



Institutionen för kultur och kommunikation
Psykologi C 30 hp, ht 2011
C-Uppsats

Hur Big Five personlighetsdrag och självkänsla skiljer sig mellan entreprenörs- och icke entreprenörsstudenter

Ansel Hiitti

Handledare:
Helena Grönqvist
Examinator:
Maria Sandgren

I studien undersöks hurvida individer som söker sig till entreprenörskap i sitt yrkesval har en specifik personlighetsprofil som går att urskilja från människor som väljer andra yrken. Detta görs genom en enkätundersökning som jämför Big Five personlighetsdrag och självkänsla hos 21 entreprenörstudenter och 18 filosofistudenter. Resultaten visar att det existerar signifikanta skillnader hos entreprenörstudenter vad gäller neuroticism, öppenhet och extraversion. Det uppkom också skillnader mellan kvinnliga entreprenörstudenter och kvinnliga deltagare i kontrollgruppen vad gäller självkänsla. Resultaten antyder att personlighet har en påverkan när en individ väljer att bli en entreprenör, och att hög självkänsla kan vara en viktig komponent för kvinnor som bestämmer för att satsa på yrket.

Personlighet är ett bestämt mönster av beteenden och tankar som består genom livet, och som är unikt från människa till människa (Martin, Carlson & Buskist, 2010). Det har genom tiderna uppkommit en mängd olika teorier om personlighet, och nästan lika många verktyg för att mäta det (McCrae & John, 1990). Idag är en av de mest erkända modellerna för generell personlighet den så kallade Big Five, eller femfaktormodellen, vilket består av konstrukten extraversion, vänlighet (agreeableness), samvetsgrannhet (conscientiousness), neuroticism och öppenhet (openness). En hög nivå av extraversion indikerar att en individ möter den sociala och materiella världen med en attityd full av energi. Attribut som ingår i konstruktet inkluderar en hög nivå av social kompetens och positivitet. Vänlighet indikerar hurvida en individ är villig att vara hjälpsam eller ej och inkluderar attribut som altruism, blygsamhet och tillit. Har en individ en hög nivå av samvetsgrannhet har han eller hon troligen även en god impulskontroll som underlättar uppgift- och målorienterade beteenden, en god förmåga att planera i förväg och en hög villighet att följa normer och regler. Neuroticism är en kontrast till emotionell stabilitet och indikerar att en individ ofta känner sig nervös, ledsen och spänd. Och så slutligen, en hög nivå av öppenhet tyder på att en individ har ett brett, djupt, originellt och komplext sinne (John, Naumann & Soto, 2008). När en analys av en individs personlighet genomförs med hjälp av Big Five tolkas konstrukten som en helhet, så att de tillsammans bildar en unik personlighetsprofil. Forskning har visat att resultaten som erhålls genom en sådan analys är relativt förankrad genom livet, samt att individers egna skattningar stämmer väl med partners och andra nära människors skattningar av samma individ (Martin, Carlson & Buskist, 2010).

Big five utvecklades som en metod för att slå samman de olika personlighetsteorierna som har uppkommit genom åren. Tidigare fanns problem inom forskning på personlighet som ledde till att det saknades enighet om vilka konstrukt som skulle användas och vad de borde kallas. Ofta användes snarlika konstrukt, men med olika namn. Detta ledde till att det var svårt att få en överblick över vilka framsteg som gjordes på området, och hur olika studier relaterade till varandra. Med Big Five lyckades forskare klassificera framstående forskning om personlighet från bland annat Eysneck (1970), Bales (1970), Catell (1943) samt Hogan och Wiggins (1979) så de passade in i en övergripande model. Big five gör det också möjligt att studera personlighet med endast fem konstrukt, istället för flera separata attribut som är mer precisa och mindre övergripande än ett Big Five konstrukt. Detta är behändigt då en människas personlighet består utav flera tusen attribut. 1992 publicerades den reviderade versionen av NEO personality inventory av Costa och McCrae (1992). Den innehöll fem grundläggande personlighetsfaktorer (Big Five) istället för endast neuroticism, extraversion och öppenhet

som den första versionen innehöll. Den ligger idag till grund för enkäter avsedda att mäta Big Five personlighetsdrag och är ett vanligt förekommande verktyg för att mäta generell personlighet hos människor (John, Naumann & Soto, 2008). Ett exempel på en studie där verktyget har använts är Schmitt, Realo, Voracek & Alliks (2008) studie där målet var att undersöka hur Big Five skiljer sig mellan könen i 55 olika länder. De fann att kvinnor skattades högre på vänlighet, extraversion, samvetsgrannhet och neuroticism i de flesta länder. Kvinnor skattades speciellt högt på neuroticism där män inte skattades signifikant högre i något land. Bara i Indonesien och Botswana skattades män högre på neuroticism än kvinnor, men endast marginellt. I vänlighet, extraversion och samvetsgrannhet skattades kvinnor signifikant högre i de flesta länder, men inte i lika stor utsträckning som för neuroticism. För öppenhet erhöles blandade resultat mellan kön och nationer.

Även om Big Five täcker in de flesta attribut som en människas personlighet består av, så täcker det inte in alla. Ett attribut som ofta studeras som en fristående variabel är självkänsla (Watson, Suls, & Haig, 2002). Personlighetsforskning med fokus på självkänsla har ökat explosionsartat under de senaste 20 åren (Baumeister, 1999), och en av de mest citerade studierna bidrog Robins, Tracy, Trzesniewski, Potter och Gosling (2001) med. De studerade hurvida Big Five korrelerar med självkänsla, och kom fram till att Big Five som helhet förklarar 34% av självkänslanivån hos en individ. En annan studie om självkänsla, som har bidragit med ett alternativ till det välanvända Rosenberg self-esteem scale, är Johnson och Bloms studie från 2007. De använde sig av två enkäter där det ena mäter hur hög extern självkänsla en individ har i sitt arbete och det andra mäter hur hög den externa självkänslan är i relationer, det vill säga hur stort behov han eller hon har av att få bekräftelse för sitt arbete och i relationer. För en individ låga resultat på testet så skattas han eller hon istället vara trygg i sig själv, det vill säga att individen har en hög intern (grund)självkänsla. Tripney (2008) använde sig av dessa skalor i en studie om hur självkänsla påverkar utbrändhet av arbete, och utbrändhet av relationer. Hon fann att självkänsla har en påverkan på utbrändhet, men att en hög extern självkänsla i sitt arbete har störst påverkan på utbrändhet av arbete, och att hög extern självkänsla i relationer har störst påverkan på utbrändhet i relationer.

Personlighet och yrken

Hur personlighetsfaktorer påverkar yrkesval är ett område som har beforskats mycket de senaste 60 åren (Hogan & Blake, 1999). John Holland har haft stort inflytande på området genom sitt arbete med Holland occupational themes (1973). Han menade att människor väljer yrken baserat på vad de anser skulle passa deras personlighet, och delade upp yrkesvalen mellan sex olika personlighetstyper. Dessa är "realistiska" där bl.a. fysiska yrken ingår, "tänkare" där bl.a. analytiska yrken ingår, "skapare" där bl.a. kreativa yrken ingår, "hjälpssamma" där bl.a. vårdande yrken ingår, "övertalande" där bl.a. konkurrensbetonade yrken ingår och "organiserande" där bl.a. detaljfokuserade yrken ingår. Blake och Sackett (1999) undersökte hur Hollands teori korrelerar med Big Five. De fann att det finns klara samband mellan Big Five och Hollands occupational themes, där individer med en specifik kombination av Big Five tenderade att söka sig till samma yrken som ingår i Hollands occupational themes. Individer i övertalandekategorin hade exempelvis betydligt högre extraversion än andra yrken, samtidigt som de hade lägre vänlighet och låg i mitten på resterande Big Five konstrukt.

Det har även gjorts studier som har fokuserat på relationen mellan Big Five och specifika yrken. Fink och Woschnjak (2011) undersökte hur personlighet skilde sig mellan tre olika typer av professionella dansare (balett, modern och jazz/musical). Resultaten visade att utövare av modern dans erhöles signifikant lägre samvetsgrannhet än balett- och jazzdansare,

som erhöill relativt höga skattningar på konstruktet. Det visade sig även att balletdansare erhöill signifikant lägre resultat i öppenhet än moderna dansare. Ghornbani, Ghramaleki & Watson (2005) genomförde en studie där de jämförde personlighet mellan akademiker som undervisade i filosofi och studenter som läste filosofi. De fann att studenter hade högre öppenhet än lärare, men att lärare hade högre samvetsgrannhet. De undersökte också om Big Five korrelerade med intresse i filosofi och fann att vänlighet, samvetsgrannhet och öppenhet hade positiva samband med ett sådant intresse.

Personlighet och entreprenörskap

En entreprenör är en person som är skapare, ägare och chef för ett litet företag med företagets tillväxt som huvudsakliga uppgift (Zhao & Seibert, 2006). Inom forskning på entreprenörers personlighet har forskare främst koncentrerat sig på specifika attribut som achievement motivation (Spencer & Spencer, 1993), risk propensity (Wayne, Stewart & Roth, 2001) och self-efficacy (Poon, Ainuddin, & Junit, 2006; Culbertson, Smith & Leiva, 2011). Big Five har inte används i så stor utsträckning, bland annat för att många framstående forskare i mitten av 80-talet menade att det inte finns några samband mellan personlighet och entreprenörskap och att forskning på området därför borde upphöra, varvid ett 20-årigt uppehåll på området uppkom (Brockhaus & Horwitz, 1986; Chell, 1985; Gartner, 1988; Robinson, Stimpson, Huefner, & Hunt, 1991 refererad i Zhao & Seibert, 2006). Idag används Big Five inom denna forskningsgren igen och har haft störst inflytande i studier som undersökt om det finns personlighetsprofiler som går att generalisera till entreprenörer (Shane, Nicolaou, Cherkas & Spector, 2010) och för att mäta skillnader i personlighet mellan chefer som är entreprenörer och chefer som inte ägnar sig åt entreprenörskap (Zhao & Seibert, 2006).

Shane et.al (2010) ämnade undersöka hurvida ärftliga personlighetsdrag leder till yrkesvalet entreprenör genom två undersökningar. I den första undersöktes om genetiska faktorer påverkar kovariansen mellan Big Five personlighetsdrag och tendensen att identiska tvillingpar och tvåäggstvillingar är entreprenörer. Studien genomfördes med hjälp av enkäter som skickades ut till 851 identiska tvillingpar och till 855 tvåäggstvillingpar, samtliga deltagare var kvinnor. De fann att både personlighetsdrag och tendens att bli en entreprenör var ärftligt. Samband mellan Big Five och tendens att bli en entreprenör uppmättes för extraversion, öppenhet och neuroticism. I det andra urvalet var avsikten att testa validiteten i det första urvalet genom enkäter som mätte Big Five personlighetsdrag och hurvida deltagaren var, är eller hade varit egenföretagare. Enkäten skickades ut till 694 identiska tvillingpar och till 606 tvåäggstvillingpar, denna gång bestod urvalet av en heterogen könsgrupp (42.2% män och 57.8% kvinnor). Resultaten gav även denna gång stöd för att Big Five personlighetsdrag och tendens att vara egenföretagare var ärftligt. Till skillnad från den första studien hittades endast korrelationer mellan personlighetsdragen extraversion och öppenhet med tendens att vara egenföretagare. Baserat på båda urvalen drog författarna slutsatsen att det finns små men signifikanta samband mellan två personlighetsdrag (öppenhet och extraversion) och tendens att bli en entreprenör.

Med hjälp av en meta-analys undersökte Zhao och Seibert (2006) hur Big Five konstruktet skiljer sig mellan entreprenörer och chefer på företag. Genom en voluminös sökning efter artiklar som undersöker personlighetsskillnader mellan entreprenörer och chefer fann författarna slutligen 23 artiklar att basera sin analys på. Resultaten visade att det existerar signifikanta skillnader mellan entreprenörer och chefer för öppenhet (mer än chefer), samvetsgrannhet (mer än chefer), neuroticism (mindre än chefer) och vänlighet (mindre än chefer) där den största skillnaden existerade för konstruktet samvetsgrannhet. I motsats till deras hypotes fann de inga signifikanta skillnader mellan grupperna för extraversion.

Det finns ytterst få publicerade studier om förhållandet mellan självkänsla och entreprenörskap. Det har forskats på self-efficacy, men det är ett konstrukt som specifikt mäter vilken tilltro en människa har på sin egen förmåga att prestera. Självkänsla mäter snarare hur en människa ser på sig själv generellt (Judge & Bono, 2001). Tominc och Rebernik (2003) jämförde skillnader mellan manliga och kvinnliga entreprenörer i Slovenien. Resultaten visade att entreprenörer av båda könen som skattade sig högt på frågor som mätte positiv självbild, tenderade att ägna sig mer åt entreprenörskap än människor som skattade sig lågt på frågorna. Detta styrks av en studie som Watson och Newby (2005) genomförde på hur biologiskt kön och stereotypiska könsroller påverkar individer som driver företag. De fann att det generellt inte gick att skilja kvinnliga företagsägare från manliga i karaktäristika som traditionellt anses vara manligt. De fann endast en skillnad, män var mer benägna att ta risker. Det finns även studier som har visat att kvinnliga entreprenörer har bättre självkänsla än både manliga entreprenörer och kvinnliga icke-entreprenörer i vissa avseenden. Kundu och Rani (2007) utforskade hur självkänsla skiljer sig mellan kön och yrken, och fann att kvinnliga entreprenörer skattade sig själva högre på ett konstrukt som indikerade hur självsäker en individ var.

Det råder kontrovers mellan forskare hurvida de breda personlighetskonstrukten som Big Five eller de mer specifika attributen som självkänsla är lämpligare för forskning på entreprenörers personlighet (Zhao, Seibert & Lumpkin, 2010). Liksom Zhao et.al (2010) menar Brandstätter (2011) att Big Five är ett viktigt verktyg för att utforska relationen mellan personlighet och entreprenörskap. Han menar också att det borde vara standard att inkludera Big Five test inom forskning på området. Den största fördelen med detta skulle vara att det är det enda sättet att säkra en kompatibilitet mellan olika studier och konstrukt. Det är dessutom en fördel för validiteten om det är möjligt att jämföra nya skalor och konstrukt mot en bred standard som Big Five konstrukten har möjlighet att vara.

Syfte och hypoteser

Föreliggande studie inkluderar ett brett instrument som avser mäta Big Five, eftersom enkäter baserade på NEO personality inventory inte har använts i så stor utsträckning inom forskning på entreprenörskap tidigare (Zhao & Seibert, 2006). Det inkluderas ett specifikt som avser mäta självkänsla, då det tidigare har visat sig att det är en variabel som möjligen har betydelse för entreprenörskap (Kundu & Rani, 2007). Syftet är att undersöka om det finns en utmärkande personlighetsprofil hos människor som har valt att jobba med entreprenörskap som skiljer sig från människor som har för avsikt att jobba med ett annat yrke. Studien grundar sig också i Holland occupational themes, eftersom en hypotes för undersökningen är att studenter som har valt att studera entreprenörprogrammet rimligen borde inneha specifika karaktäristiska som de själva anser lämpa sig för en framtid inom entreprenörskapet.

Baserat på tidigare forskning på området, bör entreprenörers personlighetsprofil bestå av högre extraversion, samvetsgrannhet och öppenhet och lägre vänlighet och neuroticism än kontrollgruppen. Eftersom kontrollgruppen består av filosofistudenter som har visat sig inneha en hög grad av öppenhet, och för att entreprenörer endast har jämförts mot chefer tidigare, bör dock kontrollgruppen istället besitta högre öppenhet än entreprenörer i denna studie. Den först hypotesen lyder därmed:

1.) Entreprenörgruppen har högre extraversion och samvetsgrannhet och lägre öppenhet, neuroticism och vänlighet än kontrollgruppen.

Den andra hypotesen bygger på att det eventuellt krävs en tro på sig själv om en individ ska ha en möjlighet att lyckas som entreprenör, varvid en låg självkänsla kan tänkas avskräcka

individer som i övrigt har de karaktäristika som krävs för att bli en entreprenör. Den andra hypotesen lyder således:

2.) Entreprenörgruppen har högre självkänsla än kontrollgruppen.

Den sista hypotesen bygger på litteratur som visar att kvinnliga entreprenörer innehar det som traditionellt ses som manliga karaktäristika och dessutom en god självkänsla. Den är uppdelad i två delar och lyder:

3a.) Kvinnliga entreprenörstudenter skiljer sig inte från manliga entreprenörstudenter i Big Five, men har högre självkänsla.

3b.) Kvinnliga entreprenörstudenter har högre samvetsgrannhet, extraversion och självkänsla och lägre vänlighet, öppenhet och neuroticism än kvinnliga deltagare i kontrollgruppen.

Metod

Undersökningsdeltagare

Studien genomfördes på två grupper som studerar på Södertörns högskola. En grupp innehöll studenter som läser på entreprenörprogrammet och kontrollgruppen innehöll studenter som läser filosofi A. Deltagarna rekryterades genom kontakt med de institutioner som hade ansvar för studenterna i respektive grupp. 21 studenter på entreprenörprogrammet genomförde enkäten, varav 9 kvinnor och 12 män. 3 av kvinnorna svarade på enkäten genom en webbenkät, de resterande svarade med hjälp av en papersenkät som samlades in direkt efter att den blivit ifylld. Medelåldern för entreprenörstudenterna var 23.78 år ($sd = 4.10$). I kontrollgruppen ingick 18 studenter, varav 10 män och 8 kvinnor. Samtliga svarade med hjälp av en papersenkät som samlades in direkt efter att den blivit ifylld. Medelåldern för kontrollgruppen var 23.17 år ($sd = 4.07$).

Material

Studien genomfördes med en enkät som bestod av 44 frågor som ursprungligen har skapats av John, Naumann & Soto (2008). Frågorna mätte personlighetsvariabler enligt femfaktormodellen. 8 av frågorna mätte extraversion, 9 frågor mätte vänlighet, 9 frågor mätte samvetsgrannhet, 8 frågor mätte neuroticism och de resterande 10 frågorna mätte öppenhet. Enkäten bestod dessutom av 12 frågor ursprungligen skapade av Johnson & Blom (2007) som mätte prestationsbaserad självkänsla. Samtliga frågor i enkäten skattades på en Likert skala mellan 1 (håller inte med alls) och 5 (håller med helt). Det skapades också en webbenkät med hjälp av webbundersökningstjänsten relationwise. Webbversionen av enkäten skapades från grunden med papersversionen av enkäten som mall. Detta gjordes för att få webbversionen så lik papersversionen som möjligt, i syfte att bli av med eventuella bakomliggande variabler som skulle kunna uppstå.

Datinsamling

Vid det första datinsamlingstillfället deltog endast entreprenörstudenter. Försöksledaren började med att informera studenterna om att deltagande var frivilligt, den uppskattade tiden för genomförande av studien och att svaren var anonyma. Enkäterna delades sedan ut till samtliga studenter i gruppen. Det lades även upp en webbenkät med samma struktur och frågor som papersversionen på entreprenörstudenternas kurswebb. Tre svar kom in från den källan och lades till bland den resterande entreprenörgruppens svar. Det andra tillfället genomfördes efter en filosofiföreläsning, och genomfördes därmed endast på filosofistudenter. Samma procedur genomfördes vid detta tillfälle som för entreprenörstudenterna.

Dataanalys

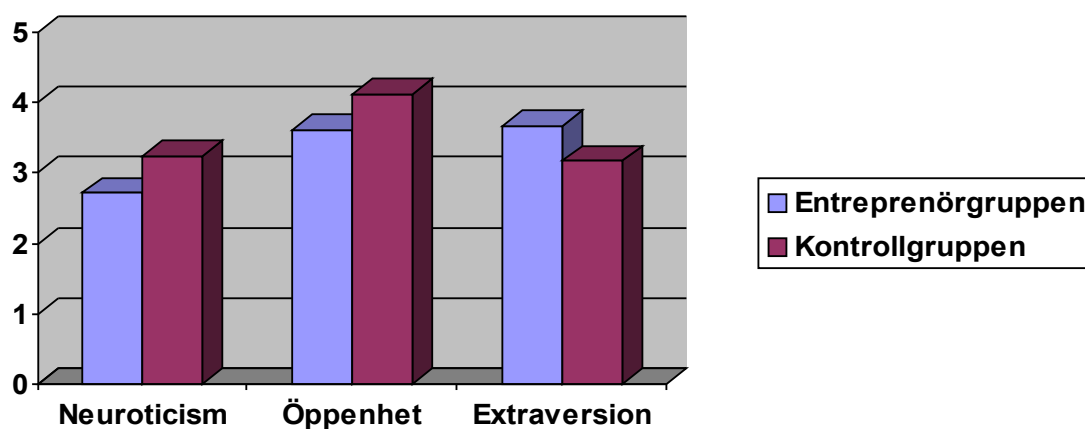
Innan den insamlade datan analyserades genomfördes en analys på frågornas cronbach alpha. Sedan analyserades datan för att ta fram medelvärden för samtliga frågor indelat i konstrukt. Oberoende *t*-test genomfördes för undersöka skillnaden mellan grupperna för de olika personlighetsvariablerna. Oberoende variabel var grupp och de beroende variablerna var de olika personlighetsdragen. Därefter analyserades samtliga konstrukt uppdelat på kön för att undersöka eventuella skillnader mellan män och kvinnor inom respektive grupp samt separat för kvinnor och män mellan grupperna.

Resultat

Analyser av Cronbach's alpha genomfördes för att undersöka den interna konsistensen i verktygen med följande resultat: 0.811 för extraversion, 0.669 för vänlighet, 0.726 för samvetsgrannhet, 0.777 för neuroticism, 0.784 för öppenhet samt 0.792 för självkänsla. Då resultaten för samtliga konstrukt kretsade omkring 0.7 ansågs verktygen valida att använda.

Hypotes 1: Big Five

Ett oberoende *t*-test visade signifikanta skillnader mellan entreprenörgruppen och kontrollgruppen för neuroticism ($t(37) = -2.304$, $p = 0.027$). Kontrollgruppen visade sig ha signifikant högre skattningar ($M = 3.24$, $sd = 0.67$) än entreprenörgruppen ($M = 2.71$, $sd = 0.79$). Kontrollgruppen visade sig även vara signifikant mer öppna för nya erfarenheter ($M = 4.12$, $sd = 0.58$) än entreprenörgruppen ($M = 3.60$, $sd = 0.66$) ($t(37) = -3.009$, $p = 0.005$). Entreprenörer visade sig dock vara marginellt mer extroverta ($M = 3.66$, $sd = 0.63$) än kontrollgruppen ($M = 3.17$, $sd = 0.93$) ($t(37) = 1.994$, $p = 0.053$) (Figur 1).



Figur 1. Figuren visar medelvärden för signifikanta skillnader mellan entreprenörgruppen och kontrollgruppen för neuroticism, öppenhet och extraversion.

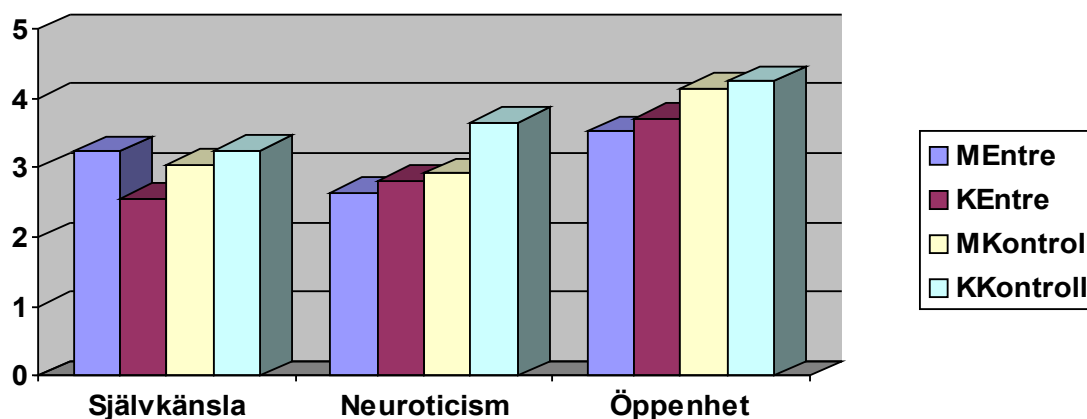
Hypotes 2: Självkänsla

Signifikanta skillnader mellan entreprenörgruppen och kontrollgruppen i självkänsla uppkom ej när ett oberoende *t*-test genomfördes på variabeln ($t(37) = -0.715$, $p = 0.479$).

Hypotes 3: Könskillnader

Ett oberoende *t*-test visade signifikanta skillnader mellan manliga och kvinnliga entreprenörstudenter i självkänsla ($t(19) = 2.212$, $p = 0.038$). Kvinnliga entreprenörstudenter ($M = 2.56$, $sd = 0.73$) hade bättre självkänsla än manliga ($M = 3.23$, $sd = 0.71$) vilket betyder att de manliga entreprenörstudenterna hade högre behov av att få bekräftelse för sitt arbete.

Signifikanta skillnader visade sig även finnas mellan kvinnliga entreprenörstudenter ($M = 2.81$, $sd = 0.87$) och kvinnliga deltagare i kontrollgruppen ($M = 3.66$, $sd = 0.56$) i neuroticism ($t(15) = 2.366$, $p = 0.032$), men det fanns inte några signifikanta skillnader mellan manliga ($M = 2.64$, $sd = 0.76$) och kvinnliga entreprenörstudenter när det gällde konstruktet ($t(19) = -0.474$, $p = 0.640$). För övriga konstrukt inom femfaktorsmodellen framkom inga skillnader mellan kvinnorna i de två grupperna. Däremot uppvisades mindre öppenhet för nya erfarenheter när det gällde manliga entreprenörstudenter ($M = 3.52$, $sd = 0.68$) än manliga deltagare i kontrollgruppen ($M = 4.14$, $sd = 0.63$) ($t(20) = 2.261$, $p = 0.034$) (Figur 2).



Figur 2. Figuren visar medelvärden för signifikanta skillnader mellan manliga (MEntre) och kvinnliga (KEntre) entreprenörgruppen samt manliga (MKontroll) och kvinnliga (KKontroll) kontrollgruppen för självkänsla, neuroticism och öppenhet.

Diskussion

Syftet med studien var att utforska om individer som söker sig till entreprenörskap i sitt val av yrke har en specifik personlighetsprofil som går att urskilja från andra människor. Detta gjordes genom att undersöka skillnader mellan entreprenörstudenter och icke-entreprenörstudenter i Big Five personlighetsdrag och självkänsla. Det har tidigare gjorts studier som har jämfört skillnader i Big Five mellan entreprenörer och chefer (Zaho & Seibert, 2006; Shane et.al, 2010), de har dock fokuserat på redan praktiserande individer. Intresset för föreliggande studie har riktats mot individer som har en framtidsplan som går ut på att ägna sig åt entreprenörskap och inkluderar därmed inte bara framgångsrika, kommersiella entreprenörer.

Resultaten visade att hypotes 1, att individer som söker sig till entreprenörskap möjligtvis har en specifik personlighetsprofil som kan kopplas till Big Five, delvis bekräftades. Entreprenörgruppen hade signifikant lägre värden av neuroticism och öppenhet. Entreprenörgruppen var även så gott som signifikant mer extroverta. Det fanns dock ingen skillnad för de resterande Big Five konstrukten vänlighet och samvetsgrannhet. Hypotes 2 om att individer som söker sig till entreprenörskap har en relativt god självkänsla kunde inte stärkas. Hypotes 3a, att kvinnliga entreprenörstudenter hade signifikant högre självkänsla än manliga entreprenörstudenter samtidigt som skillnaderna i Big Five var mycket små och icke-signifikanta stärktes. Hypotes 3b blev dock ej bekräftat. Det uppkom endast signifikanta skillnader mellan kvinnliga entreprenörstudenter och icke-entreprenörstudenter i neuroticism.

Att entreprenörgruppen hade signifikant lägre värden av neuroticism stämmer väl med Zhao, Seiberts och Lumpkins (2010) meta-analys där entreprenörer har fått höga resultat för

emotionell stabilitet, den omvända versionen av neuroticism. Detta antyder att en hög nivå av emotionell stabilitet är en fördelaktigt personlighetsdrag att inneha för en entreprenör. En låg nivå av karaktärsdraget kan leda till att rollen som entreprenör upplevs som påfrestande, vilket också Zhao, Seibert och Lumpkin (2010) menar är viktigt att karriärvägledare påpekar för studenter som vill bli entreprenörer. Inte heller att filosofstudenterna i kontrollgruppen fick signifikant högre öppenhet än entreprenörgruppen är förvånande, det stämmer med Ghornbani, Ghramaleki & Watsons (2005) forskning. Att skillnaden blev så stor är dock förvånande då även entreprenörer har uppvisat relativt höga öppenhetresultat (Zhao & Seibert, 2006), något som rimligen borde leda till mindre skillnader än vad som uppkom. Att entreprenörgruppen visade sig vara så gott som signifikant mer extroverta, stämmer med Shane et.al (2010). Att signifikansen låg precis över gränsen vägs upp av att erhållna resultat skulle blivit signifikanta vid en ensidig analys. En enkelriktad hypotes skulle funnits anledning att göra med tanke på att tidigare resultat (Shane et.al, 2010) har uppvisat signifikanta resultat på konstruktet. Hade antalet deltagare i studien varit något högre är det möjligt att resultatet hade passerat gränser för signifikans även med dubbelriktad hypotes. Att Zhao och Seibert (2006) inte erhöll signifikanta resultat antyder dock att extraversion är vanligt förekommande bland entreprenörer, men inte nödvändigt för yrkesvalet. Att det inte uppkom några skillnader för samvetsgrannhet kan förklaras av att konstruktet har visat sig ha en samband med intresse i filosofi (Ghornbani, Ghramaleki & Watson, 2005), vilket kan ha lett till en annullering av ett signifikant resultat. Att det inte uppkom några signifikanta resultat för vänlighet är förvånande, då Zhao och Seibert (2006) har fått resultat som tyder på en låg nivå av vänlighet hos entreprenörer, samtidigt som Ghornbani, Ghramaleki & Watson (2005) har fått resultat som tyder på en hög nivå av vänlighet hos filosofistudenter. En avgörande faktor kan vara att typen av entreprenör som studenterna i undersökningen ville bli inte togs i beaktande, något som kan förklara det oväntade resultaten för vänlighet. En undersökning av Koe Hwee Nga och Shamuganathan (2010) har nämligen visat att socialt entreprenörskap, där belöningen för entreprenören ligger i att lyckas med ett socialt engagemang snarare än i en finansiell belöning, skiljer sig från kommersiella entreprenörer i just en högre nivå av vänlighet.

När det gäller resultaten för självkänsla är det både oväntat och väntat att inga skillnader uppmättes. Med tanke på hur svårt det är att finna litteratur om relationen mellan självkänsla och entreprenörskap, är det möjligt att forskning inte har publicerats pga osignifikanta resultat. Från den utgångspunkten är resultaten inte oväntade. Däremot är det förvånande med tanke på att de få studier som publicerats i ämnet trots allt har signifikanta resultat att visa upp (Tominc & Rebernik, 2003; Kundu & Rani, 2007). Det finns dessutom ett stort empirisk underlag för ett sambandet mellan entreprenörskap och self-efficacy, ett konstrukt som är nära besläktat med självkänsla (Poon, Ainuddin, & Junit, 2006; Culbertson, Smith & Leiva, 2011; Judge & Bono, 2001). En möjlig förklaring till de osignifikanta resultaten kan även vara att tidigare studier (Tominc & Rebernik, 2003; Kundu & Rani, 2007) har genomförts i länder som har en annan kultur än vad föreliggande studie har. Forskning har nämligen visat att individer från Sverige, Norge och Finland tenderar att uppvärdera sig själva mindre än individer från andra europeiska och amerikanska länder (Silvera & Seger, 2004). Det är med andra ord möjligt att kulturella skillnader kan förekomma, vilket kan ha påverkat de erhållna resultaten i föreliggande studie. Det är även möjligt att skillnaden från de tidigare studierna beror på att de var gjorda på praktiserande entreprenörer och här på studenter som ämnar att bli entreprenörer.

Att kvinnliga entreprenörstudenter hade signifikant högre självkänsla än manliga entreprenörstudenter samtidigt som skillnaderna i Big Five var mycket små och icke-

signifikanta bekräftar Kundu och Ranis (2007) studier. Det är med andra ord inte ett oväntat resultat. Att det endast uppkom signifikanta skillnader mellan kvinnliga entreprenör- och icke-entreprenörstudenter i neuroticism är däremot oväntat, eftersom tidigare forskning har visat att kvinnliga entreprenörer är relativt lika manliga när det gäller Big Five (Watson & Newby, 2005).

Föreliggande studie skiljer sig från tidigare studier genom att den är genomförd på studenter istället för etablerade entreprenörer. Den fokuserar på vilken typ av personlighet som söker sig till entreprenörskap i sitt yrkesval. En studie som genomförs på etablerade entreprenörer inkluderar ej deltagare som väljer att bli entreprenörer och misslyckas, något som denna studie gör. Eftersom litteraturen på området främst har fokuserat på personlighetsskillnader mellan chefer och entreprenörer är det svårt att direkt relatera denna studie till övrig litteratur på området (Shane et.al 2010; Zhao & Seibert 2006; Brandstätter 2011). Det existerar inte heller en konsensus bland resultaten som forskning på området har lett till. Det finns däremot en konsensus över vilka personlighetsdrag en entreprenör bör ha för att vara framgångsrik, vilket tidigare litteratur (Shane et.al 2010; Zhao & Seibert 2006; Brandstätter 2011) har baserat sina hypoteser på. Detta är något som denna studie inte har haft till syfte att studera, det blir därmed inte ett lika klart samband mellan föreliggande studies syfte och tidigare litteratur.

Studien skiljer sig även från tidigare studier då den jämför entreprenörer med en helt annan yrkesgrupp. Studier som jämför entreprenörer och yrkesgrupper från andra brancher har inte gjorts tidigare, forskning har istället fokuserat på skillnaden mellan entreprenörer och chefer som inte är entreprenörer (Zhao & Seibert, 2006; Shane, 2010; Koe Hwee Nga & Shamuganathan, 2010). Dessutom visade sig filosofi vara ett ämne där studenterna inte hade samma framtidsplaner vad gäller yrkesval inom sin egen grupp. Studenterna framtidsplaner skilde sig mellan yrken som fotograf, skribent, psykolog, apotekare, kulturarbetare, läkare och forskare. Detta ledde till en kontrollgrupp som bestod av en blandning av yrkesgrupper och en kontrast till entreprenörsyrket, vilket lämpar sig för studiens huvudsyfte. Gruppen var i övrigt lik entreprenörgruppen vad gäller köns- och åldersfördelning, vilket minskar risken för preliminära confounders.

Studien använde sig utav The Big Five Inventory (John, Naumann & Soto, 2008) som bygger på NEO personality inventory, som i sin tur är ett välanvänt och bevisat generaliserbart instrument (Martin, Carlson & Buskist, 2010). Därför kan generaliserbarheten för Big Five delen av studien under denna premiss anses vara god. Cronbach alfa visade sig även vara på godkända nivåer när preliminära analyser på konstrukten genomfördes. Det är däremot till generaliserbarhetens nackdel att deltagarantalet var relativt lågt. Vad gäller självkänsla så förhåller konstruktet sig olika från kultur till kultur (Schmitt & Allik, 2005), något som föreliggande studie inte tog i beaktande. Resultatets generaliserbarhet bör därför ifrågasättas, i denna studie och i övrig litteratur som ämnar undersöka skillnader mellan yrkesgrupper med självkänsla som mått.

Svårigheter med att få tag på deltagare har bidragit till att studiens utformning har blivit smalare än vad som ursprungligen planerades. Detta har också lett till att resultatens reliabilitet möjligen kan ifrågasättas, och kan även vara en bidragande orsak till att förväntade signifikanta resultat har uteblivit. Det har varit problematiskt att finna artiklar som utforskar relationen mellan självkänsla och entreprenörskap, vilket har bidragit till att slutsatser om erhållna resultat har varit svåra att göra. Det samma gäller svårigheter med att finna artiklar som utforskar hur entreprenörer skiljer sig från entreprenörstudenter.

Arbetet med den aktuella studien har bidragit till både personlighets- och yrkesvalsforskning genom fokuserandet på personlighet hos entreprenörstudenter snarare än på etablerade entreprenörer, vilket inte tidigare har publicerats. Eftersom Big Five har använts i studien bidrar det även till att validera användandet av konstrukten som ett viktigt verktyg inom forskning på entreprenörskap specifikt, och personlighet och yrkesvalspassform generellt. Studien har även bidragit till forskning om kvinnlig entreprenörskap med fynd som indikerar att de har en hög nivå av självkänsla, även i relation till manliga entreprenörstudenter. Forskning om självkänsla och entreprenörskap har i över huvudtaget varit sällsynt. Till sist så har arbetet med studien bidragit med att skina ljus på områden som behöver utforskas närmare, eftersom det inte varit möjligt att utforska frågor som uppkommit i arbetet med den aktuella studien pga dess begränsade utformning.

Eftersom tidigare studier (Zhao & Seibert, 2006; Shane et.al, 2010) endast har studerat skillnader i personlighet bland etablerade entreprenörer och chefer, är det möjligt att de utvecklar en personlighet som passar branchen bättre genom erfarenhet de erhåller i sitt arbete som entreprenör. Detta kan bidra till att studenternas vänlighet, i motsats till hypoteser och tidigare litteratur (Zhao & Seibert, 2006; Ghornbani, Ghramaleki & Watson, 2005) var förvånadsvärt hög i denna studie. Det är också troligt att de flesta av de praktiserande entreprenörer som deltagit i tidigare studier (Zhao & Seibert, 2006; Shane et.al, 2010) inte har studerat entreprenörskap, eftersom kurser i entreprenörskap har uppkommit i början av 2000-talet (Lord, 1999 refererad i Jones & English, 2004). Detta kan ha lett till att en skillnad i personlighet mellan entreprenörer och entreprenörstudenter. Därför skulle framtida forskning med fördel kunna undersöka skillnader i Big Five personlighetsdrag mellan etablerade entreprenörer och entreprenörstudenter. Det skulle också behövas studier som utforskar personlighetsskillnader mellan entreprenörer och en vid mängd yrkesgrupper från olika kulturer. Det har nämligen uppkommit frågor under studiens framskridande som har lett till funderingar om hur individer från olika yrkesgrupper skiljer sig åt när det gäller personlighet, och varför det existerar så få publicerade studier på ämnet. Detta trots, eller möjligen på grund av, att det har visat sig existera samband mellan Holland occupational themes och Big Five (Blake & Sackett, 1999).

Referenser

- Baumeister, R. F. (1999). *The self in social psychology*. Philadelphia: Psychological Press.
- Benet-Martinez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, *75*, 729-750.
- Blake, R. J., & Sackett, S. A. (1999). Holland's Typology and the Five-Factor Model: A Rational-Empirical Analysis. *Journal of Career Assessment*, *7*, 249-279.
- Brandstätter, H. (2010). *Personality aspects of entrepreneurship: A look at five meta-analyses* (Fall 2010). Johannes-Kepler-University, Social and Economic Psychology Unit.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R.R. (1992). *NEO PI-R professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Culbertson, S.S., Smith, M.R., & Leiva, P.I. (2011) Enhancing Entrepreneurship: The Role of Goal Orientation and Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*, *19*, 115-129.
- Fink, A., & Woschnjak. (2011). Creativity and personality in professional dancers. *Personality and Individual Differences*, *51*, 754–758.
- Ghornbani, N., Ghramaleki, A.F., & Watson, P.J. (2005) Philosophy, Self-Knowledge, and Personality in Iranian Teachers and Students of Philosophy. *The Journal of Psychology*, *739(1)*, 81-95.
- Hogan, R., & Blake, R. (1999). John Holland's Vocational Typology and Personality Theory. *Journal of Vocational Behavior*, *55*, 41–56.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory--Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues. *Handbook of personality: Theory and research*, 114-158.
- Johnson, M., & Blom, V. (2007). Development and validation of two measures of contingent self-esteem. *Individual Differences Research*, *5*, 300-328.
- Jones, C., & English, J. (2004). A contemporary approach to entrepreneurship education. *Education + Training*, *46*, 416-423.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). A rose by any other name: Are self-esteem, generalized self-efficacy, neuroticism, and locus of control indicators of a common construct?. I Roberts, Brent W. (Red.); Hogan, Robert (Red.). *Personality psychology in the workplace, Decade of behavior* (sid. 93-118). Washington, DC, US: American Psychological Association.

Koe Hwee Nga, J., & Shamuganathan, G. (2010). The influence of personality traits and demographic factors on social entrepreneurship start up intentions. *Journal of Business Ethics, 95*, 259–282.

Kundu, S.C., & Rani, S. (2007). Human resources' self-esteem across gender and categories: a study. *Industrial Management & Data Systems, 107*, 1366-1390.

Martin, G.N., Carlson, N.R., & Buskist, W. (2010). *Psychology*. Edinburgh Gate, Harlow: Pearson Education Limited.

McCrae R.R., & John, O.P. (1990). An introduction to five-factor model and its applications. *Journal of Personality, 60*, 175-215.

Poon, J. M. L., Ainuddin, R. A., & Junit, S. H. (2006). Effects of self-concept traits and entrepreneurial orientation of firm performance. *International Small Business Journal, 24*(1), 61–82.

Robins, R. W., Tracy, J. L., Trzesniewski, K., Potter, J. & Gosling, S. D. (2001). Personality correlates of self-esteem. *Journal of Research in Personality, 35*, 463–482.

Shane, S., Nicolaou, N., Cherkas, L., & Spector, T. D. (2010). Genetics, the Big Five, and the Tendency to Be Self-Employed. *Journal of Applied Psychology, 95*(6), 1154-1162.

Silvera, D. H. & Seger, C. R. (2004). Feeling good about ourselves: Unrealistic self-evaluations and their relation to self-esteem in the United States and Norway. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 35*, 571–585.

Schmitt, D.P., & Allik, J. (2005). Simultaneous Administration of the Rosenberg Self-Esteem Scale in 53 Nations: Exploring the Universal and Culture-Specific Features of Global Self-Esteem. *Journal of Personality and Social Psychology, 89*, 623–642.

Schmitt, D.P., Realo, A., Voracek, M., & Allik, J. (2008). Why Can't a Man Be More Like a Woman? Sex Differences in Big Five Personality Traits Across 55 Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology, 94*, 168–182.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: Wiley.

Tominc, P., & Rebernik, M. (2003). *The scarcity of female entrepreneurship* (Spring 2003). University of Maribor, Faculty of Economics and Business.

Tripney, R. (2008). *Contingent self-esteem and burnout. The importance of relation based and competence based self-esteem for differential burnout* (Vårtermin 2008). Mälardales Högskola, Psykologiska institutionen.

Watson, J., & Newby, R. (2005). Biological sex, stereotypical sex-roles, and SME owner characteristics. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, *11*, 129–143.

Watson, D., Suls, J., & Haig, J. (2002). Global self-esteem in relation to structural models of personality and affectivity. *Journal of Personality and Social Psychology*, *83*, 185–197.

Wayne, S.H., & Philip, R.L. (2001). Risk Propensity Differences between Entrepreneurs and Managers: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 145–153.

Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The Big Five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, *91*, 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*, 381–404.