med avsikten att främja framtida arbeten på området med idéer och hypoteser att gå vidare med. Studiens lilla urval har som sin stora fördel att det är en för forskningsområdet ovanlig grupp entreprenörer som studeras, i det att de är formellt erkända entreprenörer inte bara i egenskap av egenföretagare utan också som innovationsdrivna och framgångsrika. De kan antas vara innovationsdrivna för sin kontakt med Industrifonden och de blir i studien betraktade som framgångsrika av samma skäl.

Ett frekvent använt ord i studien är ”signifikans”. Skillnader mellan personlighetsvariablerna som lyfts fram som viktiga är, med något undantagsfall, signifikanta, fast att signifikans inte alltid är av avgörande betydelse i förhållande till det lilla urvalet. Signifikanta värden har i studien varit ett sätt att organisera de många variabler och statistiska test som använts.

Kontrollgruppen skiljde sig bara i ett par variabler från entreprenörgruppen, med tanke på hur man skiljer managers från entreprenörer i metastudier skulle fler signifikant skilda variabler vara att förvänta sig. Det skulle kunna vara så att kontrollgrupper i tidigare forskning, som utgjorts av managers, har bestått av en mer homogen grupp än kontrollgruppen i aktuell studie. Kontrollgruppen innehöll inte personer av entreprenöriell status, men det är rimligt att anta att kontrollgruppen i studien var mer heterogen i termer av

yrkesbeteckningar än de i metastudierna. Ett annat sätt att se det är att kontrollgruppen i aktuell studie skulle kunna ha liknat de undersökta entreprenörerna mer än managers i andra studier liknat genomsnittligare entreprenörer. Det har ju i studier visat sig att man kan skilja tillväxtorienterade entreprenörer signifikant från icke tillväxtorienterade, och att skillnaden mellan tillväxtorienterade entreprenörer och kontrollgrupper är större än för icke tillväxtorienterade entreprenörer och kontrollgrupperna. Det skulle kunna vara så att aktuell kontrollgrupp liknat de studerade entreprenörerna i en egenskap som tillväxtorientering. Detta skulle vara rimligt med tanke på att de funnits i verksamheter som sysslar med bland annat att finansiera olika entreprenörers projekt. Annorlunda uttryckt är det möjligt att inte bara se entreprenörerna som högpresterande och framgångsrika, utan också kontrollgruppen kan utgöras av sådana personer. Skillnader mellan grupperna är fortfarande intressanta, i andra studier har man ju valt managers med motiveringen att de borde likna entreprenörerna personlighetsmässigt, men ju inte är entreprenörer, vilket skulle kunna gälla i aktuell studie också. Kontrollgruppen är då förmodligen inte så lik kontrollgrupper man använt i metastudier. Färre skillnader kan alltså tänkas bero på det mer avgränsade urvalet i både entreprenörs- och kontrollgruppen än i de stora metastudier som gjorts. För att ta reda på detta krävs en större studie med fler personer i båda grupperna.

Testerna som använts, Gordons personlighetsinventorium och FIRO-B innehåller många variabler som mäter begrepp som inte har matchats som relevanta för entreprenörers arbete i forskningen. Testerna kan dock anses matcha entreprenörernas arbete, eftersom testerna är framtagna för att passa arbetsrelaterad testning samt har valts ut av personer med entreprenörers kontext som expertis, för att passa processen för entreprenörernas ansökan om finansiering. GPI har varit en styrka i studien just eftersom några variabler i testet är jämförbara eller likställbara med begrepp som anses vara relevanta för entreprenörers arbete och andra variabler i testet inte är det. I resultaten visar det sig att både förut matchade begrepp och omatchade begrepp givit intressanta resultat, vilket särskilt möjliggjort att undersöka skillnader entreprenörerna emellan.

Jämförandet av entreprenörernas personlighetsdata med tidigare forskning innebär i fall om GPI ett matchande av FFM's fasetter och egenskaper ur testet. Det motiveras med att man i tidigare metastudier anlitat expertis för att matcha variabler ur olika tester, men metoden har övergivits i takt med att valideringsstudier blivit tillgängliga. Eftersom det inte finns valideringsstudier GPI och FFM emellan tillgängliga så matchades begreppen samman av författaren. Det problematiska i relationen mellan GPI och FFM är att GPI är kvasi-ipsativt

och FFM är normativt. Det betyder att GPI är ett test där olika items ställs mot varandra och resultatet indikerar preferenser. Följden blir att egenskaper som mäts i normativa test kanske inte visar sig i ipsativa. Dessutom kan innehållsskillnader ha betydelse. Till exempel så kanske GPI's mått på Känsломässig stabilitet inte kan sägas motsvara FFM's faktor Emotionell stabilitet, eftersom det är starkt relaterat till ångest och depression i FFM, men utprovat på andra urval än kliniska sådana i GPI. Liknande olikheter i sättet att mäta kan göra att interpersonella egenskaper inte stämmer överens mellan GPI och FIRO-B.

Framtida forskning

Mycket arbete kvarstår i förståelsen för entreprenörers personlighet och hur personlighet hänger samman med framgång. Högpresterande entreprenörers personlighet bör studeras närmre och över tid, detta med anknytning till den entreprenöriella processen och med potentiella mediatorer och moderatorer för entreprenörspersonlighet och framgång som fokus. De högpresterande entreprenörernas kontexter bör också studeras vidare, för att eventuella begrepp som matchar deras entreprenöriella sammanhang, men inte mer genomsnittliga entreprenörers skulle kunna vara rimliga. Med den särskilda betydelse högpresterande entreprenörer antas ha för utveckling bör också de skillnader dem emellan som antyds i aktuell studie uppmärksammas och skillnadernas betydelse för framgång behöver utredas. Om skillnader mellan entreprenörerna kan beläggas i framtida forskning kommer det att ha betydelse för hur entreprenörer tilldelas finansiering och för hur entreprenörer kan komma att arbeta och fungera i samhället. Att differentiera personlighet hos högpresterande entreprenörer kan också komma att innebära en djupare förståelse för hur entreprenörers personlighet interagerar med deras organisationer, så som också antyds i aktuell studie. En godare förståelse för personlighetsskillnader bland högpresterande entreprenörer och för interaktion personlighet och företag emellan kommer att öka kapacitet att bemöta olika entreprenörer och därmed upprätthålla betydelsen de har för samhällets utveckling.

Slutsatser

Den studerade högpresterande entreprenörsgruppen liknar entreprenörer så som de framstår i föregående personlighetsforskning, men möjliga skillnader antyds till exempel så att den studerade gruppen kan vara högre i egenskaperna Kraft och Beslutsamhet. Också inom entreprenörsgruppen framträder skillnader, både i egenskaper som är välbeforskade som typiska för entreprenörer, till exempel Prestation, och i egenskaper som förkastats som icke

relevanta för entreprenörers arbete, till exempel Välvilja. Att egenskaper med så olika status på forskningsområdet för entreprenörers personlighet visar sig ha betydelse för skillnader inom gruppen av högpresterande entreprenörer påvisar behovet av en mer differentierad förståelse för entreprenörers personlighet. Sist kunde flera signifikanta samband göras mellan personlighetsegenskaper och entreprenörers fungerande i sina företag, där benägenhet att vilja ha detaljerad kontroll över vad som sker i företaget och personlighetsegenskapen Konformitet är ett sådant exempel. Sambanden som påvisas i studien antyder att entreprenörspersonlighet har betydelse för hur entreprenörer fungerar i sina företag och för hur företagen de driver fungerar.

Referenser

- Baum, J. R., Frese, M., & Baron, R. A. (2007). *The psychology of entrepreneurship*. Mahwah, N.J. : Lawrence Erlbaum Associates, 2007.
- Brandstätter, H. (2011). Personality aspects of entrepreneurship: A look at five meta-analyses. *Personality And Individual Differences, 51*(Special Issue on Personality and Economics), 222-230. doi:10.1016/j.paid.2010.07.007
- Büschgens, T., Bausch, A., & Balkin, D. B. (2013). Organizational Culture and Innovation: A Meta-Analytic Review Organizational Culture and Innovation: A Meta-Analytic Review. *Journal Of Product Innovation Management, 30*(4), 763-781. doi:10.1111/jpim.12021
- Carland, J. W., Hoy, F., Boulton, W. R., & Carland, J. C. (1984). Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: A Conceptualization. *Academy Of Management Review, 9*(2), 354-359. doi:10.5465/AMR.1984.4277721
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2009). *Personality: Theory and Research* (11th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Collins, C. J., Hanges, P. J., & Locke, E. A. (2004). The Relationship of Achievement Motivation to entrepreneurial Behavior: A Meta-Analysis. *Human Performance, 17*(1), 95-117.
- Costa Jr., P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domains and Facets: Hierarchical personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal Of Personality Assessment, 64*(1), 21.
- Drucker, P. F. (2007). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Dvir, D., Sadeh, A., & Malach-Pines, A. (2010). The fit between entrepreneurs' personalities and the profile of the ventures they manage and business success: An exploratory study. *Journal Of High Technology Management Research, 21*(Exploring Technological Innovation), 43-51. doi:10.1016/j.hitech.2010.02.006
- Frese, M., & Gielnik, M. (2014). The Psychology of Entrepreneurship. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior, Vol 1*, 1413-438.
- Furnham, A. (2008). Psychometric Correlates of FIRO-B Scores: Locating the FIRO-B scores in personality factor space. *International Journal Of Selection & Assessment, 16*(1), 30-45. doi:10.1111/j.1468-2389.2008.00407.x
- Gordon, L.V. (1986). Svensk manual till Gordon personal profile and inventory (A. Wirberg, Övers.). Stockholm: Psykologiförlaget. (Originalarbete publicerat 1978).
- Gordon, L.V. (1986). Svensk manual till survey of personal values (A. Wirberg, Övers.). Stockholm: Psykologiförlaget. (Originalarbete publicerat 1967).

- Gordon, L.V. (1986). Svensk manual till survey of interpersonal values (A. Wirberg, Övers.). Stockholm: Psykologiförlaget. (Originalarbete publicerat 1960).
- Kendall, B. & McHenry, R. (1999) FIRO-B Manual (I. Henryson, Övers.). Stockholm: Psykologiförlaget. (Originalarbete publicerat 1997).
- O'Reilly, C., Caldwell, D., Chatman, J., & Doerr, B., (2014). The Promise and Problems of Organizational Culture: CEO Personality, Culture, and Firm Performance. *Group And Organization Management*, 39(6), 595-625. doi:10.1177/1059601114550713
- Rauch, A., & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 16(4), 353-385. doi:10.1080/13594320701595438
- Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G., & Frese, M. (2009). Entrepreneurial Orientation and Business Performance: An Assessment of Past Research and Suggestions for the Future. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 33(3), 761-787. doi:10.1111/j.1540-6520.2009.00308.x
- Rosenbusch, N., Rauch, A., & Bausch, A., (2013). The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation in the Task Environment-Performance Relationship: A Meta-Analysis. *Journal Of Management*, 39(3), 633-659. doi:10.1177/0149206311425612
- Stewart Jr., W. H., & Roth, P. L. (2001). Risk Propensity Differences Between Entrepreneurs and Managers: A Meta-Analytic Review. *Journal Of Applied Psychology*, 86(1), 145-153. doi:10.1037//0021-9010.86.1.145
- Stewart, W. H., & Roth, P. L. (2007). A Meta-Analysis of Achievement Motivation Differences between Entrepreneurs and Managers. *Journal Of Small Business Management*, 45(4), 401-421. doi:10.1111/j.1540-627X.2007.00220.x
- Utsch, A., & Rauch, A. (2000). Innovativeness and initiative as mediators between achievement orientation and venture performance. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 9(1), 45-62. doi:10.1080/135943200398058
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The Big Five Personality Dimensions and Entrepreneurial Status: A Meta-Analytical Review. *Journal Of Applied Psychology*, 91(2), 259-271.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Lumpkin, G. T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal Of Management*, 36(2), 381-404. doi:10.1177/0149206309335187

ENTREPRENÖREN – Ett Forskningsprojekt.



LUNDS UNIVERSITET

Detta frågeformulär utgör en viktig del i ett forskningsprojekt vid Lunds Universitet som studerar entreprenörens personlighet och vad den har för betydelse för entreprenörens företag.

Frågeformuläret avser entreprenör (namn) _____ (person nr _____)

Som en person som arbetat/arbetar med entreprenören och sett denne i aktion är dina svar mycket värdefulla för projektet.

Vi ber dig besvara frågorna och lämna frågeformuläret till NN, som vidarebefordrar dem till Sven Klint Bergh, Progres OBM AB, för avidentifiering och överlämnande till oss.

På förhand stort tack för ditt deltagande!

Professor Martin Bäckström, Lunds Universitet

Detta frågeformulär har besvarats av (namn) _____

Bakgrundsinformation:

På Industrifondens initiativ har de test-rådata som insamlats i samband med genomförande av Human Due Diligence under perioden 2005-2013 kategoriserats och avidentifierats och överlämnats till Lunds Universitets Psykologi-institution där Professor Martin Bäckström handleder två studerande, Rebecka Persson och Frans Björkstam, vilka utgår från dessa data i sin psykologexamens-uppsats.

Det överlämnade materialet omfattar en grupp på 29 entreprenörer och en referensgrupp på 30 personer. Test-rådata utgörs av 345 skriftliga svarsmarkeringar per person, vilket innebär att informations-mängden är mycket stor i förhållande till andra liknande forskningsprojekt.

Vid urval av vilka som ingår i entreprenör-gruppen har följande definition, hämtad ur Professor Frédéric Delmars bok 'Entreprenörskapets Psykologi', använts;

'Jag ser entreprenörskap först och främst som ett resultat av individens handlingar. Entreprenörskap innebär här att man aktivt startar, stödjer och leder en förändrings-process som utmynnar i ett livsdugligt företag'.

Har du frågor är du välkommen kontakta Sven Klint Bergh tel +45 4095 3505 eller via mail: sven@progres.se

ENTREPRENÖREN – Ett Forskningsprojekt.

1. Vilken betydelse lägger du på entreprenören som person i förhållande till verksamhetens produkter/tjänster?

Liten	1	2	3	4	5	6	7	Stor
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

2. Har exit /avveckling inträffat?

Nej

Ja (Om ja, fortsätt besvara frågorna ändå)

3. I vilken mån skulle Du säga att entreprenören vill ha detaljerad kontroll över vad som sker i företaget?

Liten	1	2	3	4	5	6	7	Stor
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

4. I vilken grad skulle Du värdera att företaget utmärks av:

Högt tempo:

I liten grad	1	2	3	4	5	I stor grad
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Kreativitet:

I liten grad	1	2	3	4	5	I stor grad
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Innovation:

I liten grad	1	2	3	4	5	I stor grad
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Engagemang:

I liten grad	1	2	3	4	5	I stor grad
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Förändring:

I liten grad	1	2	3	4	5	I stor grad
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Lärande:

I liten grad	1	2	3	4	5	I stor grad
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Samarbete:

I liten grad	1	2	3	4	5	I stor grad
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

ENTREPRENÖREN – Ett Forskningsprojekt.

Tillit till medarbetare:

I liten grad	1	2	3	4	5	I stor grad
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Prestationsorientering:

I liten grad	1	2	3	4	5	I stor grad
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

5. I vilken mån har företagets utveckling motsvarat entreprenörens beskrivning, så som den presenterades i affärsplanen?

Inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Motsvarar precis
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

6. I vilken grad utvisar entreprenören resultatnriktad hänsynslöshet i förhållande till medarbetarna?

I liten grad	1	2	3	4	5	I stor grad
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

7. I vilken mån kommunicerar entreprenören viktig information till sin styrelse?

Otillräcklig	1	2	3	4	5	Tillräcklig
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

8. I vilken mån är entreprenören lyhörd för styrelsens vilja?

I liten grad	1	2	3	4	5	Så mycket som möjligt
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

9. I vilken grad är styrelsen (internt) enig om den kortsiktiga, operativa planen(gasa/bromsa)?

Ofta oenig	1	2	3	4	5	6	7	Alltid enig
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

10. Hur noggrant efterföljer entreprenören överenskommelser med investerarna?

Inte alls	1	2	3	4	5	Så mycket som möjligt
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

ENTREPRENÖREN – Ett Forskningsprojekt.

11. I vilken mån tar entreprenören ansvar för att affärsplanen följs?

Inte alls	1	2	3	4	5	Så mycket som möjligt
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

12. Hur mycket tid har entreprenören krävt av sin styrelse?

Mycket mindre	1	2	3	4	5	6	7	Mycket mer
än förväntat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	än förväntat

13. Vad hade entreprenören för position i företaget vid tidpunkten för investering?

- Grundare
- Ägare
- VD
- Annan (ange här) _____

14. Entreprenörens position vid exit/ i dagsläget?

- Ägare
- VD
- Annan funktion (ange vilken) _____
- Styrelsemedlem
- Fanns/finns inte kvar i företaget

15. Är entreprenören en serieentreprenör?

- Nej
- Ja (ange antal tidigare startade företag här) _____

16. I vilken grad skulle Du säga att entreprenörens person har varit viktig för företagets utveckling?

Mindre viktig	1	2	3	4	5	6	7	Varit helt avgörande
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

ENTREPRENÖREN – Ett Forskningsprojekt.

17. I vilken mån skulle Du säga att följande faktorer hos entreprenören haft betydelse för företagets utveckling?

Sociala färdigheter:

I obetydlig mån	1	2	3	4	5	I avgörande mån
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Ekonomiska kunskaber:

I obetydlig mån	1	2	3	4	5	I avgörande mån
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Tekniska kunskaper

I obetydlig mån	1	2	3	4	5	I avgörande mån
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Ledaregenskaper:

I obetydlig mån	1	2	3	4	5	I avgörande mån
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Förmåga till att ta råd (lyssna på andra):

I obetydlig mån	1	2	3	4	5	I avgörande mån
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Förmåga till beslutsfattande:

I obetydlig mån	1	2	3	4	5	I avgörande mån
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Innovationsförmåga:

I obetydlig mån	1	2	3	4	5	I avgörande mån
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Förmåga att hantera och lösa problem:

I obetydlig mån	1	2	3	4	5	I avgörande mån
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Förmåga att överblicka organisationen:

I obetydlig mån	1	2	3	4	5	I avgörande mån
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Entreprenörens utbildning:

I obetydlig mån	1	2	3	4	5	I avgörande mån
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

ENTREPRENÖREN – Ett Forskningsprojekt.

18. Enligt Ditt sammantagna intryck, hur riskbenägen skulle du säga att entreprenören är?

Inte alls	1	2	3	4	5	6	7	I avgörande grad
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

19. Hur stor personlig risk, som t.ex. i termer av pengar, rykte och relationer, skulle Du uppskatta att entreprenören tar i sitt företag?

Väldigt liten	1	2	3	4	5	6	7	Mycket stor
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

20. Hur stor risk är entreprenören beredd att ta för egen vinnings skull?

Väldigt liten	1	2	3	4	5	6	7	Mycket stor
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

21. Hur noggrant följer entreprenören överenskommelser med investerarna/Industrifonden?

Inte alls	1	2	3	4	5	Så mycket som möjligt
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

22. Har Industrifonden eller annan investerare varit tvungen att använda sitt inflytande i företaget för att stoppa eller bromsa entreprenören?

- Nej, aldrig
- Ja, enstaka gång
- Ja, ibland
- Ja, ofta

Stort tack för dina svar!