

De ene doctorandus/a is de andere niet: over verschillen in de persoonlijkheid van doctorandi in Vlaanderen

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

WAT WETEN WE OVER DE PERSOONLIJKHEID VAN DOCTORANDI EN DE ROL ERVAN IN ACADEMISCH SUCCES EN WELZIJN?

De wetenschappelijke literatuur is rijk aan inzichten over de samenhang tussen persoonlijkheid, professioneel succes en welzijn (zie o.a. Anglim et al., 2020; Chen et al., 2025; Mammadov, 2022; Poropat, 2009; Zell & Lesick, 2022; zie ook ECOOM-brief 73). Deze literatuur is vooral gebaseerd op onderzoek bij de algemene bevolking, werknemers en studenten. Samen suggereert het bestaande onderzoek dat vooral openheid en consciëntieusheid belangrijke bouwstenen vormen voor professioneel en academisch succes, terwijl extraversie en altruïsme vooral ondersteunend kunnen zijn in de sociale dimensie van het professioneel functioneren. Neuroticisme vormt dan weer een belangrijke risicofactor voor academisch succes, onder meer omdat het samenhangt met hogere risico's op stress en problemen zoals angst, depressie en imposter syndroom en met lagere psychologische veerkracht. Consciëntieusheid, extraversie en altruïsme hangen vaker samen met een beter welzijn en een positievere psychosociale aanpassing.

Specifiek voor doctorandi is de literatuur waarin gekeken wordt naar persoonlijkheid uitermate beperkt. Behalve ons eigen bevindingen besproken in ECOOM-brief 73, vonden we geen studies terug die het persoonlijkheidsprofiel van doctorandi als dusdanig beschrijven of vergelijken doorheen de tijd. Wel onderzoekt een groeiend aantal studies hoe heel specifieke persoonlijkheidskenmerken samenhangen met aspecten van het doctoraatstraject, zoals doorzettingsvermogen, uitval, mentale gezondheid, perfectionisme, impostergevoelens en onderzoeksprestaties (o.a. Zhang et al., 2025). Inzicht in de rol van persoonlijkheidskenmerken is niet alleen wetenschappelijk, maar ook beleidsmatig relevant omdat deze kenmerken invloed uitoefenen op hoe personen omgaan met uitdagingen, samenwerken met collega's, reageren op stress en kansen benutten binnen hun werkomgeving. Inzicht in de mate waarin persoonlijkheidskenmerken bij doctorandi voorkomen, maar ook in systematische verschillen tussen groepen van doctorandi, kan ertoe bijdragen dat we beter zicht krijgen op de

verschillen in ervaringen, noden en kwetsbaarheden tijdens het doctoraatstraject.

DE PERSOONLIJKHEID VAN DOCTORANDI IN VLAANDEREN

De monitoring van junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten via de *Surveys of Junior Researchers* 2018 en 2023 biedt unieke opportuniteiten om meer zicht te krijgen op het persoonlijkheidsprofiel van doctorandi aan de Vlaamse universiteiten. Hierbij kunnen we niet alleen monitoren hoe doctorandi scoren op de zogenaamde *Big Five* persoonlijkheidskenmerken, maar ook hoe opeenvolgende cohorten van doctorandi eventueel verschillen in persoonlijkheidsprofiel. We kunnen eveneens monitoren of er eventueel systematische verschillen bestaan binnenin de populatie van doctorandi naargelang belangrijke sociodemografische kenmerken, kenmerken van de job of tewerkstelling en kenmerken van de werkorganisatie.

In ECOOM-brief 73 kreeg de lezer het gemiddelde persoonlijkheidsprofiel te zien van doctorandi aan de vijf Vlaamse universiteiten in 2018 en 2023. Uit de analyses gebaseerd op de *mini-International Personality Item Pool* (IPIP) (Donnelan et al., 2006), leerden we dat doctorandi zowel in 2018 als 2023 de hoogste gemiddelde scores optekenen voor openheid voor ervaring, consciëntieusheid en altruïsme, en de laagste gemiddelde scores voor extraversie en neuroticisme. Voor meer duiding over wat de mini-IPIP wel en niet meet, verwijzen we naar ECOOM-brief 73. Een vergelijking van het persoonlijkheidsprofiel van de twee cohorten van doctorandi in 2018 en 2023 wees op een patroon van lichte, maar significante afname in openheid, consciëntieusheid en extraversie en een lichte significante toename in altruïsme. De toename in neuroticisme is meer uitgesproken. Omdat er geen wetenschappelijk onderzoek bestaat over de persoonlijkheid van doctorandi buiten Vlaanderen, weten we niet of doctorandi aan de Vlaamse universiteiten verschillen van hun collega's in andere kennisregio's of net een gelijkaardig persoonlijkheidsprofiel vertonen.

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

Wat uit ECOOM-brief 73 al duidelijk bleek, is dat persoonlijkheid een relevante invalshoek is om de mens achter het doctoraatsonderzoek beter te begrijpen. Tegelijk roept het in kaart brengen van het gemiddelde persoonlijkheidsprofiel van doctorandi nieuwe vragen op. Doctorandi vormen immers geen homogene groep. Ze verschillen van elkaar op tal van kenmerken, zoals gender, nationaliteit of wetenschappelijke discipline. Uit onderzoek bij de algemene bevolking en studenten weten we dat dergelijke kenmerken vaak samenhangen met verschillen in persoonlijkheid. Maar ook allerlei selectiemechanismen zoals zelfselectie, selectieve migratie of selectieprocessen bij aanwervingen, kunnen ertoe leiden dat er een samenhang is tussen persoonlijkheidskenmerken van doctorandi enerzijds en specifieke job- of tewerkstellingscondities anderzijds. Er is geen wetenschappelijk onderbouwde literatuur beschikbaar die ons stuurt in de richting van hypothesen. We gaan in voorliggende ECOOM-brief daarom exploratief te werk en verschuiven de focus van het gemiddelde persoonlijkheidsprofiel opgetekend in ECOOM-brief 73 naar de diversiteit binnen deze groep. We stellen vier onderzoeksvragen:

1. *Verschildt het persoonlijkheidsprofiel van doctorandi in Vlaanderen naargelang gender en nationaliteit?*
2. *Verschildt het persoonlijkheidsprofiel van doctorandi in Vlaanderen naargelang onderwijsactiviteiten, doctoraatsfase, aantal promotoren, en type aanstelling?*
3. *Verschildt het persoonlijkheidsprofiel van doctorandi in Vlaanderen naargelang wetenschapscluster?*

PERSOONLIJKHEID IN DE SURVEY OF JUNIOR RESEARCHERS 2023

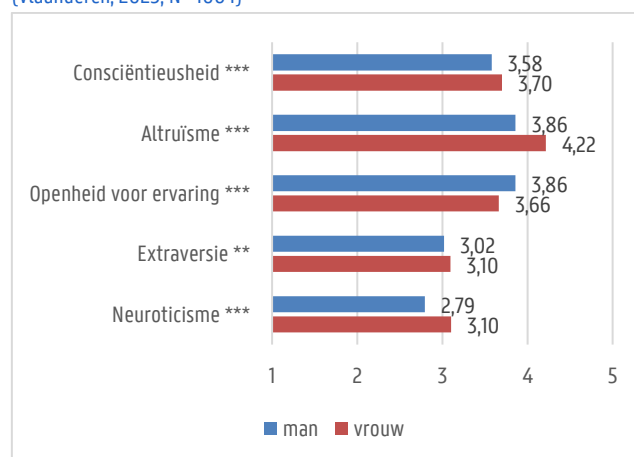
We baseren ons in voorliggende brief op de data in de *Survey of Junior Researchers 2023*. Deze survey bevraagt alle junior onderzoekers aan de vijf Vlaamse universiteiten. Ongeveer 9 op 10 junior onderzoekers doet doctoraatsonderzoek. Voor meer details over de dataverzameling, de bereikte respondenten en bevraagde thema's verwijzen we naar ECOOM-brief 51. Voor de huidige analyses beperken we ons tot die junior onderzoekers die op het moment van de survey aan het doctoreren zijn ($N_{2023}=4064$).

De persoonlijkheid van doctorandi werd gemeten via de *International Personality Item Pool (IPIP)*, een veelgebruikte operationalisering van het *Big Five*-model van persoonlijkheid. De Big Five onderscheidt vijf persoonlijkheidskenmerken: openheid, consciëntieusheid, extraversie, altruïsme en neuroticisme. In de *Survey of Junior Researchers* bevragen we persoonlijkheid met een verkorte versie van de IPIP (mini-IPIP; Donnellan et al., 2006). De mini-IPIP bevat 20 items, 4 voor elk persoonlijkheidskenmerk. De schaalscores voor elk van de vijf persoonlijkheidskenmerken varieert van 1 tot 5. Voor meer details over de berekening van de schaalscores, verwijzen we naar ECOOM-brief 73.

VERSCHILT HET PERSOONLIJKHEIDSPROFIEL VAN DOCTORANDI NAARGELANG GENDER EN NATIONALITEIT?

Figuur 1 toont dat het persoonlijkheidsprofiel van doctorandi in Vlaanderen aanzienlijk verschilt naargelang gender. Voor elk van de vijf onderzochte persoonlijkheidskenmerken worden significante verschillen vastgesteld. Enkel voor extraversie zijn de verschillen beperkt, hoewel ook hier een statistisch significant verschil wordt gevonden. Vrouwelijke doctorandi scoren gemiddeld hoger op consciëntieusheid (3.70 versus 3.58), altruïsme (4.22 versus 3.86) en neuroticisme (3.10 versus 2.79) dan mannelijke doctorandi. Mannelijke doctorandi behalen daarentegen hogere scores voor openheid voor ervaring (3.86 versus 3.66). Voor extraversie zijn de verschillen klein: vrouwen scoren gemiddeld 3.10 tegenover 3.02 bij mannen. Samengevat vertonen vrouwelijke doctorandi een profiel dat gekenmerkt wordt door hogere scores op neuroticisme, altruïsme en consciëntieusheid, terwijl mannelijke doctorandi zich onderscheiden door een grotere openheid voor ervaring.

Figuur 1. Persoonlijkheidsprofiel van doctorandi naargelang gender (Vlaanderen, 2023, $N=4064$)



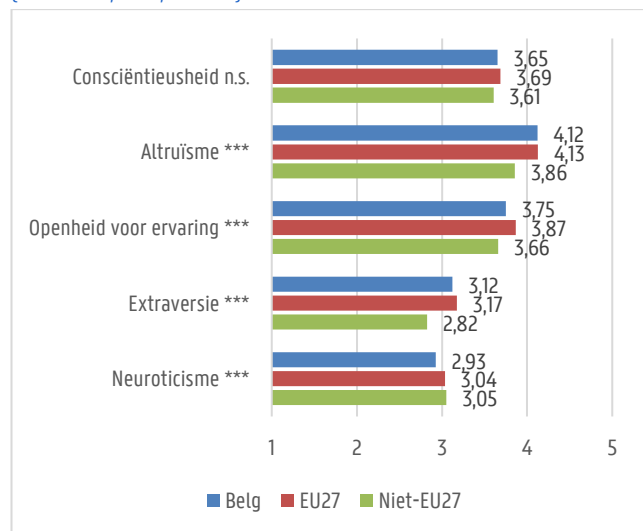
Noot: Significantie op basis van Welch-ANOVA

** = $p < 0.01$ *** = $p < 0.001$

Ook naargelang nationaliteit stellen we significante verschillen vast en dat voor vier van de vijf persoonlijkheidskenmerken. Uit Figuur 2 blijkt dat enkel voor consciëntieusheid de verschillen tussen Belgische, Europese en niet-Europese doctorandi niet statistisch significant zijn. Voor altruïsme zien we vergelijkbare scores bij Europese (4.13) en Belgische doctorandi (4.12), terwijl we voor niet-Europese doctorandi de laagste scores voor altruïsme optekenen (3.86). Voor openheid voor ervaring behalen doctorandi uit andere EU-landen de hoogste score (3.87), gevolgd door Belgische doctorandi (3.75) en doctorandi van buiten Europa (3.66). Een gelijkaardig patroon zien we bij extraversie: Europese doctorandi scoren het hoogst (3.17), gevolgd door Belgische doctorandi (3.12). Niet-Europese doctorandi zijn gemiddeld het minst extravert (2.82). De laagste scores voor neuroticisme noteren we voor de Belgische doctorandi (2.93). De neuroticisme-scores voor de internationale doctorandi zijn significant hoger en vergelijkbaar tussen de twee groepen: voor Europese doctorandi is het gemiddelde 3.04 en

voor niet-Europese doctorandi 3.05. Bovenstaande resultaten wijzen erop dat niet-Europese doctorandi gemiddeld minder altruïstisch, minder open voor ervaring en minder extravert zijn dan Belgische en Europese doctorandi. Voor neuroticisme zien we dan weer significant hogere scores voor internationale doctorandi in vergelijking met Belgische doctorandi.

Figuur 2. Persoonlijheidsprofiel van doctorandi naargelang nationaliteit (Vlaanderen, 2023, N=4064)



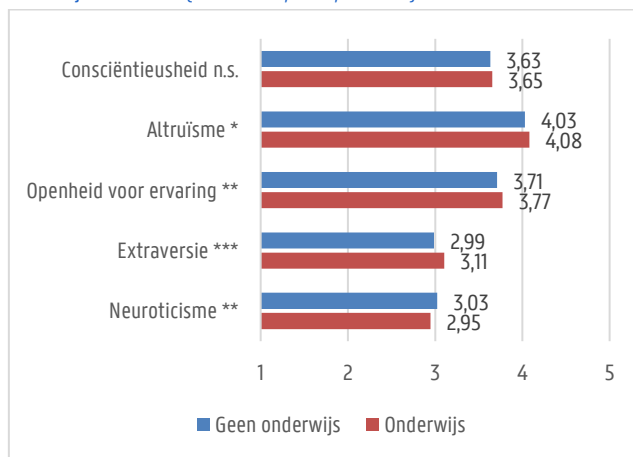
Noot: Significantie op basis van Welch-ANOVA
n.s. = niet significant ***=p<0.001

VERSCHILT HET PERSOONLIJKHEIDSPROFIEL VAN DOCTORANDI NAARGELANG ONDERWIJSACTIVITEITEN, DOCTORAATSFASE, AANTAL PROMOTOREN EN TYPE AANSTELLING?

Via Figuren 3 t.e.m. 6 krijgen we een beter zicht op de verschillen in persoonlijkheidsprofiel van doctorandi naargelang belangrijke kenmerken van job en tewerkstelling.

Kijken we in Figuur 3, dan zien we vooreerst dat we voor consciëntieusheid geen significante verschillen vinden. Doctorandi die betrokken zijn bij onderwijs scoren gemiddeld hoger op altruïsme (4.08 versus 4.03), openheid voor ervaring (3.77 versus 3.71) en extraversie (3.11 versus 2.99) dan doctorandi die uitsluitend onderzoek verrichten. Opvallend is ook dat doctorandi die niet in onderwijsactiviteiten betrokken zijn, gemiddeld hoger scoren op neuroticisme (3.03 versus 2.95). Hoewel de verschillen in absolute termen beperkt blijven, suggereren deze resultaten dat doctorandi die onderwijs opnemen gemiddeld iets meer open zijn voor nieuwe ervaringen, sociaal zijn en meer gericht op samenwerking. Tegelijk lijken zij gemiddeld iets minder kwetsbaar voor negatieve emoties en stress dan doctorandi zonder onderwijsopdracht.

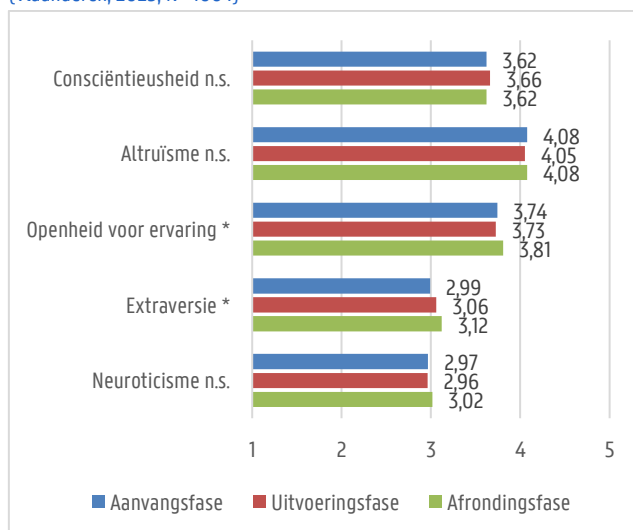
Figuur 3. Persoonlijheidsprofiel van doctorandi naargelang betrokkenheid bij onderwijsactiviteiten (Vlaanderen, 2023, N=4064)



Noot: Significantie op basis van Welch-ANOVA
n.s. = niet significant * =p<0.05 ** =p<0.01 ***=p<0.001

Kijken we in Figuur 4 naar doctoraatsfase, dan zien we dat we voor consciëntieusheid, altruïsme en neuroticisme geen significante verschillen vaststellen tussen doctorandi in de planningsfase, uitvoeringsfase en afwerkingsfase. Wel blijken er significante verschillen te bestaan voor openheid voor ervaring en extraversie. Doctorandi in de afwerkingsfase rapporteren de hoogste score voor openheid voor ervaring (3,81). In de plannings- en uitvoeringsfase rapporteren we respectievelijk 3,74 en 3,73. Een vergelijkbaar patroon zien we voor extraversie. Ook hier rapporteren doctorandi in de afwerkingsfase de hoogste score (3,12). Voor doctorandi in de uitvoeringsfase noteren we 3,06 en in de planningsfase 2,99. Deze resultaten suggereren dat de doctorandi die zich in de laatste fase van hun doctoraatstraject bevinden, gemiddeld meer open zijn voor ervaring en gemiddeld iets extravert zijn dan doctorandi in vroegere fasen van het doctoraatstraject. De scores op consciëntieusheid, altruïsme en neuroticisme verschillen niet naar fase van het doctoraatstraject.

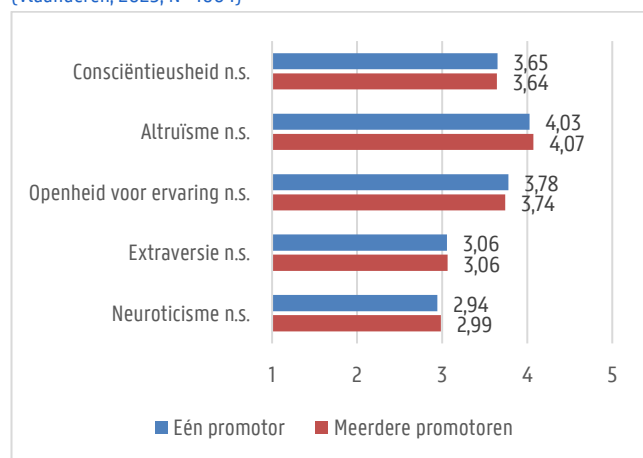
Figuur 4. Persoonlijheidsprofiel van doctorandi naargelang doctoraatsfase (Vlaanderen, 2023, N=4064)



Noot: Significantie op basis van Welch-ANOVA
n.s. = niet significant * =p<0.05

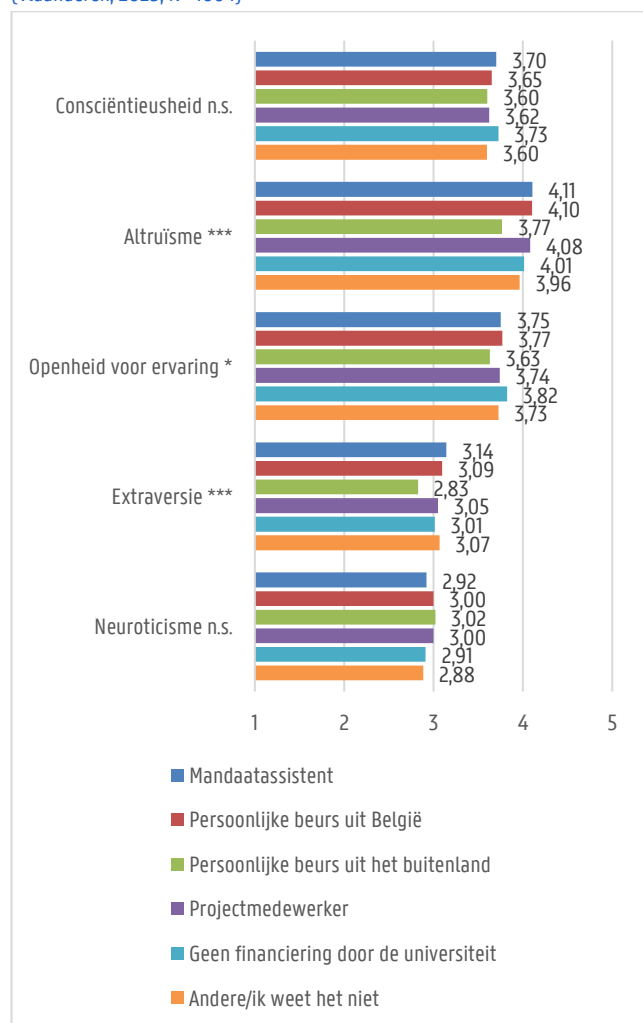
In Figuur 5 en Figuur 6 zien achtereenvolgens de samenhang tussen persoonlijkheidskenmerken enerzijds en de begeleiding van het doctoraatsonderzoek en het type aanstelling anderzijds.

Figuur 5. Persoonlijkheidsprofiel van doctorandi naargelang aantal promotoren (Vlaanderen, 2023, N=4064)



Noot: Significantie op basis van Welch-ANOVA
n.s. = niet significant

Figuur 6. Persoonlijkheidsprofiel van doctorandi naargelang type aanstelling (Vlaanderen, 2023, N=4064)



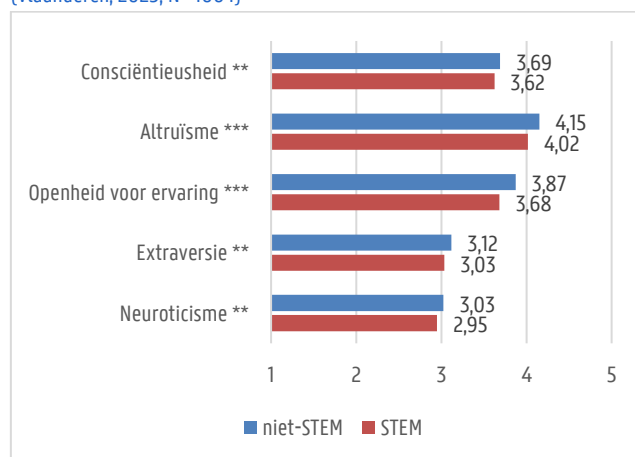
Noot: Significantie op basis van Welch-ANOVA
n.s. = niet significant * = $p < 0.05$ *** = $p < 0.001$

Figuur 5 toont ons dat er geen systematische verschillen zijn in het aantal promotoren naargelang specifieke persoonlijkheidskenmerken van doctorandi. Figuur 6 wijst erop dat doctorandi in verschillende types van aanstelling geen systematische verschillen vertonen op het vlak van consciëntieusheid en neuroticisme, maar wel we zien wel systematische verschillen bij de drie andere persoonlijkheidskenmerken. Voor altruïsme worden de laagste scores teruggevonden bij doctorandi met een persoonlijke beurs uit het buitenland (3.77), terwijl mandaatassistenten (4.11) en doctorandi met een persoonlijke beurs uit België (4.10) de hoogste scores behalen. Voor openheid voor ervaring vinden we de hoogste scores bij doctorandi zonder formele onderzoeksfinanciering (3.82) en de laagste bij doctorandi met een persoonlijke beurs uit het buitenland (3.63). Doctorandi met een mandaatassistent-aanstelling scoren gemiddeld het hoogst op extraversie (3.14), terwijl doctorandi met een persoonlijke beurs uit het buitenland de laagste score behalen (2.83). Hoewel de absolute verschillen beperkt blijven, suggereren deze resultaten dat verschillende financierings- en aanstellingsvormen gepaard gaan met licht verschillende persoonlijkheidsprofielen.

VERSCHILT HET PERSOONLIJKHEIDSPROFIEL VAN DOCTORANDI NAARGELANG WETENSCHAPSCLUSTER?

Figuren 7 en 8 tonen ons significante verschillen tussen wetenschapsclusters voor alle vijf de persoonlijkheidskenmerken. Wanneer we een onderscheid maken tussen STEM en niet-STEM zoals in Figuur 7, dan zien we dat doctorandi in de niet-STEM hogere scores vertonen voor consciëntieusheid (3.69 versus 3.62), altruïsme (4.15 versus 4.02), openheid voor ervaring (3.87 versus 3.68), extraversie (3.12 versus 3.03), en ook voor neuroticisme (3.03 versus 2.95). Hoewel de verschillen in absolute termen beperkt blijven, wijzen ze erop dat doctorandi in niet-STEM-disciplines gemiddeld nieuwsgieriger, sociaal en meer op samenwerking gericht zijn dan hun collega's met doctoraatsonderzoek binnen de STEM.

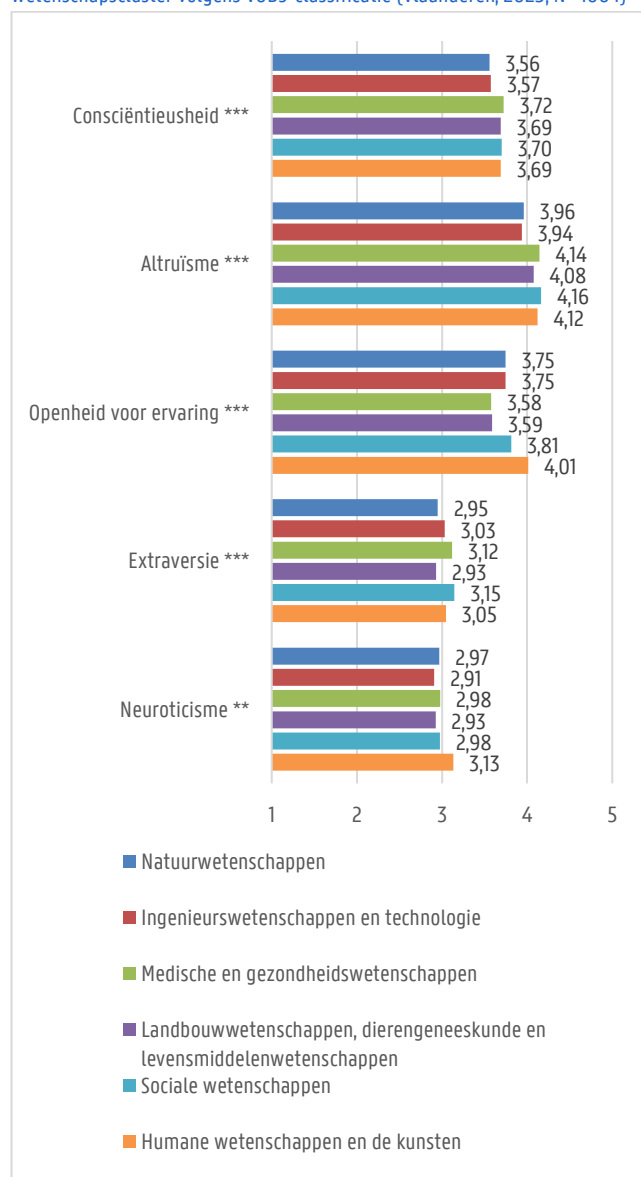
Figuur 7. Persoonlijkheidsprofiel van doctorandi naargelang STEM vs. niet-STEM (Vlaanderen, 2023, N=4064)



Noot: Significantie op basis van Welch-ANOVA
** = $p < 0.01$ *** = $p < 0.001$

Als we in Figuur 8 de lens scherper stellen en wetenschapscluster indelen volgens de VODS-classificatie (Vancauwenbergh & Poelmans, 2019), dan krijgen we een iets genuanceerder beeld.

Figuur 8. Persoonlijkheidsprofiel van doctorandi naargelang wetenschapscluster volgens VODS-classificatie (Vlaanderen, 2023, N=4064)



Noot: Significantie op basis van Welch-ANOVA

** = $p < 0.01$ *** = $p < 0.001$

Voor conscientieusheid zijn alvast duidelijke verschillen zichtbaar: doctorandi uit de medische en gezondheidswetenschappen rapporteren de hoogste score (3.72), doctorandi in de natuurwetenschappen de laagste (3.56). Altruïsme vinden we het meest terug in de sociale wetenschappen (4.16), het minst in de ingenieurswetenschappen en technologie (3.94). Openheid voor ervaring bereikt haar hoogste niveau bij doctorandi uit de humane wetenschappen en kunsten (4.01), gevolgd door de sociale wetenschappen (3.81). De laagste score wordt vastgesteld bij doctorandi uit de medische en gezondheidswetenschappen (3.58). Voor extraversie worden de hoogste scores gevonden in de sociale wetenschappen (3.15), terwijl doctorandi in de cluster van de landbouwwetenschappen, diergeneeskunde en levensmiddelenwetenschappen het minst

extravert zijn (2.93). Wat neuroticisme betreft, noteren we de hoogste scores voor doctorandi in de humane wetenschappen en kunsten (3.13) en de laagste scores voor doctorandi in de ingenieurswetenschappen en technologie (2.91). De resultaten suggereren dat verschillende wetenschapsdomeinen niet alleen inhoudelijk maar ook qua persoonlijkheidsprofiel van elkaar verschillen. Humane wetenschappen en kunsten worden gekenmerkt door een grotere openheid en hoger neuroticisme, sociale wetenschappen door meer extraversie en altruïsme, en medische en gezondheidswetenschappen door een hogere conscientieusheid.

DISCUSSIE

Wetenschappelijke onderzoek wijst al langer op (mogelijke) verschillen in persoonlijkheidskenmerken naargelang gender, cultuur/etniciteit en opleidings- of beroepscontext (o.a. Anni et al., 2025; Eap et al., 2008; Ehrhart & Makransky, 2007; Lee & Ashton, 2020; Schirmer et al., 2026). En de wetenschap is ook rijk aan onderzoek dat aantoon dat persoonlijkheidskenmerken samenhangen met professioneel succes en welzijn (zie o.a. Anglim et al., 2020; Chen et al., 2025; Mammadov, 2022; Poropat, 2009; Zell & Lesick, 2022; zie ook ECOOM-brief 73). De inzichten stoelen vooral op onderzoek bij de algemene bevolking, bij werknemers en bij studenten.

Er is geen wetenschappelijk onderzoek dat zich specifiek richt op doctorandi en hun persoonlijkheidsprofiel in kaart brengt. Er ontbreekt dus inzicht in de persoonlijkheidskenmerken van doctorandi, in eventuele verschillen in persoonlijkheid bij cohorten doctorandi doorheen de tijd, of tussen specifieke groepen van doctorandi binnen eenzelfde cohort. Nochtans is kennis over systematische persoonlijkheidsverschillen tussen groepen belangrijk om beleid te kunnen voeren dat voldoende inspeelt op de verschillende kansen en uitdagingen die met verschillende persoonlijkheidskenmerken gepaard gaan.

Voor Vlaanderen zijn er sinds recent pionierende inzichten op basis van de *Survey of Junior Researchers* 2018 en 2023 in opdracht van de Vlaamse Overheid. In ECOOM-brief 73 schetsten we voor beide surveyjaren niet alleen het gemiddelde persoonlijkheidsprofiel van doctorandi in Vlaanderen aan de hand van het *Big Five* persoonlijkheidsmodel, maar we gingen ook na of er significante verschillen waren tussen de cohorten van doctorandi voor de COVID-pandemie in 2018 en die erna in 2023. In beide jaren was het patroon hetzelfde: doctorandi toonden de hoogste gemiddelde scores voor openheid voor ervaring, conscientieusheid en altruïsme, en de laagste gemiddelde scores voor extraversie en neuroticisme. Tussen 2018 en 2023 zagen we een kleine, maar significante afname in openheid, conscientieusheid en extraversie, en een kleine, maar significante toename in altruïsme. De toename van neuroticisme was meer uitgesproken, wat wijst op meer gevoeligheid voor stress en minder veerkrachtig blijven onder druk.

Terwijl ECOOM-brief 73 aangaf dat persoonlijkheid een relevante invalshoek is om de mens achter het doctoraatsonderzoek beter te begrijpen, roept het tegelijk vragen op. Achter het gemiddelde persoonlijkheidsprofiel zit immers een heterogene groep van doctorandi. Ze verschillen van elkaar op tal van sociodemografische

kenmerken, kenmerken van de job en tewerkstelling en kenmerken van hun werkorganisatie. In voortliggende ECOOM-brief bieden we een eerste empirische bijdrage aan de literatuur door te tonen dat de populatie doctorandi in Vlaanderen niet alleen divers is qua achtergrondkenmerken en job- en tewerkstellingskenmerken, maar ook qua persoonlijkheid. Onze bevindingen geven aanleiding tot drie *take aways*:

Ten eerste, blijkt dat de populatie van doctorandi ook qua persoonlijkheid divers is. Onze bevindingen wijzen op systematische verschillen naar gender, nationaliteit, het al dan niet betrokken zijn in onderwijsactiviteiten, type aanstelling en wetenschapscluster. We vonden geen of weinig verschillen naargelang het aantal promotoren of doctoraatsfase terug. Hoewel veel verschillen statistisch significant waren, bleven de verschillen in gemiddelde scores op de persoonlijkheidskenmerken tussen groepen doorgaans relatief beperkt. De kleinste verschillen vonden we voor consciëntieusheid, wat erop wijst dat groepen van doctorandi weinig van elkaar verschillen in de mate waarin ze doelgericht werken, overzicht houden over complexe taken en doorzetten om lange termijn doelen te bereiken.

Ten tweede, situeren de verschillen tussen groepen zich niet rond één enkel persoonlijkheidskenmerk, maar rond verschillende combinaties van persoonlijkheidskenmerken. De resultaten wijzen daardoor op uiteenlopende persoonlijkheidsprofielen binnen de populatie van doctorandi. De huidige analyses laten niet toe uitspraken te doen over de oorsprong van deze uiteenlopende profielen. Ze kunnen het gevolg zijn van selectiemechanismen vóór de start van het doctoraat, van ervaringen tijdens het doctoraatstraject, of van een combinatie van beide processen. Zo kunnen bepaalde persoonlijkheidskenmerken de kans vergroten dat iemand voor een doctoraat kiest, terwijl het uitvoeren van een specifieke job (zoals doctoraatsonderzoek) op zich ook bepaalde persoonlijkheidskenmerken kan versterken of afzwakken. Tezelfdertijd kunnen we ook selectieve uitval niet uitsluiten: doctorandi met bepaalde persoonlijkheidskenmerken zouden meer dan anderen ervoor kunnen kiezen om vroegtijdig te stoppen met doctoreren.

Ten derde, vraagt neuroticisme bijzondere aandacht. Eerder onderzoek in ECOOM-brief 73 toonde een duidelijke toename van neuroticisme aan tussen 2018 en 2023. De huidige analyses tonen aan dat neuroticisme zich ongelijk verspreidt binnen de populatie van doctorandi. We noteren systematische verschillen naar gender, nationaliteit, onderwijs en wetenschapscluster.

Wat betekenen onze onderzoeksbevindingen nu voor het beleid?

Onze onderzoeksbevindingen tonen aan dat de populatie van doctorandi in Vlaanderen niet alleen divers is naar sociodemografische kenmerken, tewerkstellingsvormen en wetenschapscluster, maar ook naar persoonlijkheidsprofiel. Dit is beleidsmatig relevant omdat onderzoek al geruime tijd aantoonde dat persoonlijkheidskenmerken samenhangen met academisch succes, professionele prestaties en loopbaanontwikkeling en welzijn. Beleidsmatig betekent dit dat interventies die zich richten op “de gemiddelde doctorandus/a” en onvoldoende rekening houden met de diversiteit in persoonlijkheid bij doctorandi belangrijke kansen laat liggen omdat de potentiële meerwaarde van specifieke doctorandi niet voldoende ingeschat wordt.

Bovendien is zo'n interventie ook onvoldoende inclusief. Persoonlijkheid beïnvloedt namelijk niet alleen hoe onderzoekers omgaan met uitdagingen, feedback en onzekerheid, maar ook hoe zij samenwerken, netwerken uitbouwen, (innovatie)kansen benutten, kennis verspreiden en maatschappelijke impact creëren. Vanuit wetenschapsperspectief is die diversiteit potentieel een sterkte. Openheid voor ervaring wordt in de literatuur bijvoorbeeld vaak geassocieerd met intellectuele nieuwsgierigheid, creativiteit en innovatief denken, terwijl consciëntieusheid vaker in verband wordt gebracht met doorzettingsvermogen, betrouwbaarheid en het succesvol realiseren van complexe taken. Extraversie en altruïsme kunnen dan weer bijdragen aan samenwerking, kennisuitwisseling en valorisatieactiviteiten. Verschillende persoonlijkheidsprofielen kunnen dus op verschillende manieren bijdragen aan wetenschappelijke excellentie en maatschappelijke impact. Persoonlijkheid is daarom relevant voor uiteenlopende beleidsdoelstellingen. Vanuit onderzoeksperspectief kan persoonlijkheid samenhangen met onderzoeksproductiviteit, doctoraatsafroding, creativiteit, innovatie, de keuze voor eerder “veilig” onderzoek dan wel *high-risk/high-gain* of disruptief onderzoek. Vanuit economisch en maatschappelijk perspectief kan persoonlijkheid relevant zijn voor kennisdiffusie, kennisvalorisatie, ondernemerschap, samenwerking met externe stakeholders en maatschappelijke impact. Vanuit HR-perspectief hangt persoonlijkheid bovendien samen met welzijn, retentie en loopbaanontwikkeling.

Onze onderzoeksbevindingen wijzen uit dat er niet zoiets bestaat als “de gemiddelde doctorandus/a”, maar ook niet zoiets als “de ideale doctorandus/a” waarrond selectieprocedures moeten worden opgebouwd. Integendeel, onze resultaten tonen dat binnen de Vlaamse universiteiten uiteenlopende persoonlijkheidsprofielen aanwezig zijn die in doctoraatsonderzoek elk hun eigen sterktes voor O&O en maatschappelijke impact kunnen meebrengen. De beleidsuitdaging bestaat daarom niet uit het selecteren van het “juiste type onderzoeker”, maar uit het creëren van inclusieve onderzoeksomgevingen waarin verschillende persoonlijkheden het beste van zichzelf kunnen realiseren en zo bijdragen aan excellent onderzoek. Dat vraagt aandacht voor de diverse sterktes en behoeften bij doctorandi in hun professionele ontwikkeling, bij samenwerking en ook bij kennisdiffusie en valorisatie. Het vraagt eveneens aandacht voor verschillen in noden inzake psychosociale ondersteuning en welzijn. Specifiek voor het welzijns- en retentiebeleid bij doctorandi, benadrukken onze onderzoeksbevindingen de nood aan extra aandacht voor neuroticisme. In ECOOM-brief 73 stelden we vast dat neuroticisme in de populatie van doctorandi in Vlaanderen tussen 2018 en 2023 beduidend toegenomen was. De huidige analyses tonen aan dat neuroticisme binnen deze populatie bovendien ongelijk verdeeld is. Dit verdient beleidsaandacht omdat neuroticisme in de literatuur samenhangt met een grotere gevoeligheid voor stress, angst, depressieve klachten, impostergevoelens en een lagere psychologische veerkracht. In het licht van eerdere ECOOM-bevindingen rond mentale gezondheid (Levecque et al., 2017; ECOOM-briefs 54 en 69) en verloopintenties (ECOOM-brief 63) suggereert dit dat persoonlijkheid mogelijk een rol speelt in bredere vraagstukken rond welzijn, retentie

en talentontwikkeling. Is de toename in neuroticisme de oorzaak van de geobserveerde toename in mentale gezondheidsproblemen en de toename van stress als reden voor verloopintenties? Op basis van de huidige analyses kunnen we geen uitspraken doen over oorzaak en gevolg. Verdere analyses op basis van de *Survey of Junior Researchers 2023* zullen aantonen in welke mate welzijn en verloopintenties eerder samenhangen met persoonlijkheid dan wel met de manier waarop het werk en de werkomgeving binnen universiteiten georganiseerd zijn. Op dit laatste gingen we in vroeger onderzoek al uitgebreider in (zie Levecque et al., 2017 en o.a. ECOOM-briefs 54, 63 en 69).

REFERENTIES

- 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>
- Anni, K., Vainik, U. & Mottus, R. (2025). Personality profiles of 263 occupations. *Journal of Applied Psychology*, 110(4), pp.481-511. <https://doi.org/10.1037/apl0001249>
- Chen, S., Cheung, A. C. K., & Zheng, Z. (2025). Big Five personality traits and university students' academic performance. *Personality and Individual Differences*, 240, 113163. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2025.113163>
- 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://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1040-3590.18.2.192>
- Eap, S., DeGarmo, D.S. & Teten, A. (2008). Culture and personality among European American and Asian American men. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 39(5), 630-643. <https://doi.org/10.1177/0022022108321310>
- 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 54** - Levecque, K., Van de Velde, J., Huyghe, V., De Beuckelaer, A., De Becker, A. & Mortier, A. (2025). Junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten: wie loopt het meeste risico op grensoverschrijdend gedrag? 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 73** – Levecque, K., De Beuckelaer, A., & Van de Velde, J., (2026). De mens achter het onderzoek: over de persoonlijkheid van doctorandi in Vlaanderen (2018 en 2023). ECOOM HR in R&D.
- Ehrhart, K. H., & Makransky, G. (2007). Testing vocational interests and personality as predictors of person-vocation and person-job fit. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 206-226. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1069072706298105>
- Lee, K. & Ashton, M.C. (2020). Seks differences in HEXACO personality characteristics across countries and ethnicities. *Journal of Personality*, 88(6), 1075-1090. <https://doi.org.libugent.idm.oclc.org/10.1111/jopy.12551>
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868-879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>
- 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>
- Schirmer, L.R., Garzoni, D.L.C., da Silva, J.W.G., dos Santos, A.L., Natividade, J.C. (2026). Revisiting gender differences in 10 aspects of personality. *Personality and Individual Differences*, 258, 113852. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2026.113852>
- Vancauwenbergh, S., & Poelmans, H. (2019). The creation of the Flemish research discipline list, an important step forward in harmonising research information (systems). *Procedia Computer Science*, 146, 265-278. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.01.075>
- 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>
- 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>

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.
