

De mens achter het onderzoek: over de persoonlijkheid van doctorandi in Vlaanderen (2018 en 2023)

Auteurs: Katia Levecque¹, Alain De Beuckelaer^{1,2} & Justine Van de Velde¹

ZIJN DOCTORANDI VANDAAG ANDERS DAN VIJF JAAR GELEDEN?

Doctorandi vormen een cruciale schakel in het wetenschappelijk onderzoekssysteem. Zij leveren een belangrijke bijdrage aan de productie van nieuwe kennis, vormen de toekomstige generatie onderzoekers en spelen een steeds grotere rol in de innovatiecapaciteit van universiteiten en de bredere kennismaatschappij. Zowel in onderzoek als in beleid hebben de onderzoeksomgeving, de loopbanen en het welzijn van doctorandi de afgelopen jaren veel aandacht gekregen (zie <https://www.ecoom.be/nl/publicaties>). Wat tot op vandaag een blinde vlek is, is de persoonlijkheid van doctorandi. Ook weten we niet of de persoonlijkheid van vroegere generaties van doctorandi eventueel verschilt van doctorandi die momenteel op de academische werkvloer werkzaam zijn. Een vraag die zich bijvoorbeeld stelt naar aanleiding van de COVID-pandemie is of de doctorandi van vandaag anders zijn dan de doctorandi van vroeger? Wetenschappelijk onderzoek vindt doorgaans dat persoonlijkheid over het algemeen relatief stabiel blijft over de tijd, maar de COVID-pandemie bracht toch kleine, meetbare verschuivingen in persoonlijkheid te weeg (o.a. Rudolph & Zacher, 2023; Sutin et al., 2022). Deze persoonlijkheidsverschuivingen bleken zich het sterkst te tonen bij jongvolwassenen en kenmerkten zich door een toename in neuroticisme en een afname in consciëntieusheid en altruïsme.

Tot op vandaag is het wetenschappelijk onderzoek over de persoonlijkheid van wetenschappers bijzonder schaars, gefragmenteerd en onsaamhangend (Lounsbury et al., 2012). Met uitzondering van het werk van Feist (1998; 2006) beperkt het bestaande onderzoek zich tot relatief kleine, en vaak zeer selecte groepen van wetenschappers. Zo gaat het bijvoorbeeld om onderzoekers in een specifieke wetenschapsdiscipline, een specifieke rol (zoals startende docent) of een specifieke vakgroep of instelling. Dergelijke studies laten geen representatieve en betrouwbare uitspraken toe over het persoonlijkheidsprofiel van wetenschappers en hoe die zich eventueel onderscheidt van andere groepen in de bevolking. Het onderzoek van Feist (1998, 2006) is in tegenstelling tot

al die individuele studies wel veel breder opgezet bij “wetenschappers” en gebaseerd op meta-analyses. Feist (1998, 2006) vond dat wetenschappers in vergelijking met niet-wetenschappers over het algemeen hoger scoorden op introversie, vertrouwen, consciëntieusheid, conventioneel denken, assertiviteit, openheid en scepticisme. In zijn analyse hanteerde Feist wel een zeer brede definitie van wie een wetenschapper is. Ook scholieren in het middelbaar onderwijs met een speciaal talent voor STEM of niet-STEM wetenschap werd door Feist als “wetenschapper” in zijn analyses opgenomen. Net zoals alle andere studies, laat ook het onderzoek van Feist niet toe om uitspraken te doen over de persoonlijkheid van doctorandi.

PERSOONLIJKHEID, PERFORMANTIE, ACADEMISCH SUCCES EN WELZIJN

Persoonlijkheid wordt doorgaans beschreven aan de hand van de zogenaamde *Big Five*. Volgens dit model kunnen we iemands persoonlijkheid beschrijven aan de hand van vijf persoonlijkheidskenmerken: openheid voor ervaring, consciëntieusheid, extraversie, altruïsme en neuroticisme (Costa & McCrae, 1992; De Raad & Perugini, 2002; McCrae & Costa, 1997). Openheid voor ervaring verwijst naar intellectuele nieuwsgierigheid en belangstelling voor nieuwe ideeën. Consciëntieusheid of nauwgezetheid heeft betrekking op zelfdiscipline, doelgerichtheid en ordelijk handelen. Extraversie weerspiegelt sociale gerichtheid, assertiviteit en energie in interacties met anderen. Altruïsme (*agreeableness*) verwijst naar empathie, vertrouwen en betrokkenheid op anderen. Neuroticisme verwijst naar de gevoeligheid voor stress, angst en negatieve emoties. Het omgekeerde van neuroticisme is emotionele stabiliteit, of de mate waarin mensen rustig en veerkrachtig blijven onder druk.

Er is een enorme rijkdom aan onderzoek dat de samenhang bestudeert tussen persoonlijkheid enerzijds en performantie, academische succes en welzijn anderzijds (o.a. Chen et al., 2025; Grant & Langan-Fox, 2006; Feng et al., 2024; Mammadov, 2022; Poropat, 2009). Dit onderzoek wordt hoofdzakelijk uitgevoerd in de algemene bevolking, bij werknemers en bij (niet doctorerende) studenten (Zhang et al., 2025). Slechts weinig studies focussen op doctorandi (Falconer & Adragna,

¹ ECOOM HR in R&D: Universiteit Gent, Vakgroep Algemene en Toegepaste Psychologie, Henri Dunantlaan 2, 9000 Gent, België

² ECOOM HR in R&D: Universiteit Gent, Universiteitsdienst, Functiedomein Onderzoek, Universiteitsstraat 8, 9000 Gent, België

2017; Junker et al. 2026). Het algemeen beeld in de literatuur is dat openheid voor ervaring samenhangt met intellectuele nieuwsgierigheid, creativiteit, leren en innovatie (o.a. Feist, 1998; McCrae & Costa, 1997). Het wordt daarom vaak beschouwd als een belangrijke troef voor onderzoekers (Zell & Lesick, 2022). Consciëntieusheid, of de nauwgezetheid waarmee iemand te werk gaat, is dan weer een sterke voorspeller van academische prestaties en ook andere vormen van performantie op het werk (Wilmot & Ones, 2019). Het houdt verband met zelfdiscipline, doorzettingsvermogen, planning en het behalen van langetermijndoelen (Chen et al., 2025; Zell & Lesick, 2022). Consciëntieusheid is dan weer in het bijzonder relevant om door te zetten bij moeilijke of langdurige taken (Mammadov, 2022). Extraversie vertoont doorgaans een zwakkere samenhang met prestaties, maar kan voordelen bieden voor samenwerking, netwerken, het zoeken van feedback en participatie aan de wetenschappelijke gemeenschap (Mammadov, 2022; McCrae & Costa, 1997). Altruïsme (*agreeableness*) wordt geassocieerd met collegialiteit, samenwerking en constructieve relaties met begeleiders en collega's (Mammadov, 2022). Neuroticisme kan minder gunstig zijn voor performantie en academisch succes, aangezien hogere scores gepaard gaan met meer stress, onzekerheid, piekeren en emotionele kwetsbaarheid (Zell & Lesick, 2022).

Binnen het *Big Five*-model blijken alle vijf persoonlijkheidskenmerken ook samen te hangen met verschillende aspecten van welzijn. Openheid voor ervaring wordt doorgaans geassocieerd met persoonlijke groei, flexibiliteit, zingeving en het vermogen om nieuwe ervaringen positief te benaderen (Abu Raya et al., 2023). Consciëntieusheid hangt samen met een groter gevoel van controle, effectieve zelfregulatie en gezondere copingstrategieën (Fuente et al., 2024). Extraversie is één van de sterkste positieve voorspellers van welzijn en houdt verband met positieve emoties, sociale verbondenheid en tevredenheid met het leven (Anglim et al., 2020). Altruïsme wordt geassocieerd met betere sociale relaties, meer sociale steun en minder interpersoonlijke conflicten (Anglim et al., 2020). Neuroticisme daarentegen hangt consistent samen met minder welzijn en een hoger risico op stress, angst, depressieve klachten, emotionele uitputting en impostersyndroom (Chen et al., 2022; Widiger et al., 2017).

Kortom, wat de bestaande persoonlijkheidsliteratuur ons laat zien, is dat de persoonlijkheidskenmerken van doctorandi relevant zijn voor hun performantie en welzijn tijdens het doctoraatstraject. Openheid voor ervaring en consciëntieusheid hangen samen met de intellectuele nieuwsgierigheid, creativiteit en het doorzettingsvermogen dat bij doctoraatsonderzoek nodig is, terwijl hogere niveaus van neuroticisme samenhangen met meer stress, perfectionisme, impostergevoelens en mentale gezondheidsproblemen. Extraversie en altruïsme spelen dan weer een rol in het kunnen samenwerken, sociale steun en de integratie binnen onderzoeksgroepen. Tegelijk benadrukt de literatuur dat persoonlijkheid nooit het volledige verhaal kan vatten en dat omgevingsfactoren minstens even belangrijk zijn voor performantie, academisch succes en welzijn.

In wat volgt zoomen we in op de persoonlijkheid van doctorandi aan de Vlaamse universiteiten. We formuleren daarbij twee onderzoeksvragen:

1. *Hoe ziet het persoonlijkheidsprofiel van doctorandi in Vlaanderen er in 2023 uit?*
2. *Is het persoonlijkheidsprofiel uit 2023 vergelijkbaar met het persoonlijkheidsprofiel opgetekend in 2018?*

PERSOONLIJKHEID IN DE SURVEY OF JUNIOR RESEARCHERS 2018 EN 2023

Informatie over de persoonlijkheid van doctorandi vinden we terug in de *Survey of Junior Researchers* 2018 en 2023. Deze dataverzamelingen worden georganiseerd door ECOOM HR in R&D bij alle junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten. Ongeveer 9 op 10 van deze juniors is betrokken in doctoraatsonderzoek. Voor meer details over de twee dataverzamelingen, de bereikte respondenten en bevroegde thema's in elk van de surveys verwijzen we naar ECOOM-briefs 17 en 51. Voor de huidige ECOOM-brief beperken we ons tot die junior onderzoekers die op het moment van de survey aan het doctoreren zijn ($N_{2018}=3359$; $N_{2023}=4064$).

De persoonlijkheid van doctorandi werd gemeten via de korte *International Personality Item Pool* (IPIP). De mini-IPIP is een verkorte versie van de 50-item IPIP en bevat 20 items, 4 voor elk persoonlijkheidskenmerk (Baldasaro et al., 2013; Donnellan et al., 2006). De IPIP is een veelgebruikte operationalisering van het *Big Five*-model. De vraagstelling was als volgt: *"Hier volgen nog een aantal uitspraken die een beeld scheppen van iemands functioneren. Hoe goed zijn die van toepassing op uzelf? (Geef het antwoord dat het beste weergeeft hoe u bent, niet hoe u zou willen zijn)"*. De antwoordopties voor elk item waren: "1=helemaal oneens", "2=oneens", "3=noch eens, noch oneens", "4=eens" en "5=helemaal eens". Bij 11 van de 20 items werden de codes omgekeerd (dus 1 werd 5; 2 werd 4; 3 bleef 3; 4 werd 2; 5 werd 1). Die omgekeerde codering laat toe om hogere scores op de schaal te interpreteren als een grotere aanwezigheid van dat beschouwde persoonlijkheidskenmerk. In voorliggende brief geven we zowel de scores weer voor de 20 IPIP-items, als voor de vijf persoonlijkheidskenmerken. De schaafscore die we berekenen voor elk persoonlijkheidskenmerk is de gemiddelde itemscore van de relevante items waaruit de schaal is opgebouwd.

HOE ZIET HET PERSOONLIJKHEIDSPROFIEL VAN DOCTORANDI IN VLAANDEREN ER IN 2023 UIT? EN IS DIT VERGELIJKBAAR MET HET PERSOONLIJKHEIDSPROFIEL OPGETEKEND IN 2018?

Tabel 1 vergelijkt de persoonlijkheidsscores van Vlaamse doctorandi in 2018 en 2023. Het algemeen beeld is er één waarbij de scores op vier van de vijf persoonlijkheidskenmerken relatief beperkt veranderen doorheen de tijd, maar de veranderingen zijn wel telkens statistisch significant.

De schaafscore voor openheid voor nieuwe ervaringen vertoont een lichte, maar statistisch significante daling van 3.80 naar 3.75. Dit wijst erop dat doctorandi zich in 2023 iets minder sterk identificeren met

kenmerken zoals verbeeldingskracht en intellectuele nieuwsgierigheid in vergelijking met doctorandi in 2018.

Ook voor consciëntieusheid daalt de schaalscore licht van 3.68 naar 3.65. Dit suggereert dat doctorandi in 2023 zichzelf iets minder ordelijk en georganiseerd inschatten dan hun collega's in 2018.

Voor extraversie noteren we eveneens een beperkte, maar statistisch significante daling van de schaalscore: van 3.10 naar 3.06. Dit suggereert dat doctorandi in 2023 zich iets vaker sociaal zichtbaar en assertief opstellen.

Bij altruïsme zien we dat de schaalscore lichtjes stijgt van 4.03 naar 4.06, waarbij vooral de bereidheid om mee te leven met anderen en interesse te tonen in de problemen van anderen toeneemt. Doctorandi in 2023 beschrijven zichzelf dus als iets meer empathisch en sociaal betrokken dan hun voorgangers in 2018.

Wat neuroticisme betreft, is de verandering meer uitgesproken. We nemen in de populatie van doctorandi tussen 2018 en 2023 een duidelijke stijging van neuroticisme waar: de schaalscore stijgt van 2.82 naar 2.98. Alle onderliggende items vertonen eveneens een significante toename. Doctorandi in 2023 rapporteren vaker stemmingswisselingen, gevoelens van spanning, emotionele ontregeling en neerslachtigheid. Deze resultaten wijzen op een minder gunstig emotioneel profiel en sluiten aan bij signalen uit eerder onderzoek over een toegenomen psychologische kwetsbaarheid bij jonge onderzoekers in de periode na de COVID-19-pandemie.

Tabel 1. Prevalentie van persoonlijkheidskenmerken van doctorandi in Vlaanderen, 2018 (N=3359) en 2023 (N=4064)

	2018 $\bar{x}$	2023 $\bar{x}$	Sign. §
Openheid voor ervaring	3.80	3.75	***
Een rijke fantasie hebben	3.68	3.60	***
Geen interesse hebben in abstracte ideeën #	3.85	3.79	**
Moeite hebben om abstracte ideeën te begrijpen #	3.76	3.73	n.s.
Niet veel verbeelding hebben #	3.91	3.88	n.s.
Consciëntieusheid	3.68	3.65	*
Taken onmiddellijk uitvoeren	3.42	3.39	n.s.
Van orde houden	3.84	3.88	n.s.
Niet vaak van dingen een knoeiboel maken #	3.86	3.81	*
Niet vaak dingen vergeten terug te zetten #	3.60	3.51	***
Extraversie	3.10	3.06	*
Veel praten #	3.39	3.31	**
Een entertainer zijn	2.76	2.74	n.s.
Op feestjes met veel verschillende mensen praten	3.15	3.11	n.s.
Me vaak op de achtergrond houden #	3.12	3.08	n.s.
Altruïsme	4.03	4.06	*
Meevoelen met de gevoelens van anderen	4.08	4.19	***
Interesse hebben in de problemen van anderen #	4.04	4.00	n.s.
Emoties van anderen voelen	3.92	4.04	**
Niet echt interesse hebben in andere mensen #	4.07	4.02	*
Neuroticisme	2.82	2.98	***
Vaak stemmingswisselingen hebben	2.71	2.83	***
Meestal niet ontspannen zijn #	2.86	3.11	***
Makkelijk overstuur raken	2.63	2.74	***
Niet zelden neerslachtig voelen #	3.07	3.22	***

Noot: ($\bar{x}$) gemiddelde voor het item of schaalscore (§) significantie op basis van Welch-ANOVA

(*) item werd omgekeerd gecodeerd

n.s.=niet significant * = $p<0.05$ ** = $p<0.01$ *** = $p<0.001$

DISCUSSIE

De wetenschappelijke literatuur toont aan dat persoonlijkheid samenhangt met academisch succes, welzijn en professioneel functioneren. Openheid voor ervaring en consciëntieusheid worden doorgaans beschouwd als belangrijke persoonlijkheidskenmerken voor academische prestaties, terwijl extraversie en altruïsme bijdragen aan samenwerking en sociale integratie. Neuroticisme wordt daarentegen geassocieerd met meer stress, psychische klachten en een lagere veerkracht. Persoonlijkheid speelt bovendien niet alleen een rol in academisch succes en welzijn, maar ook in kennisdeling, innovatie en ondernemerschap en *intrapreneurship* (o.a. Feist, 2006; Lotfi et al., 2016; Zhao & Seibert, 2006).

Opvallend is echter dat het bestaande onderzoek vooral betrekking heeft op de algemene bevolking, werknemers en studenten. Onderzoek naar wetenschappers is schaars, gefragmenteerd en onsamenhangend. Het laat nauwelijks generalisaties toe. Voor wetenschaps- en innovatiebeleid is dat een belangrijke kennislacune, aangezien de persoonlijkheidskenmerken van onderzoekers mee bepalen hoe kennis wordt ontwikkeld, gedeeld en economisch en maatschappelijk benut. Internationaal bestaat er bovendien geen enkele studie die het persoonlijkheidsprofiel van doctorandi in kaart brengt of verschillen tussen generaties of groepen van doctorandi beschrijft. Wel groeit de aandacht voor de rol van specifieke persoonlijkheidskenmerken in aspecten van het doctoraatstraject, zoals doorzettingsvermogen, uitval, mentale gezondheid, perfectionisme, impostergevoelens en onderzoeksprestaties (Hudson et al., 2020; Yang et al., 2026).

Onze bevindingen wijzen op twee belangrijk *take aways*

Ten eerste, beschikt Vlaanderen over een populatie doctorandi met sterke persoonlijkheidstroeven. Zowel in 2018 als in 2023 scoren doctorandi relatief hoog op openheid voor ervaring, consciëntieusheid en altruïsme, kenmerken die samenhangen met nieuwsgierigheid, doorzettingsvermogen, samenwerking en kennisontwikkeling. Relatief lagere scores noteren we voor extraversie en neuroticisme. Strikt genomen laten metingen met de mini-IPIP niet toe om uitspraken te doen over hoe hoog of laag de persoonlijkheidskenmerken zijn in absolute zin. Ze laten wel toe om groepen met elkaar te vergelijken. In voorliggende brief vergeleken we generaties doctorandi voor en na de COVID-pandemie. In ECOOM-brief 74 gaan we na of er systematische verschillen zijn in persoonlijkheid naargelang gender, nationaliteit, wetenschapscluster en de fase van het doctoraatstraject waarin doctorandi zich bevinden.

Ten tweede, zagen we tussen 2018 en 2023 lichte, maar wel significante verschuivingen in openheid voor ervaring, consciëntieusheid, extraversie en altruïsme bij doctorandi. De toename in neuroticisme is meer uitgesproken. Hoewel onze data niet toelaten om de verschuivingen in persoonlijkheidsprofiel van doctorandi in Vlaanderen toe te schrijven aan de COVID-pandemie, liggen onze bevindingen wel in lijn met internationaal onderzoek dat analoge verschuivingen

vaststelde bij jongvolwassenen (o.a. Rudolph & Zacher, 2023; Sutin et al., 2022).

Wat betekenen onze bevindingen nu voor het beleid?

Onze resultaten tonen aan dat doctorandi in Vlaanderen beschikken over belangrijke troeven voor kennisontwikkeling, innovatie, valorisatie en samenwerking. Zowel in 2018 als in 2023 scoren zij relatief hoog op openheid voor ervaring, consciëntieusheid en altruïsme. Deze kenmerken worden in de wetenschappelijke literatuur vaak geassocieerd met nieuwsgierigheid, doorzettingsvermogen, samenwerking en kennisontwikkeling.

De aanwezigheid van deze eigenschappen garandeert echter niet automatisch academisch succes of welzijn. Hun impact hangt sterk af van de omgeving waarin doctorandi werken. Zonder voldoende ondersteuning kunnen dezelfde persoonlijkheidskenmerken die bijdragen aan academisch succes ook leiden tot perfectionisme, overmatige zelfkritiek of moeilijkheden om grenzen te bewaken. Een onderzoekscontext die voldoende autonomie, kwaliteitsvolle begeleiding, constructieve feedback en sociale verbondenheid biedt, creëert de voorwaarden waarin doctorandi hun potentieel ten volle kunnen benutten. Omgekeerd kunnen hoge prestatiedruk, onzekerheid en gebrekkige sociale integratie dat potentieel ondermijnen. Beleidsinitiatieven die inzetten op sterke begeleiding, duidelijke verwachtingen, collegiale samenwerking en een inclusieve onderzoekscultuur blijven daarom essentieel.

Onze bevindingen bieden geen enkele aanleiding om persoonlijkheid als selectie criterium te gebruiken bij de aanwerving van doctorandi. Persoonlijkheid is slechts één van de factoren die samenhangen met academisch succes en welzijn. Het beschikbare onderzoek wijst er juist op dat kenmerken van de onderzoeksomgeving, zoals begeleiding, werkorganisatie, sociale steun en loopbaanperspectieven, een cruciale rol spelen in een succesvol en duurzaam doctoraatstraject (zie <https://www.ecoom.be/nl/publicaties>). Persoonlijkheid determineert zeker niet of iemand succesvol zal zijn, maar bepaalt wel mee hoe iemand omgaat met de kansen en uitdagingen die de werkomgeving biedt.

De meest opvallende bevinding van deze studie is de toename van neuroticisme tussen 2018 en 2023. Neuroticisme hangt samen met een grotere gevoeligheid voor stress, onzekerheid en negatieve emoties. In een academische context die vaak wordt gekenmerkt door hoge prestatiedruk, competitie en onzekere loopbaanperspectieven, kan een dergelijke verschuiving de draagkracht van doctorandi verder onder druk zetten. De bevinding van een toename van neuroticisme sluit aan bij eerdere ECOOM-resultaten die wijzen op een afname van welzijn bij doctorandi (ECOOM-brief 69 en 70) en op onwelzijn als belangrijke reden om vroegtijdig te stoppen met doctoreren (ECOOM-briefs 62 en 63). Voor het beleid zijn dit belangrijke signalen. Het suggereert dat welzijnsbeleid niet uitsluitend mag focussen op individuele weerbaarheid, timemanagement of stressmanagement. Minstens even belangrijk is het aanpakken van structurele bronnen van stress, zoals onduidelijke verwachtingen, werk- en loopbaanonzekerheid, sociale isolatie, problematische begeleidingsrelaties en grensoverschrijdend gedrag.

Een belangrijke implicatie van de toename in neuroticisme is ook is dat dezelfde onderzoeksomgeving vandaag belastender en stressender kan worden ervaren dan vijf jaar geleden. Beleidsmatig rijst daarom niet zozeer de vraag waarom doctorandi kwetsbaarder lijken te zijn geworden, maar wel hoe universiteiten onderzoeksomgevingen kunnen creëren die die kwetsbaarheid opvangen. Een stimulerende onderzoeksomgeving blijft belangrijk, maar volstaat niet als enige beleidsambitie. Ook psychologische veiligheid, sociale ondersteuning en voorspelbare werk- en loopbaanomstandigheden zijn noodzakelijke voorwaarden om talent duurzaam te ontwikkelen.

Kortom, Vlaanderen beschikt over een populatie doctorandi die nieuwsgierig, toegewijd en sociaal georiënteerd is en dat vormt een belangrijke sterkte voor kennisontwikkeling, innovatie, valorisatie en samenwerking. Tegelijk vertoont de nieuwe generatie van doctorandi een grotere kwetsbaarheid voor stress en onzekerheid. De uitdaging voor het beleid bestaat erin om beide realiteiten te erkennen: niet alleen investeren in academische excellentie, maar ook in psychologische veiligheid, sociale ondersteuning en voorspelbare werk- en loopbaanomstandigheden. Dit laatste is geen bijkomstige welzijnsdoelstelling, maar een strategische voorwaarde om het aanwezige wetenschappelijke potentieel ten volle te benutten.

REFERENTIES

- Abu Raya, M., Ogunyemi, A. O., Broder, J., Carstensen, V. R., Illanes-Manrique, M., & Rankin, K. P. (2023). The neurobiology of openness as a personality trait. *Frontiers in Neurology*, 14, 1235345. <https://doi.org/10.3389/fneur.2023.1235345>
- Anglim, J., Horwood, S., Smillie, L. D., Marrero, R. J., & Wood, J. K. (2020). Predicting psychological and subjective well-being from personality: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(4), 279-323. <https://doi.org/10.1037/bul0000226>
- Anwar, C. (2017). Inlages between personality and knowledge sharing behavior in workplace: mediating role of affective states. *Economics and Management*, 10(2), 1012-115. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2017-2-008>
- Baldasaro, R. E., Shanahan, M. J., & Bauer, D. J. (2013). Psychometric properties of the Mini-IPIP in a large, nationally representative sample of young adults. *Journal of Personality Assessment*, 95(1), 74-84. <https://doi.org/10.1080/00223891.2012.700466>
- Chen, L., Qu, L., & Hong, R. Y. (2022). Pathways linking the Big Five to psychological distress: exploring the mediating roles of stress mindset and coping flexibility. *Journal of Clinical Medicine*, 11(9), 2272. <https://doi.org/10.3390/jcm11092272>
- Chen, S., Cheung, A. C. K., & Zheng, Z. (2025). Big Five personality traits and university students' academic performance: a meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 240, 113163. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2025.113163>
- De Raad, B., & Perugini, M. (2002). Chapter 1: Big Five Assessment: Introduction in De Raad, B., & Perugini, M. (Eds.), *Big Five Assessment* (491 p.), Seattle/Toronto/Bern/Göttingen: Hogrefe & Huber.

- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343–359. <https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>
- Di Fabio, A. & Saklofske, D. H. (2019). The contributions of personality traits and emotional intelligence to intrapreneurial self-capital: key resources for sustainability and sustainable development. *Sustainability*, 11(5), 12–40. <https://doi.org/10.3390/su11051240>
- Fuente, J. d. L., Sander, P., Garzón Umerenkova, A., Urien, B., Pachón-Basallo, M., & Luis, E. O. (2024). The big five factors as differential predictors of self-regulation, achievement emotions, coping and health behavior in undergraduate students. *BMC Psychology*, 12, 267. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01768-9>
- Hudson, M. D. M., Spaulding, L. S., Ford, A. Y., & Jones, L. E. (2020). Growing grit to produce doctoral persistence. *International Journal of Doctoral Studies*, 15, 705–736. <https://doi.org/10.28945/4671>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509–516. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509>
- Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., & Lucas, R. E. (2006). The Mini-IPIP Scales: tiny-yet-effective measures of the Big Five Factors of Personality. *Psychological Assessment*, 18(2), 192–203. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.18.2.192>
- [ECOOM-brief 17](#) – Levecque, K., Mortier, A., & Debacker, N. (2019). Het leven zoals het is: junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten anno 2018. ECOOM HR in R&D.
- [ECOOM-brief 51](#) – Van de Velde, J., Levecque, K., Huyghe, V., Steenberghs, E., & De Beuckelaer, A. (2025). *Survey of Junior Researchers 2023*: een sneak peek in de wereld van jonge onderzoekers in Vlaanderen. ECOOM HR in R&D.
- [ECOOM-brief 62](#) – Van de Velde, J., Levecque, K. & De Beuckelaer, A. (2026). Gaan of blijven? Over de redenen waarom doctorandi in Vlaanderen denken aan stoppen met doctoreren (2018–2023). ECOOM HR in R&D.
- [ECOOM-brief 63](#) – Van de Velde, J., Levecque, K. & De Beuckelaer, A. (2026). Niet iedereen stopt om dezelfde redenen.... Over verschillen in redenen voor verloopintenties bij doctorandi in Vlaanderen (2018–2023). ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 69 – Van de Velde, J., Levecque, K., De Beuckelaer, A. (2026). Mentale gezondheid en doctoreren. Wat leert 10 jaar monitoring ons (2013–2023)? ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 70 – Van de Velde, J., & Levecque, K. (2026). Van eenzaamheid tot spierpijn: over de sociale en fysieke gezondheid van doctorandi in Vlaanderen (2018 – 2023). ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 74 – Levecque, K., De Beuckelaer, A. & Van de Velde, J. (2026). De ene doctorandus/a is de andere niet: over verschillen in de persoonlijkheid van doctorandi in Vlaanderen. ECOOM HR in R&D.
- Falconer, A. & Adragna, S. (2017). Personality types and persistence in doctoral students: a mixed methods study. *Psychology and Behavioral Science*, 2 (5), 555598. <https://doi.org/10.19080/PBSIJ.2017.02.555598>
- Feist, G. J. (1998). A meta-analysis of personality in scientific and artistic creativity. *Personality and Social Psychology Review*, 2(4), 290–309. https://journals.sagepub.com/doi/10.1207/s15327957pspr0204_5
- Feist, G. J. (2006). The psychology of science and the origins of the scientific mind. New Haven, CT: Yale University Press.
- Feng, R., Xie, Y. & Wu, J. (2024). How is personality related to research performance? The mediating effect of research engagement. *Frontiers in Psychology*, 14, 1257166. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1257166>
- Grant, S. & Langan-Fox, J. (2006). Occupational stress, coping and strain: the combined/interactive effect of the Big Five traits, *Personality and Individual Differences*, 41 (4), 719–732. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.03.008>
- Junker, T. L., Born, M. Ph. & Butter, R. (2026). Activity and resilience: how personality measures predict career success in academia. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-026-10106-2>
- Lotfi, M., Muktar, S., Ologbo, A. & Chiedu, C. (2016). The influence of the Big-Five personality traits dimensions on knowledge sharing behavior. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(11), 241. <https://doi.org/10.5901/miss.2016.v7n1s1p241>
- Lounsbury, J. W., Foster, N., Patel, H., Carmody, P., Gibson, L. W. & Stairs, D. R. (2012). An investigation of the personality traits of scientists versus nonscientists and their relationship with career satisfaction. *R&D Management*, 42 (1), 47–59. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.2011.00665.x>
- Mammadov, S. (2022). Big Five personality traits and academic performance: a meta-analysis. *Journal of Personality*, 90(2), 222–255. <https://doi.org/10.1111/jopy.12663>
- Poropat, A. E. (2009). A meta-analysis of the five-factor model of personality and academic performance. *Psychological Bulletin*, 135 (2), 322–338. <https://doi.org/10.1037/a0014996>
- Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2023). Individual differences and changes in personality during the COVID-19 pandemic. *Social and Personality Psychology*, 17(7). <https://doi.org/10.1111/spc3.12742>
- Sutin, A. R., Luchetti, M., Aschwanden, D., Lee, J. H., Sesker, A., Strickhouser, J. E., Stephan, Y., & Terracciano, A. (2022). Differential personality change earlier and later in the coronavirus pandemic in a longitudinal sample of adults in the United States. *PLOS ONE*, 17(9), e0274542. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274542>
- Widiger, T. A., & Oltmanns, J. R. (2017). Neuroticism is a fundamental domain of personality with enormous public health implications. *World Psychiatry*, 16(2), 144–145. <https://doi.org/10.1002/wps.20411>
- Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2019). A century of research on conscientiousness at work. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(46), 23004–23010. <https://doi.org/10.1073/pnas.1908430116>
- Yang, X., Zhang, C., Xu, M., Yeo, K. J., & Liu, Y. (2026). When supervisor support is not enough: the roles of impostor syndrome and neuroticism in academic procrastination among doctoral students in China. *Frontiers in Psychiatry*, 17, 1881973. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1881973>

- Zell, E., & Lesick, T. L. (2022). Big five personality traits and performance: a quantitative synthesis of 50+ meta-analyses. *Journal of Personality*, 90(4), 559-573. <https://doi.org/10.1111/jopy.12683>
- Zhang, T., Li, T., Pan, M., Jia, S., Wang, Q., Ma, H., & Li, H. (2025). Linking personality traits to psychological distress among early-career PhD faculty: a gender-based canonical analysis. *Frontiers in Psychology*, 16, 1661608. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1661608>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.259>.

Disclaimer: De nieuwsbrief rapporteert resultaten van wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd door ECOOM HR in R&D. Analyses en interpretaties zijn de verantwoordelijkheid van de auteur(s) van de nieuwsbrief, en zijn geen beleidsstandpunten van de Vlaamse Regering of van de Vlaamse overheid.
