



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Persoonlijkheid en mindset van een topsporter en een ondernemer: verschillen en gelijkenissen

Esli Tigges

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

PROMOTOR :

dr. Robin DEMAN

COPROMOTOR :

Prof. dr. Pieter VANDEKERKHOF



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be
Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2021
2022



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Persoonlijkheid en mindset van een topsporter en een ondernemer: verschillen en gelijkenissen

Esli Tigges

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

PROMOTOR :

dr. Robin DEMAN

COPROMOTOR :

Prof. dr. Pieter VANDEKERKHOF

Woord vooraf

Ik ben een masterstudent Handelswetenschappen aan de Universiteit Hasselt. Ik heb ervoor gekozen om in het kader van mijn masterproef door middel van een literatuurstudie en een empirisch onderzoek meer te weten te komen over de gelijkenissen en verschillen op vlak van persoonlijkheid tussen ondernemers en topsporters. Mijn focus lag hierbij vooral op het onderzoeken van vijf persoonlijkheidskenmerken, de zogenaamde Big Five. Er werd onderzocht welke eigenschappen vooral naar voren kwamen bij enerzijds de ondernemers en anderzijds de topsporters. Dit werd gedaan aan de hand van een kwalitatief onderzoek. Ik ben in bestaande, wetenschappelijk onderbouwde literatuur nagegaan of er al onderzoeken bestaan over de gelijkenissen en verschillen tussen ondernemers en topsporters op vlak van de Big Five. Aan de hand van de gevonden literatuur en een bijkomende empirische studie tracht ik te achterhalen welke domeinen van de Big Five het meeste overeenkwamen tussen beide groepen, en welke juist niet.

Graag zou ik mijn promotor, Robin Deman, willen bedanken voor de uitstekende ondersteuning gedurende mijn masterproef. Ook mede dankzij de kennis en vaardigheden die ik verworven heb tijdens mijn studieloopbaan was ik in staat om deze masterproef tot een goed einde te brengen. Tot slot wil ik ook mijn familie en vrienden bedanken voor de morele steun tijdens het gehele proces.

Esli Tigges

juni, 2022

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Literatuurstudie	5
2.1 <i>Persoonlijkheid</i>	5
2.1.1 Persoonlijkheid van ondernemers.....	6
2.1.2 Persoonlijkheid van topsporters.....	8
2.2.1 Consciëntieusheid.....	9
2.2.2 Openheid voor ervaring.....	10
2.2.3 Emotionele stabiliteit.....	10
2.2.4 Extraversie.....	11
2.2.5 Vriendelijkheid.....	11
3. Thema's voor het kwalitatief onderzoek	13
3.1 <i>Consciëntieusheid</i>	13
3.2 <i>Openheid voor ervaring</i>	13
3.3 <i>Emotionele stabiliteit</i>	13
3.4 <i>Extraversie</i>	14
3.5 <i>Vriendelijkheid</i>	14
4. Methodologie	15
5. Resultaten	19
5.1 <i>Consciëntieusheid</i>	19
5.2 <i>Openheid voor ervaringen</i>	21
5.3 <i>Emotionele stabiliteit</i>	23
5.4 <i>Extraversie</i>	25
5.5 <i>Vriendelijkheid</i>	27
6. Discussie	29
7. Literatuurlijst	31
8. Appendix	37

1. Inleiding

Dit onderzoek tracht de gelijkenissen en verschillen tussen topsporters en ondernemers op vlak van persoonlijkheid te doorgronden.

Eerdere onderzoeken werden vooral gekaderd door de theorie van de Big Five persoonlijkheidskenmerken (Goldberg, 1993; McCrae & Costa, 1996) of Eysenck persoonlijkheidstheorie (Eysenck, 1970). In dit onderzoek werd er geopteerd om te werken met de Big Five persoonlijkheidskenmerken.

Het onderzoek tracht te ontdekken welke Big Five persoonlijkheidskenmerken naar voren komen bij zowel ondernemers als topsporters. Er zal gekeken worden naar welke gelijkenissen ondernemers en topsporters vertonen, maar ook de verschillen tussen beide groepen worden onder de loep genomen. In het onderzoek van (Quast, Harrison M., 2016) werd al aangetoond dat er een hoog niveau van consciëntieusheid, extraversie en emotionele stabiliteit werd aangetroffen bij zowel atleten als ondernemers. Er was een duidelijke overlap te zien in de eigenschappen van de onderzochte individuen. Ook werd duidelijk dat deze eigenschappen van het grootste belang zijn bij het nastreven van zowel atletische als zakelijke successen (Quast, Harrison M., 2016). Dit onderzoek toont dus duidelijk de relevantie van het onderwerp aan.

Meerdere onderzoeken in het verleden lieten al zien dat het mogelijk was om een Big Five profiel te plakken op een ondernemer (Zhao et al., 2010, Shane et al., 2010). Ook hebben vele onderzoeken ingezet op de verschillen tussen werknemers en ondernemers op vlak van persoonlijkheid bijv. (Zhao & Seibert, 2006). Studies van persoonlijkheid in de sportpsychologie zijn dan weer voornamelijk gericht op het onderzoeken van de associaties tussen persoonlijkheid, participatie, en atletische prestaties (Aidman & Schofield, 2004; Allen et al., 2013; Allen & Laborde, 2014).

Er is bijgevolg veel literatuur beschikbaar die inzet op de persoonlijkheid van een ondernemer en topsporter. Toch zijn er maar weinig onderzoeken die effectief een vergelijking maken tussen beide groepen. Door rekening te houden met de vele onderzoeken uit het verleden naar zowel het profiel van een ondernemer als dat van een topsporter zal deze studie in staat zijn een optimale vergelijking te maken van de overeenkomstige eigenschappen van beide groepen. Ook zullen op die manier de verschillen tussen ondernemers en topsporters helderder worden.

Het doel van de studie ligt niet alleen in het maken van een vergelijking tussen beide groepen, er zal ook onderzocht worden hoe beide groepen van elkaar kunnen leren op gebied van persoonlijkheid. Deze praktische tips zullen de carrière van zowel de ondernemers als de topsporters ten goede komen.

2. Literatuurstudie

2.1 Persoonlijkheid

Omdat de definitie van persoonlijkheid nogal uiteenlopend is in de literatuur werd er in dit onderzoek op zoek gegaan naar een algemene taxonomie om het begrip persoonlijkheid te definiëren. In de jaren negentig ontstond er dan ook een consensus tussen wetenschappers dat een persoonlijkheidsmodel met vijf factoren, gewoonlijk de big five genoemd (McCrae en Costa, 2003), de beste manier is om persoonlijkheid te conceptualiseren. In 1961 vonden Tupes en Christal vijf factoren die als raamwerk dienden voor het nu algemeen aanvaarde "Big Five"-model. Verdere ontwikkeling tot 1981 creëerde de eerste vijf factoren die bestonden uit "(I) Extraversie (spraakzaam, assertief, energiek) (II) Vriendelijkheid (goedaardig, coöperatief, vertrouwend) (III) Consciëntieusheid (ordelijk, verantwoordelijk, betrouwbaar) (IV) Emotionele stabiliteit versus neuroticisme (kalm, niet neurotisch, niet snel van streek) (V) Cultuur (intellectueel, gepolijst, onafhankelijk van geest)" (Norman, 1963; John, O., & Srivastava, S. 1999). Deze factoren werden uiteindelijk bekend als de 'Big Five' (Goldberg, 1981).

Mensen die hoog scoren op Cultuur (ook wel openheid voor ervaringen genoemd) zijn meestal artistiek, nieuwsgierig, vindingrijk en origineel; en hebben brede interesses, gevoeligheid voor esthetische ervaringen en fantasie, en een rijk gevoelsleven. Mensen met een lage openheid hebben meer beperkte interesses en zijn conventioneel in hun kijk en gedrag; ze zijn gesloten voor nieuwe ideeën en ervaren hun emoties minder intens. (Novikova, I. A., 2013).

Personen met hoge scores op consciëntieusheid (nauwgezetheid) streven ernaar om de lat hoog te leggen voor hun eigen en zijn zelfgedisciplineerd, ordelijk, weloverwogen, verantwoordelijk, grondig en plichtsgetrouw. Mensen met een lage score op consciëntieusheid plannen zelden vooruit; ze kunnen onvoorzichtig en ongeorganiseerd zijn in persoonlijke zaken, en slagen er vaak niet in om een goed gedefinieerde reeks levensdoelen vast te stellen (Novikova, I. A., 2013).

Extraverte mensen zijn warm, spraakzaam, assertief, actief en energiek, opgewekt en hebben een hoog positief affect; ze zijn over het algemeen graag in de buurt van anderen en geven de voorkeur aan stimulerende omgevingen. Introverte mensen daarentegen zijn graag alleen of met een paar goede vrienden; ze zijn gereserveerd en serieus, waarderen hun onafhankelijkheid en geven de voorkeur aan een rustige omgeving (Novikova, I. A., 2013). In weinig onderzoeken wordt er rekening gehouden met een derde mogelijkheid, namelijk een ambivert persoon. Een ambivert persoon voelt zich redelijk op zijn gemak bij groepen en sociale interactie, maar geniet ook van tijd alleen, weg van een menigte. In eenvoudiger woorden, een ambivert is een persoon wiens gedrag verandert afhankelijk van de situatie waarin ze zich bevinden. In het aangezicht van autoriteit of in aanwezigheid van vreemden kan de persoon introvert zijn. In aanwezigheid van familie of goede vrienden kan de persoon echter zeer energiek of extravert zijn. Ambiverte mensen hebben het vermogen om zich aan veel verschillende situaties aan te passen. Ze kunnen in theorie in alle

beroepen succesvol zijn, natuurlijk afhankelijk van hun talenten, maar ze hebben geen problemen met de persoonlijkheidskenmerken van welk beroep dan ook. Ze kunnen zich in grote groepen redden, maar overleven ook sociaal isolement. Ambiversie is de meest adaptieve en stabiele combinatie van introversie en extraversie. (Petric, 2019).

Daarnaast zijn mensen met een hoge score op vriendelijkheid zijn altruïstisch, coöperatief, medelevend, waardierend, vergevingsgezind, genereus, vriendelijk, sympathiek en vertrouwen op de goede bedoelingen van anderen. Mensen die minder scoren op vriendelijkheid worden daarentegen gekenmerkt door antagonisme, scepsis en een competitieve in plaats van coöperatieve benadering van het leven (Novikova, I. A., 2013).

Ten slotte maakt de theorie duidelijk dat mensen die hoog scoren op Neuroticisme emotioneel gevoelig zijn; ze raken gemakkelijk van streek en ervaren vaak negatieve emoties. Neuroticisme omvat ook verdriet, woede, angst, zorgen, zelfbewustzijn, kwetsbaarheid voor stress en de neiging om impulsief te handelen. Mensen die laag scoren op Neuroticisme zijn kalm en emotioneel stabiel (de N-factor wordt soms aangeduid met – “Emotionele Stabiliteit”) (Novikova, I. A., 2013).

Deze studie is gericht op het begrijpen en identificeren van de persoonlijkheid van zowel de ondernemer als ook die van de topsporter. Er wordt bekeken welke specifieke eigenschappen een significante impact kunnen hebben op het enerzijds bereiken van de topsport en het anderzijds worden van een ondernemer. Er zal gebruik gemaakt worden van het Big-Five model, omdat het uitgebreid is bestudeerd en op verschillende gebieden wordt gebruikt. Het wordt toegepast met verschillende combinaties van verschillende gedragsuitkomsten (Costa & McCrae, 2008). Het biedt een empirisch afgeleide definitie van persoonlijkheidskenmerken en een breed scala aan kenmerken en is een goed ontwikkeld en streng getest psychometrisch meetinstrument (Costa & McCrae, 1992).

2.1.1 Persoonlijkheid van ondernemers

De resultaten verzameld door Zhao & Seibert (2006) suggereren dat ondernemers verschillen van als manager gepositioneerde werknemers op vier van de Big 5-kenmerken. Consciëntieusheid zou de sterkste relatie hebben gehad met ondernemerssuccessen, terwijl openheid voor nieuwe ervaringen (cultuur) ook een hogere relatie met ondernemers vertoonde dan managers. Dit zou dus bijdragen aan het ondernemerssucces. Openheid voor nieuwe ervaringen is nuttig voor een ondernemer, omdat iemand die net begint met het starten van een eigen onderneming, bereid moet zijn het onbekende te ervaren en in staat moet zijn zich aan te passen en te reageren op nieuwe en onbekende situaties. Een hoge mate van openheid voor ervaringen zou een beginnende ondernemer in staat stellen om comfortabeler door verschillende ervaringen te navigeren en uiteindelijk een grotere kans te hebben om het potentieel van elke nieuwe ervaring te maximaliseren (Quast, Harrison M., 2016). Een ondernemer met een hoog consciëntieus karakter straalt een grote controle en betrouwbaarheid uit. Dit is een nuttige eigenschap voor ondernemers, aangezien een ondernemer vaak aan het begin van een onderneming niemand anders dan zichzelf heeft om op te vertrouwen en zonder constante controle in staat moet zijn om taken te voltooien en vooruitgang te boeken (Quast, Harrison M., 2016). Ook werd in de theorie beweerd dat ondernemers emotioneel stabiel

zijn dan managers. Managers daarentegen zouden dan weer hoger scoren op vriendelijkheid (Zhao & Seibert, 2006). Ook kwam in het onderzoek van Zhao & Seibert (2006) verrassend naar voren dat er geen verschil in de mate van extraversie werd gevonden tussen de ondernemers en de managers.

Bovendien blijkt er een persoonlijkheidsprofiel te zijn gekoppeld aan personen die bereid zijn of intenties hebben om een bedrijf op te starten. Dit profiel bevat een hoge mate van consciëntieusheid, openheid voor ervaringen en extraversie. Daarnaast bevat het profiel een lage mate van neuroticisme, of in andere woorden een hoge mate van emotionele stabiliteit. Opvallend in dit profiel is het ontbreken van de factor vriendelijkheid, dit zou namelijk geen invloed hebben op het al dan niet hebben van ondernemingsintenties (Zhao et al., 2010). Ook hebben Shane, Cherkas & Spector in hun onderzoek "Genetics, the Big Five, and the tend to be self-employed" (2010) vastgesteld dat er een duidelijk genetisch aspect is aan ondernemerschap en dat persoonlijkheid een rol kan spelen in de keuze om ondernemer te worden. Door hun onderzoek ontdekten Shane, Cherkas & Spector dat een hoge mate van extraversie en openheid voor ervaring kan leiden tot ondernemersintentie maar ook voor betere ondernemersprestaties.

In tegenstelling tot de studie van Zhao & Seibert (2006) hierboven, liet dit onderzoek zien dat een ondernemer met een hoge mate van extraversie net een belangrijk onderdeel is in het succes van een onderneming. Extraversie is nuttig in een onderneming omdat niemand alle kennis kan hebben om een succesvol duurzaam product/dienst te creëren en te ontwikkelen. Daarom moet een ondernemer netwerken en contacten kunnen leggen die hem in staat stellen om op de juiste manier door gebieden van hun onderneming te navigeren waar hij / zij niet over de nodige expertise beschikt (Shane et al., 2010).

Persoonlijkheid blijkt ook een geldige voorspeller van de prestaties van werknemers op het werk (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2010). De link tussen persoonlijkheid en prestatie is gevonden in alle beroepsgroepen en managementniveaus (Barrick & Mount, 1991; Barrick, Mount & Judge, 2001; Hurtz & Donovan, 2000). Zo werden personen die hoog scoorden op consciëntieusheid en emotionele stabiliteit in verband gebracht met hogere werkprestaties in de meeste beroepen, de relatie tussen andere Big Five-kenmerken (bijv. extraversie, openheid tot ervaringen en vriendelijkheid) en werkprestaties zijn meer contextafhankelijk (Barrick et al., 2001). Extraversie voorspelt bijvoorbeeld alleen prestaties in pro-beroeven waarbij sociale interactie betrokken is, terwijl openheid tot ervaring (Barrick & Mount, 1991) en vriendelijkheid (Salgado, 1997) geen betere prestaties op het werk voorspelden.

Op basis van het bovenstaanden onderzoeken zijn eigenschappen die essentieel zijn voor de groei van een onderneming: een ondernemer die hoge mate van extraversie, openheid voor ervaring en consciëntieusheid toont, terwijl ook een lage mate van neuroticisme een grote rol blijkt te spelen. Die lage mate van neuroticisme is belangrijk omdat een ondernemer ten alle tijden emotioneel stabiel dient te blijven.

2.1.2 Persoonlijkheid van topsporters

In deze paper zal enkel onderzoek worden gedaan naar persoonlijkheidskenmerken die ervoor zorgen dat iemand het tot topsporter geschopt heeft. Er zal geen onderzoek worden gedaan naar het al dan niet beter presteren van de sporter door bepaalde persoonlijkheidskenmerken. Deze keuze wordt onderbouwd door eerdere onderzoeken die beweren dat persoonlijkheidskenmerken geen directe invloed hebben op de prestaties van topsporters. De invloed zou liggen in het beter bepalen of de sporter het effectief zal schoppen tot topsporter. Daarnaast zouden persoonlijkheidskenmerken ook kunnen leiden tot een langere carrière (Aidman & Schofield, 2004; Morris, 1995). Aidman (2007) ontdekte dat persoonlijkheid een modererende rol speelt bij het omzetten van bekwaamheid naar prestatie. Bij een onderzoek van 32 elite jeugdspelers, waarbij hun persoonlijkheid werd beoordeeld aan het begin van hun sportcarrière (d.w.z. op junior niveau) en zeven jaar later. De resultaten toonden aan dat de voorspelling voor de prestaties van het huidige jaar weinig opleverden. De voorspelling van zeven jaar (bijvoorbeeld het al dan niet behalen van de hoogste competitie) leverde wel interessante resultaten op. De voorspelling van deelname aan de hoogste klasse na zeven jaar had een nauwkeurigheid van 84,2 % na gebruik van de persoonlijkheidsvragenlijst en 59,4 % kwam overeen met de beoordelingen van coaches. Dit onderzoek toont de relevantie van persoonlijkheidskenmerken op het al dan niet bereiken van de topsport.

In het onderzoek van (Quast, Harrison M., 2016) kwam naar voren dat consciëntieusheid, extraversie en een laag niveau van neuroticisme oftewel emotionele stabiliteit allemaal in belangrijke mate bijdroegen aan het vermogen van atleten om een succesvolle sportcarrière te hebben. Ook eerdere onderzoeken sluiten aan bij deze bevindingen. Er werd namelijk gevonden dat een hoge mate van consciëntieusheid en extraversie in combinatie met een lage mate van neuroticisme tot grote successen op het gebied van topsport leiden (Aidman & Schofield, 2004; Martin, Malone & Hilyer, 2011; Allen, Greenless & Jones, 2013).

Interessant zijn ook de bevindingen over het verschil tussen een topsporter en een recreatieve atleet vergeleken in dezelfde sporten. In kleine steekproef studies kwam naar voren dat er over het algemeen weinig persoonlijkheidsverschillen waren tussen de twee groepen (Davis & Mogk, 1994; Frazier, 1987; Gat & McWhirter, 1998). Grote steekproef studies hebben echter belangrijke verschillen aangetoond die erop wijzen dat topsporters extravert en emotioneel stabiel zijn dan recreatieve atleten (Egloff & Gruhn, 1996; Kirkcaldy, 1982; Williams & Parkin, 1980). Daarnaast werd meer recentelijk ondervonden dat topsporters die aan nationale of internationale competities deelnemen, lagere niveaus van neuroticisme en hogere niveaus van consciëntieusheid en vriendelijkheid te hebben dan de atleten van club- of regionale competities (Allen, et al., 2011, Kirkcaldy, 1982).

De kwestie van individuele verschillen tussen topsporters onderling, in de zin van brede eigenschappen die gedrag kunnen voorspellen en hun consistentie in verschillende situaties, heeft onderzoekers in de sportpsychologie altijd gefascineerd, vanwege hun vermeende bijdrage aan de manier waarop atleten zich gedragen op het veld (Aidman en Schofield, 2004; Byrd en Himelein,

1991; Endler en Magnusson, 1977; Zuckerman, 1983). Dit sluit aan bij het feit dat studies van persoonlijkheid in de sportpsychologie voornamelijk gericht zijn op het onderzoeken van de associaties tussen persoonlijkheid, participatie, en atletische prestaties (Aidman & Schofield, 2004; Allen, Greenlees & Jones, 2013; Allen & Laborde, 2014).

Verschillende studies suggereerde dat atleten hoger scoren op extraversie (Egloff & Gruhn, 1996; Paunonen, 2003), consciëntieusheid (Kajtna et al., 2004; Malinauskas et al., 2014), emotionele stabiliteit (Egan & Stelmack, 2003; Kajtna et al., 2004; Mckelvie et al., 2003), en openheid (Kajtna et al., 2004) dan niet-sporters. Bovendien bleek uit andere onderzoeken dat persoonlijkheidskenmerken ook verband houden met de keuze voor het beuitoefenen van bepaalde sporten. Meer specifiek, individuele sportatleten toonden meer consciëntieusheid, openheid en emotionele stabiliteit en lagere niveaus van extraversie dan team-sportatleten (Allen, Greenlees, & Jones, 2011; Eagleton et al., 2007).

2.2 Big Five persoonlijkheidskenmerken

De invloed van elk persoonlijkheidskenmerk van de Big Five op zowel ondernemers als topsporters wordt besproken in volgende alinea's.

2.2.1 Consciëntieusheid

Gewetensvolle individuen zijn vaak hardwerkend, goed gepland en georganiseerd, en betrouwbaar in het vervullen van hun verantwoordelijkheden en plichten (Costa en McCrae, 1992; Zhao en Seibert, 2006; Ariani, 2013). Consciëntieusheid is nauw verbonden met ondernemerschap, aangezien een persoon met een hoge behoefte aan prestatie en motivatie voor het bereiken van doelen een grotere kans heeft om ondernemer te worden (McClelland, 1961; Baum en Locke, 2004). Ondernemers zijn individuen die niet van repetitief en routinematig werk houden, die eigen verantwoordelijkheid nemen en de concrete resultaten van hun beslissingen willen zien (Antoncic et al., 2015). Consciëntieusheid blijkt het persoonlijkheidskenmerk te zijn die het grootste verschil laat zien tussen ondernemers en managers (Zhao en Seibert, 2006). De consciëntieusheidsdimensie bleek ook een van de twee constructen te zijn die het sterkst verbonden zijn met ondernemersintentie in de meta-analyse van Zhao et al. (2010).

De primaire definitie van consciëntieusheid wordt beschreven als "sociaal voorgeschreven impulscontrole" die taak- en doelgericht gedrag ondersteunt (John & Srivastave, 1999); die ervoor zorgen dat de topsporter op een georganiseerde manier werkt om prestaties te leveren in het veld. Als eigenschap wordt het ook gedefinieerd als de mate waarin een mens gefocust is op specifieke doelen en volhardend, verantwoordelijk, betrouwbaar en prestatiegericht is (Daft, 1994).

Consciëntieusheid is dus een belangrijk kenmerk dat zowel wordt vertoond door ondernemers als topsporters. Beide groepen hebben er baat bij goed gepland en georganiseerd tewerk te gaan. Het zou een topsporter namelijk helpen om prestaties te leveren in het veld. Ook worden ze beide

gekenmerkt door een hoge behoefte aan prestatie en motivatie voor het bereiken van doelen. Ten slotte zou het de kansen om ondernemer te worden, vergroten (McClelland, 1961; Baum en Locke, 2004).

2.2.2 Openheid voor ervaring

Deze dimensie van het Big Five-model wordt gedefinieerd als de intellectuele nieuwsgierigheid van een individu naar nieuwe concepten, ideeën en overtuigingen, evenals hun bereidheid om het nieuwe en ongekende zaken uit te proberen (Zhao en Seibert, 2006; Ariani, 2013). Van een persoon die hoog scoort op openheid voor ervaringen wordt verwacht dat hij een levendige verbeeldingskracht en creativiteit, een unieke manier van denken en een verlangen heeft om nieuwe ideeën te verkennen (Liang et al., 2013). Deze eigenschappen zijn cruciaal voor individuen die van plan zijn hun eigen bedrijf op te richten (Rothmann en Coetzer, 2003). Een ondernemer is een innovatief en creatief persoon, volgens Schumpeter (1934). Openheid voor ervaring blijkt een van de meest significante verschillen te zijn tussen ondernemers en werknemers, samen met extravertie en emotionele stabiliteit (Chan et al., 2015). Waarbij ondernemers duidelijk hoger scoorden op de aanwezigheid van deze drie kenmerken in vergelijking met werknemers. In overeenstemming met die bevinding, vonden Zhao et al. (2010) in hun meta-analyse dat openheid voor ervaring het op één na meest geassocieerde persoonlijkheidskenmerk was met de intentie om ondernemer te worden.

Openheid voor ervaring wordt ook beschreven als de diepte, complexiteit, originaliteit en breedte van het 'ervaringsgerichte en mentale leven' van een mens (John & Srivastava, 1999). Het wordt ook uitgelegd als de mate waarin een persoon een bepaalde mate van interesse heeft en creatief, artistiek gevoelig en bereid is om innovatieve ideeën te overwegen (Daft, 1994). Individuen die openstaan voor ervaringen worden ook wel intellectueel of fantasierijk genoemd (Eswaran et al., 2011) en zijn doorgaans flexibel, creatief en intellectueel georiënteerd. Een topsporter dient in veel gevallen flexibel te zijn en kan baat hebben als het zich makkelijk kan aanpassen aan nieuwe situaties. Zo kunnen er regelmatig trainerswissels voordoen in teamsporten, nieuwe manieren van trainen ontstaan of nieuwe spelers in de ploeg komen. Openheid voor ervaring zou bovendien ook gunstig zijn voor loopbaansucces (Heineck, 2011). Ten slotte zou openheid voor ervaring bij topsporters een rol spelen als voorspeller van hoge prestaties.

2.2.3 Emotionele stabiliteit

Individuen worden als emotioneel stabiel beschouwd als ze kalm of zelfs ontspannen zijn onder stressvolle omstandigheden. Het hebben van negatieve emoties zoals depressie, een laag zelfbeeld, vijandigheid, woede of angst die leiden tot hoge niveaus van neuroticisme zijn ook in verband gebracht met lage emotionele stabiliteit (Costa en McCrae, 1992). Wetenschappers zijn het er over het algemeen over eens dat om een nieuwe onderneming op te zetten en te managen, een persoon veel zelfvertrouwen, doorzettingsvermogen en veerkracht moet hebben, en in staat moet zijn om succesvol stressmanagement uit te voeren onder moeilijke omstandigheden (Baron en Markman, 1999 ; Zhao en Seibert, 2006). Onderzoeksstudies hebben gemengde resultaten opgeleverd over dit

persoonlijkheidskenmerk. In de empirische studie van Antoncic et al. (2015) werd bevonden dat er geen significant verschil voor neuroticisme tussen ondernemers en niet-ondernemers waren, terwijl een positieve associatie werd gevonden tussen emotionele stabiliteit en de intentie om ondernemer te worden in de meta-analyse van Zhao et al. (2010).

Ook wordt emotionele stabiliteit uitgelegd als een evenwichtige en positieve emotionaliteit (John & Srivastave, 1999). Het maakt een persoon kalm, zelfverzekerd en enthousiast en emotioneel stabiel (Daft, 1994). Neuroticisme daarentegen voorspelt negatieve emoties zoals zorgen, angst, haast, schuld en woede (David et al., 1997; Robinson et al., 2007). Emotionele stabiliteit is ook onderzocht bij spelers, zo bleken schakers emotioneel stabiel te zijn (Bilalic et al., 2007). Evenzo werd een positieve impact van emotionele stabiliteit gezien op de prestaties van forwarder / center-atleten in het basketbal en werd een positieve of middelhoge correlatie met emotionele stabiliteit gevonden (Sindik, 2011). Aan de andere kant hebben deelnemers aan risicovolle sporten een lager niveau van neuroticisme laten zien (Tok, 2011), wat inhoudt dat ze emotioneel stabiel zijn.

2.2.4 Extraversie

Personen met een hoge mate van extraversie zijn eerder warm, vriendelijk, spraakzaam, sociaal, energiek en extravert, en tonen ook assertiviteit en dominantie in sociale relaties. Personen met hoge sociale en communicatieve vaardigheden tonen vaak assertiviteit en overtuigingskracht. Ondernemers moeten hun teams samenstellen en beheren en hun ideeën voor nieuwe projecten promoten bij werknemers, investeerders en klanten (Shane, 2003), wat waarschijnlijk gemakkelijker is voor extraverte mensen dan voor introverte mensen. Hoewel er in de meta-analyse van Zhao en Seibert (2006) geen significant verschil werd gevonden tussen ondernemers en managers, gaf de meta-analyse van Rauch en Frese (2007) een hogere extraversiescore voor ondernemers dan voor managers. In een recent onderzoek verschilden ondernemers en niet-ondernemers significant in extraversie en openheid voor ervaringskenmerken (Antoncic et al., 2015). De meta-analyse door Zhao et al. (2010) vonden ook een positief verband tussen extraversie en ondernemersintentie.

Ook wordt extraversie uitgelegd als: een "energetische benadering" van de sociale wereld; en het omvat ook assertiviteit, activiteit, gezelligheid en positieve emotionaliteit (John & Srivastave, 1999). Extraversie maakt een persoon assertief, extravert, sociaal en comfortabel (Daft, 1994). Er wordt beweerd dat een hoge mate van extraversie leidt tot positieve emoties zoals levendigheid, geluk, optimisme, activiteit en een hoog energieniveau (David et al., 1997). Daarnaast wordt er beweerd dat "extraverte mensen de neiging hebben sociaal georiënteerd te zijn (extravert en gezellig), maar ook opgewekt (dominant en ambitieus) en actief (avontuurlijk en assertief)" (John et al., 2008). Een studie onderzocht de eigenschappen van bewakers en forwarders/centra in basketbal; en vonden positieve effecten van extraversie op forwarders/centeratleten dan op bewakers (Sindik, 2011).

2.2.5 Vriendelijkheid

Individen met een hoge mate van vriendelijkheid hebben de neiging om vertrouwend, altruïstisch, zorgzaam en vergevingsgezind te zijn (Zhao en Seibert, 2006). Hoewel ondernemers

vertrouwensrelaties moeten opbouwen met belanghebbenden en teamleden (Eisenhardt en Schoonhoven, 1990; Shane en Cable, 2002), zijn ze ook verantwoordelijk voor het voortbestaan van hun bedrijf in moeilijke situaties, wat soms vereist dat de ondernemer egocentrisch is of zelfs manipulatief (Zhao en Seibert, 2006).

Empirisch bewijs toont aan dat een hoge score op vriendelijkheid negatief geassocieerd is met ondernemer worden (Wooten et al., 1999). Ook tonen de resultaten van de meta-analyse van Zhao et al. (2010) geen significante correlatie tussen het aangenaamheidskenmerk van het Big Five-model en de ondernemersintentie.

Een andere definitie van aangenaamheid of vriendelijkheid omvat "pro-sociale en gemeenschappelijke oriëntatie" ten opzichte van rivaliteit van anderen en het omvat ook componenten als tederheid en bescheidenheid (John & Srivastava, 1999). Aangenaamheid maakt een mens goedaardig, coöperatief, sympathiek en begripvol (Daft, 1994). Topsporters, die een hoge score op vriendelijkheid vertonen, zijn gemakkelijker te beïnvloeden door anderen. (Nia & Besharat, 2010) Ze kunnen ter plekke geen beslissingen nemen. We stellen namelijk dat de topsporters tijdens wedstrijden zelf en ter plekke beslissingen moeten nemen. Meestal houden mensen van zulke personen die aangenaam zijn, maar ze zijn niet speciaal geschikt voor contactsporten. Op basis hiervan stellen we dat topsporters die aangenamer zijn, minder succesvol zijn (Khan et al., 2016). Ten slotte werd er wel in de theorie bevonden dat vriendelijkheid in de sport in verband gebracht wordt met een lagere beoordeling van stress (Kaiseler et al., 2012).

3. Thema's voor het kwalitatief onderzoek

In de literatuurstudie kwam naar voren dat er overlappende kenmerken waren tussen ondernemers en topsporters. In het kader van het kwalitatief onderzoek zal er dieper gegraven worden of deze beweringen kunnen worden gestaafd. Er zal dus op zoek gegaan worden welke van de Big Five kenmerken naar voren komen bij enerzijds de topsporter en anderzijds de ondernemer. Er zal onderzoek worden gedaan naar vijf thema's. Elk thema vertegenwoordigt een kenmerk van de Big Five.

3.1 Consciëntieusheid

In de literatuurstudie kwam al naar voren dat het kenmerk consciëntieusheid interessante resultaten opleverden voor zowel topsporters als ondernemers. Consciëntieusheid bleek nauw verbonden te zijn met ondernemerschap. Onderzoeken toonden aan dat een persoon met een hoge behoefte aan prestatie en motivatie voor het bereiken van doelen een grotere kans heeft om ondernemer te worden (McClelland, 1961; Baum en Locke, 2004). In het onderzoek van (Quast, Harrison M., 2016) bleek een hoge mate van consciëntieusheid bij te dragen aan een succesvolle sportcarrière. Het is dus zeer interessant om te onderzoeken of deze beweringen kunnen worden bevestigd door het kwalitatief onderzoek.

3.2 Openheid voor ervaring

Eerder onderzoek toonden aan dat eigenschappen die verbonden zijn met het big five kenmerk 'openheid voor ervaring' cruciaal zijn voor individuen die van plan zijn hun eigen bedrijf op te richten (Rothmann en Coetzer, 2003). Een van de belangrijkste eigenschappen van openheid voor ervaring is flexibel zijn (Eswaran et al., 2009). Een eigenschap die zowel voor ondernemers als topsporters zeer belangrijk zijn. Toch kon weinig literatuur een hoge mate van openheid voor ervaring opmerken bij topsporters, dit in tegenstelling met het onderzoek bij ondernemers waar wel een hoge mate te noteren viel.

3.3 Emotionele stabiliteit

Een ondernemer moet in staat zijn om succesvol stressmanagement uit te voeren onder moeilijke omstandigheden (Baron en Markman, 1999; Zhao en Seibert, 2006). Hier valt zeker begrip voor op te brengen, maar toch is er ook onderzoek (Antoncic et al, 2015) dat geen significant verschil kan opmaken tussen ondernemers en werknemers op gebied van emotionele stabiliteit. Bij het onderzoek naar dit kenmerk bij topsporters was er vooral veel verschil tussen topsporters onderling. Het bleek afhankelijk te zijn van de sport en zelfs de positie van de topsporter (Sindik, 2011; Tok, 2011; Bilalic et al., 2007).

In het kwalitatief onderzoek zal er dan ook er onderzoek worden gedaan naar topsporters uit verschillende sporten in de hoop hier toch een algemene consensus over te krijgen. Op die manier kan er een optimale vergelijking worden gedaan met ondernemers.

3.4 Extraversie

Meerdere onderzoeken ondersteunden de beweringen dat ondernemers een hoge mate van extraversie vertonen (Shane, 2003; Rauch et al., 2007; Antoncic et al., 2015). Toch vonden Zhao en Seibert (2006) geen significant verschil in de mate van extraversie tussen ondernemers en managers. Bij topsporters toont de literatuur een hoge mate van extraversie (Aidman & Schofield, 2004; Martin, Malone & Hilyer, 2011; Allen, Greenless & Jones, 2013).

3.5 Vriendelijkheid

In de literatuur wordt er vooral een negatieve mate van het kenmerk 'vriendelijkheid' gevonden bij ondernemers (Zhao en Seibert, 2006; Wooten et al., 1999; Zhao et al., 2010). Voor topsporters viel er dezelfde conclusie te noteren, waar 'vriendelijkheid' een negatieve impact heeft op de topsporter (Nia & Besharat, 2010; Khan et al., 2016).

4. Methodologie

Voor het verkrijgen van resultaten werd er gebruik gemaakt van een kwalitatief onderzoek. Er werd een kwalitatieve benadering gebruikt omdat het onderzoek zich richt op persoonlijkheid, wat moeilijk te doorgronden is door kwantitatief onderzoek. Er werd gezocht naar betekenissen die achter acties schuilgaan, waarbij de nadruk ligt op begrijpen in plaats van meten (Nordqvist et al., 2009; Silverman, 2015). Deze methode wordt ook gebruikt om de betekenis van sociale fenomenen te achterhalen die door individuen in hun natuurlijke omgeving worden ervaren (Malterud, 2001). Data voor het onderzoek werd verzameld door interviews af te nemen met vijf ondernemers als ook vijf topsporters. In het interview werd er gekozen om open vragen te stellen om op die manier de persoonlijkheid van de geïnterviewde persoon te doorgronden. Voor de interviews werd er een interviewprotocol opgesteld voor zowel de ondernemers als de topsporters (zie appendix). Daarnaast werd er in het interview gekozen om een vragenlijst (zie appendix) te laten invullen, de Big Five Inventory (BFI) (John & Srivastava, 1999). De Big Five Inventory (BFI) is een zelfrapportage-inventaris die is ontworpen om de Big Five-dimensies te meten. Het is vrij kort voor een multidimensionale persoonlijkheidsinventaris (totaal 44 items) en bestaat uit korte zinnen met een relatief toegankelijke woordenschat (John et al., 1991). De Big Five Inventory (BFI) werd oorspronkelijk ontworpen in het Engels. Om een zo betrouwbaar mogelijke vertaling te voorzien van de BFI, werd er gebruik gemaakt van de vertaling van (Denissen et al., 2008).

De BFI is gebaseerd op een 5-punts Likert-schaal, variërend van 1 (helemaal niet mee eens) tot 5 (helemaal mee eens). De vragenlijst bestaat uit acht vragen betreffende extraversie, negen voor vriendelijkheid, negen voor consciëntieusheid, acht voor emotionele stabiliteit en tien voor openheid voor ervaringen. Er komen ook vragen voor die omgekeerd gesteld worden. Een voorbeeld voor extraversie: "is doorgaans stil". Alle omgekeerde vragen krijgen een R (Reversed). Bij het optellen van de scores wordt de score op de R-vragen omgedraaid. Een 1 wordt een 5, een 2 wordt een 4, maar uiteraard ook andersom (een score van 4 wordt een 2 en de score van 5 wordt een 1). Een 3 blijft uiteraard een 3. Alle scores worden per verschillend Big Five domein opgeteld en gedeeld door het aantal vragen om zo het gemiddelde per domein te berekenen.

Om met het voorbeeld van extraversie verder te gaan: bij een gemiddelde score van 1 of 2 wordt de persoon gezien als een meer introvert persoon. Hoe lager, hoe meer introvert. Bij een gemiddelde score van 4 of 5 wordt de persoon als een meer extravert persoon gezien. Ook hier, des te hoger de score des te meer extravert. Bij een gemiddelde score van 3 heeft de persoon in kwestie eigenschappen die zowel naar extraversie leiden als andere eigenschappen die dan weer op meer introversie wijzen.

Zoals eerder aangegeven in het onderzoek werd de vragenlijst ingevuld door zowel vijf topsporters als vijf ondernemers. Het doel van de studie is het onderzoeken van de gelijkenissen en verschillen

tussen topsporters en ondernemers. Om dit te verwezenlijken worden de scores van de topsporters vergeleken met die van de ondernemers om zo mogelijke gelijkenissen en verschillen te ontdekken.

Er wordt in dit onderzoek gesproken over een **gelijkenis** als het verschil tussen beide groepen kleiner is dan 5%. Als het verschil in score gemeten tussen de twee groepen gelegen is tussen de 5% en 10%, wordt er gesproken over een **licht verschil**. Terwijl een verschil van meer dan 10% duidt op een **duidelijk verschil** tussen ondernemers en topsporters.

Om het onderzoek kracht bij te zetten werd naast een vragenlijst ook een open interview gehouden. Dit met het doel om nog meer informatie te verzamelen over elk Big Five domein afzonderlijk bij de geïnterviewde. Door de vragenlijst op voorhand te laten invullen, werd het mogelijk om dieper in te gaan op interessante scores. Op die manier werd het mogelijk om de persoonlijkheid van zowel de topsporter als de ondernemer objectief te doorgronden.

Om de resultaten zo objectief mogelijk te maken voor beide groepen werd er rekening gehouden met verschillende aspecten. Zo werden er interviews afgelegd met zowel individuele topsporters en topsporters in teamverband. Maar ook werd er gekozen om interviews af te leggen met mannelijke en vrouwelijke topsporters.

Tabel 1

Overzicht van de respondenten (topsporters).

	Sport	Ploeg / ranking	Geslacht
Xander Lambrix	Voetbal	Roda JC	Man
Olivier Rojas	Tennis	ATP-ranking 1341 (23 mei 2022)	Man
Koen Van Langendonck	Voetbal	KVC Westerlo	Man
Kamiel Bonneu	Wielrennen	Sport Vlaanderen - Baloise	Man
Amber Tysiak	Voetbal	OH Leuven / Belgische nationale ploeg	Vrouw

Op vlak van ondernemers werden er zowel ondernemers geïnterviewd met een groot team, een middelgroot team als ook een kleiner team. Ook waren alle ondernemers actief in verschillende sectoren om op die manier een zo goed mogelijk globaal beeld te kunnen vormen van ondernemers.

Tabel 2

Overzicht van de respondenten (ondernemers).

	Sector	Grootte	Geslacht ondernemer
Cyclis Bike Lease (Joep Kempen)	Dienstensector	Middelgroot	Man
Elmech Services (Johan Vanoppen)	Onderhoud machines + installaties	Middelgroot	Man
Sildoico (Roel Meylaers)	Auto-onderdelen	Klein	Man
Immo Patrimo (Halil Girginol)	Vastgoedservice	Klein/ Middelgroot	Man
Claes Machines (Nico Claes)	Machines slagerij & voedingsindustrie	Groot	Man

Het interview startte met enkele algemene topics om een beter beeld te krijgen van de personen in kwestie, waarna er dieper werd 'ingezoomd' op de persoonlijkheid. Zoals eerder aangegeven werd in het onderzoek, werd de vragenlijst op voorhand ingevuld, om zo op elk afzonderlijk Big Five domein dieper in te gaan met een of twee vragen. Om sociaal wenselijke antwoorden te voorkomen, werd het Big Five domein nooit benoemd. Ook werden er zo neutraal mogelijke woorden gebruikt om eigenschappen van elk domein te omschrijven. Op die manier werd de respondent niet naar een bepaalde richting gestuurd.

De interviews duurden gemiddeld tussen 20 en 45 minuten. Er werd gekozen voor een semigestructureerd interview door op voorhand een vast interviewprotocol uit te schrijven. Echter was er de mogelijkheid om hiervan af te wijken om op die manier op interessante zaken in te pikken (Dearnley, 2005).

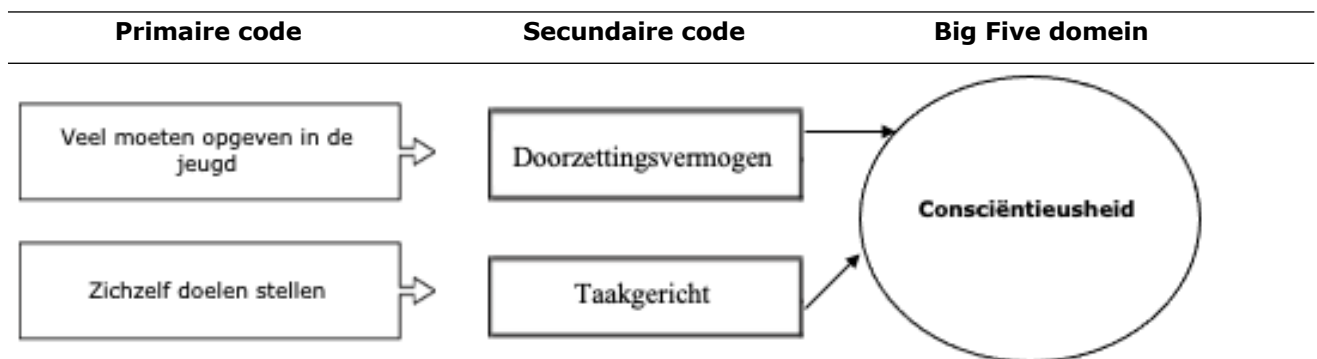
5. Resultaten

Het doel van het onderzoek is de verschillen en gelijkenissen doorgronden tussen ondernemers en topsporters. De resultaten van de dataverzameling zal voor elk domein van de Big Five afzonderlijk besproken worden.

5.1 Consciëntieusheid

Tabel 3

Data structuur.



Volgens de literatuur bleek 'consciëntieusheid' het persoonlijkheidskenmerk te zijn dat het grootste verschil liet zien tussen ondernemers en managers (Zhao en Seibert, 2006). De gemiddelde scores van de Big Five Inventory op vlak 'consciëntieusheid' blijken dan ook in het voordeel van de eerdere beweringen te spreken. De vijf ondervraagde ondernemers scoorden gemiddeld 3,78 op 5 op de vragen van het domein 'consciëntieusheid'. Aan de hand van deze score kunnen we zeker stellen dat 'consciëntieusheid' een persoonlijkheidskenmerk is dat bij elk van de ondernemers duidelijk naar voren kwam.

Uit de interviews werd ook opgemaakt dat elk individu zichzelf graag doelen stelt, en deze echt nodig acht om verdere vorderingen te kunnen maken met de onderneming. Het helpt de ondernemers om hun onderneming naar een hoger niveau te tillen. Toch bleek dat het niet altijd nodig was om met een duidelijk, afgebakend plan te werk te gaan. In meerdere interviews werd duidelijk dat het vaak niet volgens het oorspronkelijke plan verloopt, wat niet betekent dat het doel niet op een andere manier bereikt kan worden. Het belangrijkste blijkt om altijd een duidelijke richting voor ogen te hebben, ook al wordt die soms op een andere manier bereikt dan vooraf gepland was.

"Als ik al niet weet waar ik met de ondernemingen naartoe wil gaan dan weten mijn medewerkers het zeker niet. Ik ben iemand die heel duidelijk aangeeft waar ik met men onderneming heen wil gaan."

Joep Kempen

In het onderzoek van (Quast, Harrison M., 2016) bleek een hoge mate van consciëntieusheid bij te dragen aan een succesvolle sportcarrière. Uit de scores van de vijf topsporters blijkt dan ook een

licht bovengemiddeld resultaat op dit domein. De gemiddelde scores van de topsporters bedroegen 3,62 op 5.

In alle interviews werd aangehaald dat ze als topsporter veel hebben opgegeven in hun jeugd om op een bepaald niveau te geraken. Ze wijten de bovengemiddelde scores op vlak van 'consciëntieusheid' dus zeker aan dit feit. Toch blijven ze ook tijdens hun carrière doelen stellen om zo succesvol mogelijk te worden binnen hun sport.

"Ik ben ook iemand die naar een bepaalde koerswedstrijd kan pieken en dan zijn al die andere koerswedstrijden ervoor puur als voorbereiding op de koerswedstrijd waar ik een hoog resultaat wil behalen". Kamiel Bonneu

De scores van beide groepen tonen duidelijk aan dat ondernemers en topsporters zeer dicht bij elkaar aansluiten op vlak van 'consciëntieusheid'. De gemiddelde scores liggen slechts 0,16 van elkaar verwijderd, waarbij de ondernemer met 3,78 op 5 net iets hoger scoort dan de topsporter (3,62). Het verschil in percentage tussen beide groepen bedraagt 3,16%, wat duidelijk onder de grens van 5% ligt. Er kan dus gesproken worden over een gelijkentis op vlak van 'consciëntieusheid' tussen ondernemers en topsporters. Bovendien werd duidelijk dat zowel een ondernemer als een topsporter zichzelf continu doelen stelt en ook zoveel mogelijk werkt om deze te bereiken. Beide groepen gaven wel aan dat er grenzen zijn en ze voor deze doelen te bereiken niet over lijken gaan. Dit is ook meteen een verklaring waarom beide groepen hoog scoren, maar ook zeker niet extreem hoog.

Samenvattend kan er gesteld worden dat ondernemers en topsporters zeer gelijke eigenschappen vertonen die bijdragen aan het persoonlijkheidskenmerk 'consciëntieusheid'. Op vlak dit Big Five domein spreken we dus over een **gelijkenis**.

Tabel 4

Overzicht van de respondenten op vlak van 'consciëntieusheid'.

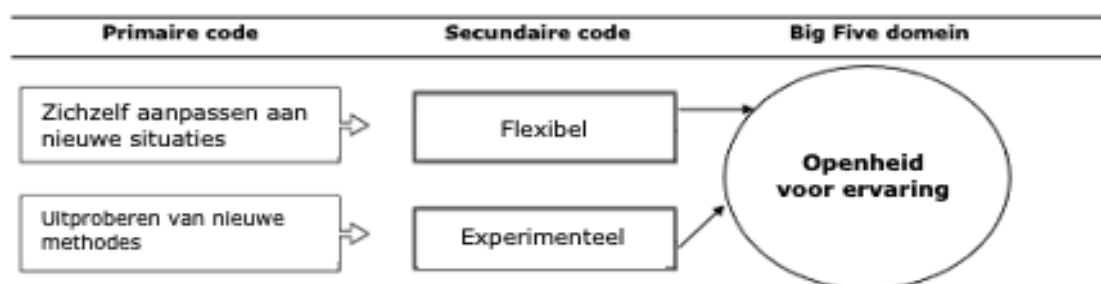
	Score domein 'consciëntieusheid'	Gemiddelde topsporters	Gemiddelde ondernemers	Vershil tussen beide groepen	Vershil tussen beide groepen (%)
Xander Lambrix	4	3,622	3,78	0,158	3,16
Olivier Rojas	2,67	3,622	3,78	0,158	3,16
Koen Van Langendonck	4	3,622	3,78	0,158	3,16
Kamiel Bonneu	3,11	3,622	3,78	0,158	3,16
Amber Tysiak	4,33	3,622	3,78	0,158	3,16
Joep Kempen	3,11	3,622	3,78	0,158	3,16

Johan Vanoppen	4,33	3,622	3,78	0,158	3,16
Halil Girginol	4,89	3,622	3,78	0,158	3,16
Roel Meylaers	2,22	3,622	3,78	0,158	3,16
Nico Claes	4,33	3,622	3,78	0,158	3,16

5.2 Openheid voor ervaringen

Tabel 5

Data structuur.



Openheid voor ervaring bleek volgens eerdere onderzoeken al een van de meest significante verschillen te zijn tussen ondernemers en werknemers (Chan et al., 2015). Dit blijkt ook doorgetrokken te kunnen worden aan de hand van de resultaten uit de vragenlijst. Ondernemers scoorden namelijk 3,98 op 5. Uit deze score kan er gesteld worden dat ondernemers een grote openheid tot ervaringen tonen.

De verklaring van deze hoge score bleek uit interviews te komen uit het feit dat ondernemers bereid moeten zijn om zich continu aan te kunnen passen aan nieuwe situaties. Ook proberen ze regelmatig nieuwe pistes uit om de onderneming te blijven verbeteren op meerdere vlakken. Dit leidt tot een gezonde nieuwsgierigheid om op zoek te blijven gaan naar verbeteringen, ook al komen die van een totaal nieuwe wereld voor hun.

"Als ik merk dat ik ergens in kan verbeteren, durf ik alles volledig om te slaan om deze verbetering te verwezelijken. Ik durf dus regelmatig grote veranderingen door te voeren." Roel Meylaers

De literatuur stelde vast dat het domein 'openheid voor ervaringen' een aantal interessante eigenschappen bevatte voor topsporters, waaronder flexibiliteit (Eswaran et al., 2009). Mede daardoor zijn de scores van topsporters op dit domein opvallend te noemen. Met een gemiddelde score van 3,06 op 5 scoren ze zeker niet bovengemiddeld, maar eerder gemiddeld. Uit de interviews bleek dat ze vaak vasthouden aan gekende trainingmethodes, wat een van de oorzaken kan zijn van de score. Zo heeft onder meer Olivier Rojas, professionele tennisspeler, al zeven jaar dezelfde

trainer. Maar ook Koen Van Langendonck, keeper bij KVC Westerlo, speelt al sinds 2013 voor de Belgische voetbalclub.

"Als ik iets verander moet het beter of vernieuwend zijn, maar ik verander niet om te veranderen. Een nieuwe situatie kan ook slechter zijn." Koen Van Langendonck

Het persoonlijkheidskenmerk 'openheid voor ervaringen' blijkt toch voor veel verschil te zorgen tussen ondernemers en topsporters. Het meest significante verschil in persoonlijkheid tussen ondernemers en topsporters blijkt vertoond te worden op vlak van openheid tot ervaringen. Met een verschil van 0,92 (3,98 voor ondernemers tegenover 3,06 voor topsporters) kan er over een duidelijk contrast gesproken worden. Hieruit werd opgemaakt dat ondernemers veel meer openheid en nieuwsgierigheid vertonen om nieuwe zaken uit te proberen, terwijl een topsporter eerder durft vast te houden aan gekende zaken en enkel verandert bij een op voorhand zichtbare verbetering. Ook het verschil in percentage tussen beide groepen spreekt boekdelen. Met 18,4% wordt er duidelijk over de grens van 10% gegaan en kan er bijgevolg gesproken worden over een **duidelijk verschil**.

Tabel 6

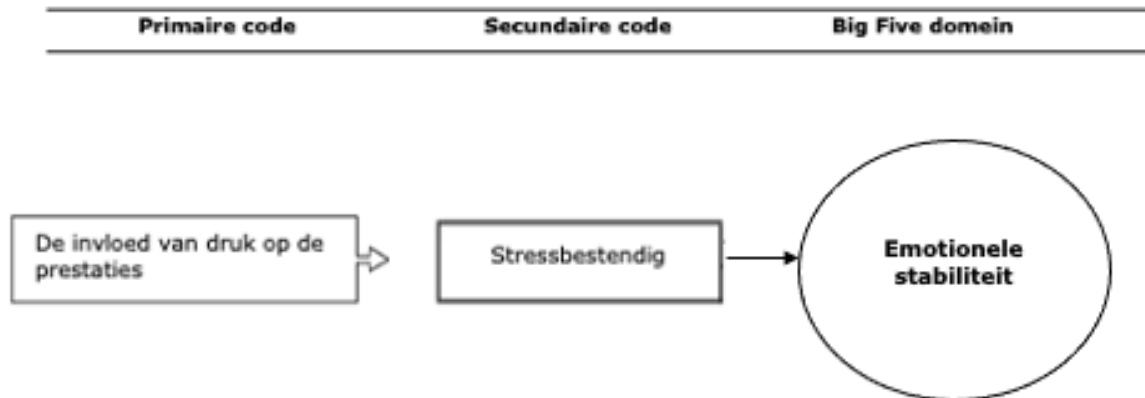
Overzicht van de respondenten op vlak van 'openheid voor ervaring'.

	Score domein 'openheid voor ervaring'	Gemiddelde topsporters	Gemiddelde ondernemers	Vershil tussen beide groepen	Vershil tussen beide groepen (%)
Xander Lambrix	3,2	3,06	3,98	0,92	18,4
Olivier Rojas	2,6	3,06	3,98	0,92	18,4
Koen Van Langendonck	3	3,06	3,98	0,92	18,4
Kamiel Bonneu	3,8	3,06	3,98	0,92	18,4
Amber Tysiak	2,7	3,06	3,98	0,92	18,4
Joep Kempen	4	3,06	3,98	0,92	18,4
Johan Vanoppen	3,5	3,06	3,98	0,92	18,4
Halil Girginol	4,5	3,06	3,98	0,92	18,4
Roel Meylaers	4,7	3,06	3,98	0,92	18,4
Nico Claes	3,2	3,06	3,98	0,92	18,4

5.3 Emotionele stabiliteit

Tabel 7

Data structuur.



Zoals eerder aangegeven toonden onderzoeksstudies gemengde resultaten aan over dit persoonlijkheidskenmerk. In de empirische studie van Antoncic et al. (2015) werd er geen significant verschil voor emotionele stabiliteit tussen ondernemers en niet-ondernemers. Terwijl een positieve verband werd gevonden tussen emotionele stabiliteit en de intentie om ondernemer te worden in de meta-analyse van Zhao et al. (2010). Ook in de scores wordt deze variatie doorgetrokken. Zo scoorden twee ondernemers een gemiddelde van 4,25 op 5, wat op een zeer hoge emotionele stabiliteit duidt. Echter scoorden ook twee ondernemers met 2,875 en 2,375 een stuk onder het gemiddelde, wat meer op neuroticisme zou duiden. Dit leidt tot een gemiddelde van 3,475, wat duidt op een lichte neiging naar het persoonlijkheidskenmerk 'emotionele stabiliteit'.

De verklaring voor deze niet al te hoge score werd verduidelijkt door de interviews. Zo bleek een ondernemer vaak gebukt te gaan onder een grote portie stress, wat het niet altijd makkelijk maakt om ten alle tijden emotioneel stabiel te blijven. Toch bleken meerdere ondernemers aan te geven dat de stress nooit overgebracht werd naar het personeel en bijgevolg de prestaties van de onderneming amper beïnvloedde.

"De meeste mensen krijgen stress omdat ze problemen niet oplossen. Als je deze problemen elke dag probeert op te lossen, heb je geen stress." Johan Vanoppen

Het onderzoek van (Sindik, 2011) toonden een positieve correlatie tussen het Big Five domein 'emotionele stabiliteit' en topsporters. Uit de scores van de 'Big Five Inventory' kwamen topsporters relatief emotioneel stabiel naar voren. Zo werd er een gemiddelde score van 3,65 op 5 vastgesteld. Ook lagen de scores van de vijf topsporters dichter bij elkaar dan de toch wel opvallende verschillen die werden bevonden tussen de ondernemers onderling.

De bovengemiddelde score op vlak van emotionele stabiliteit werd dan ook bekrachtigd in de interviews. Zo gaven meerdere topsporters aan vaak om te moeten gaan met hevige druk om goede prestaties te leveren. Deze druk komt dan ook van verschillende kanten. Supporters, de pers, maar ook de onderlinge concurrentie binnen teams leidt vaak tot zeer stressvolle momenten. Toch gaf iedereen aan hier doorheen de jaren beter mee leren om te gaan, wat ook een verklaring is voor de bovengemiddelde score. Dat ze beter met stress leren omgaan wordt ook bevestigd door het feit dat jongere topsporters hier lager scoren dan de oudere.

"Ik vind het beter om met druk te spelen. Druk is iets wat mij motiveert en energie geeft. Het is niet iets wat me afschrikt omdat we hier vaak mee te maken krijgen. Ik ben het eigenlijk al gewoon om met druk te spelen." Xander Lambrix

Ook bij dit persoonlijkheidskenmerk scoren beide groepen scores die dicht bij elkaar liggen. De topsporters scoren net iets hoger dan de ondernemers, maar met een verschil van 0,175 liggen beide groepen zeer dicht bij elkaar. Dit vertaalt zich in een verschil in percentage van 3,5%, wat duidelijk onder de grens van 5% ligt. Er kan dus opnieuw gesproken worden over een **gelijkenis**, dit voor het persoonlijkheidskenmerk 'emotionele stabiliteit'.

Tabel 8

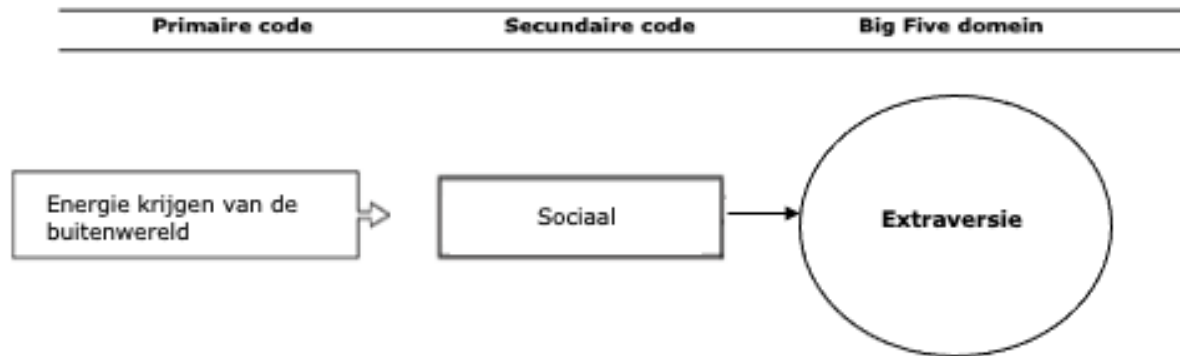
Overzicht van de respondenten op vlak van 'emotionele stabiliteit'.

	Score domein 'emotionele stabiliteit'	Gemiddelde topsporters	Gemiddelde ondernemers	Vershil tussen beide groepen	Vershil tussen beide groepen (%)
Xander Lambrix	4,125	3,65	3,475	0,175	3,5
Olivier Rojas	2,75	3,65	3,475	0,175	3,5
Koen Van Langendonck	3,5	3,65	3,475	0,175	3,5
Kamiel Bonneu	4,125	3,65	3,475	0,175	3,5
Amber Tysiak	3,75	3,65	3,475	0,175	3,5
Joep Kempen	2,875	3,65	3,475	0,175	3,5
Johan Vanoppen	4,25	3,65	3,475	0,175	3,5
Halil Girginol	3,625	3,65	3,475	0,175	3,5
Roel Meylaers	2,375	3,65	3,475	0,175	3,5
Nico Claes	4,25	3,65	3,475	0,175	3,5

5.4 Extraversie

Tabel 9

Data structuur.



Uit het onderzoek van Rauch en Frese (2007) werd er vastgesteld dat ondernemers een hogere score vertoonden dan managers op vlak van extraversie. Maar ook het onderzoek van (Antonicic et al., 2015) toonden al een hoge score van extraversie aan bij ondernemers. Deze trend loopt ook verder in de resultaten van de Big Five Inventory. De gemiddelde score van de vijf ondernemers bedroeg maar liefst 4,15 op de schaal van Likert. Ondernemers kwamen bijgevolg zeer extravert uit het kwalitatief onderzoek.

De verklaring voor de hoge score werd andermaal duidelijk na de interviews met de vijf ondernemers. Zo gaven alle ondernemers aan hun energie te krijgen van de buitenwereld. Ze haalden hun energie door spraakzaam te zijn, open en omgerind te zijn door andere mensen. Ook gaven meerdere ondernemers aan, dat extraversie een eigenschap is die hun veel heeft opgebracht binnen de bedrijfswereld. Dit verduidelijkte ze door aan te geven dat het zeer belangrijk is om communicatief sterk te zijn als leider van een onderneming. Ook hielpen hun sociale eigenschappen de ondernemers om sterke relaties op te bouwen met nieuwe partners en werd de samenwerking op deze manier sterk bevorderd.

"Ik ga niet in een kubus thuis zitten, ik omring me liever altijd met mensen. Hier haal ik mijn energie uit."

Halil

Girginol

Uit de literatuur omtrent topsporters toonden al meerdere onderzoeken een hoge mate van extraversie aan. (Aidman & Schofield, 2004; Martin, Malone & Hilyer, 2011; Allen, Greenless & Jones, 2013). Ook dit wordt bevestigd door het kwalitatief onderzoek. Met een score van 3,925 neigen topsporters ook meer naar het persoonlijkheidskenmerk 'extraversie'.

Meerdere topsporters gaven aan dat het in hun voordeel kan zijn om extraverte eigenschappen te vertonen binnen hun sport. Het kan hun helpen om beter hun stempel te drukken binnen de ploeg,

omdat er anders de kans dreigt om over zichzelf te laten heen lopen. Zo dienen ze ook vaak de pers te woord te staan en krijgen ze hier voldoende trainingen in om communicatief sterker te worden. Ten slotte gaf het merendeel van de topsporters ook aan hun energie te krijgen van de buitenwereld, en minder energie van het op zichzelf, rustig en bedachtzaam te zijn.

"Ik moet vaak naar het buitenland voor toernooien. Het helpt me dan ook om extravert in leven te staan om op die manier beter mijn plan te kunnen trekken in nieuwe situaties." Olivier Rojas

Beide groepen scoren opvallend hoog op extraversie, en bevestigen op die manier eerdere onderzoeken. Daarnaast zitten beide groepen met een verschil van 0,225 in de gemiddelde scores (4,15 voor ondernemers tegenover 3,925 voor topsporters) opnieuw zeer dicht bij elkaar. Het verschil in procentage van 4,5% blijft nipt onder de grens van 5%, wat resulteert in een derde **gelijkenis** op een Big Five domein.

Tabel 10

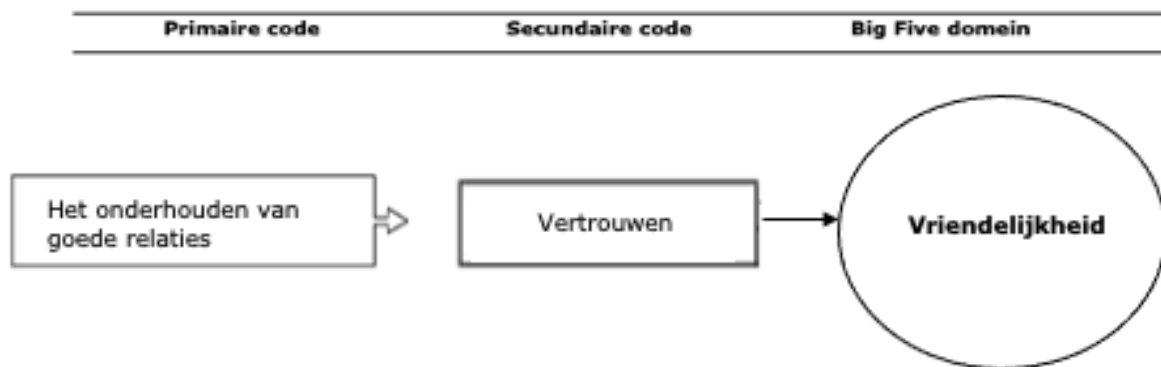
Overzicht van de respondenten op vlak van 'extraversie'

	Score domein 'extraversie'	Gemiddelde topsporters	Gemiddelde ondernemers	Verskil tussen beide groepen	Verskil tussen beide groepen (%)
Xander Lambrix	4,125	3,925	4,15	0,225	4,5
Olivier Rojas	3,75	3,925	4,15	0,225	4,5
Koen Van Langendonck	4,25	3,925	4,15	0,225	4,5
Kamiel Bonneu	3,375	3,925	4,15	0,225	4,5
Amber Tysiak	4,125	3,925	4,15	0,225	4,5
Joep Kempen	4,125	3,925	4,15	0,225	4,5
Johan Vanoppen	3,75	3,925	4,15	0,225	4,5
Halil Girginol	4,75	3,925	4,15	0,225	4,5
Roel Meylaers	4,25	3,925	4,15	0,225	4,5
Nico Claes	3,875	3,925	4,15	0,225	4,5

5.5 Vriendelijkheid

Tabel 11

Data structuur.



Bij het onderzoeken van het domein 'vriendelijkheid', toonden meerdere onderzoeken aan dat ondernemers eerder slechter scoren op dit persoonlijkheidskenmerk (Zhao en Seibert, 2006; Wooten et al., 1999; Zhao et al., 2010). Opvallend is dan ook de gemiddelde score die voortkwam uit de Big Five Inventory afgenomen bij de vijf ondernemers. Zo viel er een score van 4,02 te noteren op vlak van 'vriendelijkheid'. Een hoge score die duidt op de aanwezigheid van dit persoonlijkheidskenmerk onder de vijf ondernemers.

Zo gaven alle ondernemers aan mensen over het algemeen snel te vertrouwen en bleken ze ook allemaal zeer vergevingsgezind in het leven te staan. Dit werd door hun scores op de vragen van het aspect 'vriendelijkheid' als ook door de interviews bevestigd. Interresant kwam naar voren dat ondernemers conflicten vaak uit de weg gaan, en ruzies vermijden. Ook was iedereen bereid om snel te vergeven en moest het al zeer diep bij de persoon ingehakt zijn om een persoon niet te vergeven. Bovendien heeft ook elke onderneming te maken met ontslagen, wat soms onvermijdelijke conflicten met zich kan meebrengen. Toch gaf elke ondernemer aan veel belang te hechten aan de manier van het verloop van een werknemer en altijd met opgegeven hoofd uit elkaar trachten te gaan. Dit sluit dan weer bij de hoge scores op vlak van vergevingsgezindheid.

Het moet al echt heel extreem zijn als ik iemand niet zou vergeven. Als iemand herhaadelijke fouten, die herhaadelijk zijn aangewezen door mij, blijft maken. Daar heb ik het wel moeilijk mee. Voordat iemand dus ontslagen wordt, heeft deze persoon al veel kansen gehad." Nico Claes

Voor topsporters werd in de literatuur bevonden dat 'vriendelijkheid' een negatieve impact heeft op de topsporter (Nia & Besharat, 2010; Khan et al., 2016). Echter konden weinig onderzoeken significante resultaten aan tonen op vlak van dit domein. Ondanks dat 'vriendelijkheid' een negatieve impact heeft op een topsporter scoorden alle topsporters opvallend hoog. Met 3,75 op de schaal van Likert scoren topsporters zeker bovengemiddeld op vlak van vriendelijkheid.

Uit interviews werd ook duidelijk dat topsporters regelmatig hard dienen te zijn in de zeer competitieve wereld waar ze in moeten presteren. Zo zorgt onderlinge concurrentie vaak voor koudere relaties, wat zou kunnen wijzen op het feit dat topsporters lager scoorde dan ondernemers op het Big Five domein 'vriendelijkheid'.

Met een verschil van 0,266 (4,02 voor ondernemers tegenover 3,754 voor topsporters) kan er over een klein contrast gesproken worden. Het verschil in percentages ligt met 5,32% nipt boven de limiet van 5%. Dit leidt tot een **licht verschil** op het vlak van 'vriendelijkheid'. Door middel van interviews werd het verschil verklaard. Zo gaven ondernemers aan dat het belangrijk was om goede relaties te onderhouden met hun werknemers, partners en klanten. In de topsport liggen deze relaties anders. Zo is er niet alleen strijd van de ene ploeg tegen de andere of van de ene individuele sporter tegenover de andere. Vaak vindt er ook een onderlinge strijd plaats om hun plaats binnen de ploeg te behouden, wat niet altijd voor optimale relaties zorgt. Toch blijkt dat ze mensen snel vertrouwen, wat een van de oorzaken kan zijn voor het bovengemiddelde resultaat op vlak van 'vriendelijkheid'.

"Ik ben iemand die snel mensen vertrouwd, maar als dit vertrouwen geschaad wordt dan komt het ook niet meer goed." Amber Tysiak

Tabel 12

Overzicht van de respondenten op vlak van 'vriendelijkheid'

	Score domein 'vriendelijkheid'	Gemiddelde topsporters	Gemiddelde ondernemers	Verskil tussen beide groepen	Verskil tussen beide groepen (%)
Xander Lambrix	4,125	3,754	4,02	0,266	5,32
Olivier Rojas	3,75	3,754	4,02	0,266	5,32
Koen Van Langendonck	4,25	3,754	4,02	0,266	5,32
Kamiel Bonneu	3,375	3,754	4,02	0,266	5,32
Amber Tysiak	4,125	3,754	4,02	0,266	5,32
Joep Kempen	4,125	3,754	4,02	0,266	5,32
Johan Vanoppen	3,75	3,754	4,02	0,266	5,32
Halil Girginol	4,75	3,754	4,02	0,266	5,32
Roel Meylaers	4,25	3,754	4,02	0,266	5,32
Nico Claes	3,875	3,754	4,02	0,266	5,32

6. Discussie

In het onderzoek werd diep gegraven naar de persoonlijkheid van zowel een ondernemer als een topsporter. Dit werd verricht aan de hand van diepgaande interviews en een ruime vragenlijst van 44 korte stellingen. Het onderzoek werd verricht door de persoonlijkheid van vijf ondernemers en vijf topsporters te analyseren. Hoewel voor een kwalitatief onderzoek 10 respondenten voldoende zijn, kan het interessant zijn om een grotere steekproef te houden. Dit zou het globale beeld over de gelijkenissen en verschillen op vlak van persoonlijkheid kunnen versterken.

Ook werd duidelijk ondervonden dat scores soms ver uit elkaar lagen tussen de ondernemers onderling, maar deze conclusie kan ook gemaakt worden voor de topsporters. In dit onderzoek werden beide groepen vooral met elkaar vergeleken. Een suggestie voor verder onderzoek kan liggen in het onderzoeken van de verschillen tussen ondernemers onderling. Zo kan de leeftijd van de ondernemer, de grootte van de onderneming, de sector en eventueel het geslacht van de ondernemer een rol kunnen spelen. Deze onderzoeken zouden zowel dit onderzoek als andere onderzoeken omtrent de gelijkenissen en verschillen tussen ondernemers en topsporters kunnen bekrachtigen.

Bovendien kan het ook interessant zijn om ook de persoonlijkheid van topsporters onderling met elkaar te vergelijken. Zo vergeleken meerdere onderzoeken al de rol van persoonlijkheid tussen verschillende sporten. Ook hier kan nog dieper ingegaan worden op de rol van leeftijd en geslacht binnen de topsport.

Uit de resultaten blijkt dat ondernemers en topsporters op veel vlakken overeenkomen. Zowel op vlak van consciëntieusheid, emotionele stabiliteit en extraversie kwamen ondernemers en topsporters duidelijk overeen. Echter werd er een klein verschil vastgesteld op vlak van vriendelijkheid. Het opvallendste verschil tussen ondernemers en topsporters bleek te liggen in hun openheid tot ervaringen. Ondernemers durven het vaak over een heel andere boeg te gooien, terwijl topsporters hier iets afwachtender in zijn.

Beide groepen kunnen ook zeker dingen van elkaar leren. Zo kan het in veel gevallen niet slecht zijn om veranderingen door te brengen en af te stappen van vertrouwde methodes. Het kan soms moeilijk zijn afstand te doen van zaken die al jaren vertrouwd aanvoelen. Toch leven nu eenmaal in een wereld die als maar sneller evolueert wat ervoor zorgt dat we ons vaak kunnen verbeteren door zaken aan te passen. Een levensstijl die ondernemers al zeer goed onder de knie hebben, maar waar zeker nog ruimte voor verbetering schuilt voor topsporters.

Topsporters scoorden dan weer beter op 'emotionele stabiliteit'. Ondernemers dreigen vaak druk als iets negatief te omschrijven. Topsporters daarentegen zetten de druk vaak om in positieve energie en omschrijven het als een vorm van motivatie om beter te presteren. Ondernemers doen er dus goed aan de houding van topsporters over te nemen op dit vlak.

Ten slotte is de houding van ondernemers in relaties tot anderen zeer interessant. Door zoveel mogelijk goede relaties te onderhouden, bevorderen ondernemers vaak de samenwerking met anderen. Topsporters durven vaker een negatieve houding op te zetten richting concurrenten of zelfs ploeggenoten. In veel gevallen doen ze er goed aan goede relaties te onderhouden met hun ploeggenoten om zo de prestaties niet in negatieve zin te beïnvloeden.

7. Literatuurlijst

- Aidman, E. V. (2007). Attribute-based selection for success: The role of personality attributes in long-term predictions of achievement in sport. *The Journal of the American Board of Sport Psychology, 3*, 1-18.
- Aidman, E., & Schofield, G. (2004). Personality and individual differences in sport.
- Allen, M. S., & Laborde, S. (2014). The role of personality in sport and physical activity. *Current directions in psychological science, 23*(6), 460-465.
- Allen, M. S., Greenlees, I., & Jones, M. (2011). An investigation of the five-factor model of personality and coping behaviour in sport. *Journal of sports sciences, 29*(8), 841-850.
- Allen, M. S., Greenlees, I., & Jones, M. (2013). Personality in sport: A comprehensive review. *International Review of Sport and Exercise Psychology, 6*(1), 184-208.
- Antoncic, B., Bratkovic Kregar, T., Singh, G., & DeNoble, A. F. (2015). The big five personality-entrepreneurship relationship: Evidence from Slovenia. *Journal of small business management, 53*(3), 819-841.
- Ariani, D. W. (2013). Personality and learning motivation. *European Journal of Business and Management, 5*(10).
- Baron, R. A., & Markman, G. D. (1999). Cognitive mechanisms: Potential differences between entrepreneurs and non-entrepreneurs. *Frontiers of entrepreneurship research, 19*, 1-5.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology, 44*(1), 1-26.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?. *International Journal of Selection and assessment, 9*(1-2), 9-30.
- Baum, J. R., & Locke, E. A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. *Journal of applied psychology, 89*(4), 587.
- Bilalić, M., McLeod, P., & Gobet, F. (2007). Personality profiles of young chess players. *Personality and Individual Differences, 42*(6), 901-910.
- Byrd, J. H., & Himelein, M. J. (1991). Personality Traits and Athletic Performance. *Mind-body Maturity: Psychological Approaches to Sports, Exercise, and Fitness, 227*.
- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2010). *The psychology of personnel selection*. Cambridge University Press.
- Chan, K. Y., Uy, M. A., Chernyshenko, O. S., Ho, M. H. R., & Sam, Y. L. (2015). Personality and entrepreneurial, professional and leadership motivations. *Personality and individual differences, 77*, 161-166.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (2008). *The Revised Neo Personality Inventory (neo-pi-r)*. Sage Publications, Inc.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological assessment, 4*(1), 5.
- Daft, L. R. (1994). *Management (3rd Ed)*. Orland: Te dryden press- Harcourt Brace College Publishers, Fort Worth.

- David, J. P., Green, P. J., Martin, R., & Suls, J. (1997). Differential roles of neuroticism, extraversion, and event desirability for mood in daily life: an integrative model of top-down and bottom-up influences. *Journal of personality and social psychology*, 73(1), 149.
- Davis, C., & Mogk, J. P. (1994). Some personality correlates of interest and excellence in sport. *International Journal of Sport Psychology*.
- Davis, C., & Mogk, J. P. (1994). Some personality correlates of interest and excellence in sport. *International Journal of Sport Psychology*.
- Dearnley, C. (2005). A reflection on the use of semi-structured interviews. *Nurse researcher*, 13(1).
- Denissen, J. J., Geenen, R., Van Aken, M. A., Gosling, S. D., & Potter, J. (2008). Development and validation of a Dutch translation of the Big Five Inventory (BFI). *Journal of personality assessment*, 90(2), 152-157.
- Eagleton, J. R., McKelvie, S. J., & De Man, A. (2007). Extra version and neuroticism in team sport participants, individual sport participants, and nonparticipants. *Perceptual and motor skills*, 105(1), 265-275.
- Egan, S., & Stelmack, R. M. (2003). A personality profile of Mount Everest climbers. *Personality and individual differences*, 34(8), 1491-1494.
- Egloff, B., & Gruhn, A. J. (1996). Personality and endurance sports. *Personality and individual differences*, 21(2), 223-229.
- Egloff, B., & Gruhn, A. J. (1996). Personality and endurance sports. *Personality and individual differences*, 21(2), 223-229.
- Eisenhardt, K. M., & Schoonhoven, C. B. (1990). Organizational growth: Linking founding team, strategy, environment, and growth among US semiconductor ventures, 1978-1988. *Administrative science quarterly*, 35, 504-529.
- Eswaran, S., Islam, M. A., & Yusuf, D. H. M. (2011). A study of the relationship between the big five personality dimensions and job involvement in a foreign based financial institution in Penang. *International Business Research*, 4(4), 164.
- Endler, N. S., & Magnusson, D. (1977). The interaction model of anxiety: An empirical test in an examination situation. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 9(2), 101.
- Eysenck, S. B., & Eysenck, H. J. (1970). Crime and personality: An empirical study of the three-factor theory. *The British Journal of Criminology*, 10(3), 225-239.
- Frazier, S. E. (1987). Introversiion-extraversion measures in elite and nonelite distance runners. *Perceptual and Motor Skills*, 64(3), 867-872.
- Gat, I., & McWhirter, B. T. (1998). Personality characteristics of competitive and recreational cyclists. *Journal of Sport Behavior*, 21(4), 408.
- Gat, I., & McWhirter, B. T. (1998). Personality characteristics of competitive and recreational cyclists. *Journal of Sport Behavior*, 21(4), 408.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. *Review of personality and social psychology*, 2(1), 141-165.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American psychologist*, 48(1), 26.

- Heineck, G. (2011). Does it pay to be nice? Personality and earnings in the United Kingdom. *ILR Review*, 64(5), 1020-1038.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: the Big Five revisited. *Journal of applied psychology*, 85(6), 869.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research*, 2(1999), 102-138.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues.
- Kaiseler, M., Polman, R. C., & Nicholls, A. R. (2012). Effects of the Big Five personality dimensions on appraisal coping, and coping effectiveness in sport. *European Journal of Sport Science*, 12(1), 62-72.
- Kajtna, T., Tušak, M., Barić, R., & Burnik, S. (2004). Die Persönlichkeit von Risikoreichsportarten treibenden Sportlern. *Kinesiology*, 36(1.), 24-34.
- Khan, B., Ahmed, A., & Abid, G. (2016). Using the 'Big-Five' for assessing personality traits of the champions: An insinuation for the sports industry. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 10(1), 175-191.
- Kirkcaldy, B. D. (1982). Personality profiles at various levels of athletic participation. *Personality and Individual differences*, 3(3), 321-326.
- Kirkcaldy, B. D. (1982). Personality profiles at various levels of athletic participation. *Personality and Individual differences*, 3(3), 321-326.
- Liang, C., Chang, C. C., & Hsu, Y. (2013). Personality and psychological factors predict imagination: Evidence from Taiwan. *Learning and Individual Differences*, 27, 67-74.
- Malinauskas, R., Dumciene, A., Mamkus, G., & Venckunas, T. (2014). Personality traits and exercise capacity in male athletes and non-athletes. *Perceptual and Motor Skills*, 118(1), 145-161.
- Malterud, K. (2001). Qualitative research: standards, challenges, and guidelines. *The Lancet*, 358(9280), 483-488.
- Martin, J. J., Malone, L. A., & Hilyer, J. C. (2011). Personality and mood in women's Paralympic basketball champions. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 5(3), 197-210.
- McClelland, D. C., & Mac Clelland, D. C. (1961). *Achieving society* (Vol. 92051). Simon and Schuster.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1996). of Personality Theories: Theoretical Contexts. *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives*, 51.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. Guilford Press.
- McKelvie, S. J., Lemieux, P., & Stout, D. (2003). Extraversion and neuroticism in contact athletes, no contact athletes and non-athletes: A research note. *Athletic insight*, 5(3), 19-27.
- Morris, T. (1995). Psychological characteristics and sports behaviour. *Sport psychology: theory, applications, and issues*, 3-27.
- Nia, M. E., & Besharat, M. A. (2010). Comparison of athletes' personality characteristics in individual and team sports. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 808-812.
- Nordqvist, M., Hall, A., & Melin, L. (2009). Qualitative research on family businesses: The relevance and usefulness of the interpretive approach. *Journal of Management & Organization*, 15(3), 294-308.

- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *The journal of abnormal and social psychology, 66*(6), 574.
- Novikova, I. A. (2013). Big Five (the five-factor model and the five-factor theory). *The encyclopedia of cross-cultural psychology, 1*, 136-138.
- Paunonen, S. V. (2003). Big Five factors of personality and replicated predictions of behavior. *Journal of personality and social psychology, 84*(2), 411.
- Petric, D. (2019). Introvert, Extrovert and Ambivert. *The Knot Theory of Mind*.
- Quast, H. M. (2016). Examining the Overlapping Traits of Athletes and Entrepreneurs Through a Series of Case Studies.
- Rauch, A., & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal of work and organizational psychology, 16*(4), 353-385.
- Robinson, M. D., Ode, S., Moeller, S. K., & Goetz, P. W. (2007). Neuroticism and affective priming: Evidence for a neuroticism-linked negative schema. *Personality and individual differences, 42*(7), 1221-1231.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of industrial psychology, 29*(1), 68-74.
- Salgado, J. F. (1997). The Five Factor Model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied psychology, 82*(1), 30.
- Schumpeter, J. A., & Nichol, A. J. (1934). Robinson's economics of imperfect competition. *Journal of political economy, 42*(2), 249-259.
- Shane, S. A. (2003). *A general theory of entrepreneurship: The individual-opportunity nexus*. Edward Elgar Publishing.
- Shane, S., & Cable, D. (2002). Network ties, reputation, and the financing of new ventures. *Management science, 48*(3), 364-381.
- 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.
- Silverman, D. (2015). *Interpreting qualitative data*. Sage.
- Sindik, J. (2011). Differences between top senior basketball players from different team positions in Big Five personality traits. *Acta Kinesiologica, 5*(2), 31-35.
- Tok, S. (2011). The big five personality traits and risky sport participation. *Social Behavior and Personality: an international journal, 39*(8), 1105-1111.
- Williams, L. R., & Parkin, W. A. (1980). Personality factor profiles of three hockey groups. *International Journal of Sport Psychology*.
- Williams, L. R., & Parkin, W. A. (1980). Personality factor profiles of three hockey groups. *International Journal of Sport Psychology*.
- Wooten, K. C., Timmerman, T. A., & Folger, R. (1999). The use of personality and the five-factor model to predict new business ventures: From outplacement to start-up. *Journal of Vocational Behavior, 54*(1), 82-101.

- 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.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Lumpkin, G. T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of management, 36*(2), 381-404.
- Zuckerman, M. (1983). Sensation seeking and sports. *Personality and individual differences.*

8. Appendix

Interviewprotocol ondernemer

Introductie:

- Allereerst bedanken en toestemming vragen om op te nemen.
- Korte inleiding onderzoek: "Voor mijn masterproef aan de Universiteit Hasselt schrijf ik mijn thesis over 'de gelijkenissen en verschillen tussen topsporters en ondernemers op gebied van persoonlijkheid'. Ik ga dit onderzoeken aan de hand van kwalitatief onderzoek en interviews afnemen bij vijf topsporters en vijf ondernemers."
- "Het interview zal starten met enkele algemene topics over uzelf. Nadien wordt er verder ingezoomd op persoonlijkheid." Er zal gewerkt worden met de Big Five. Deze theorie onderscheidt vijf dimensies van persoonlijkheidstrekken, waarmee we uw persoonlijkheid analyseren.
- "Aarzel niet om dingen te vragen als iets niet duidelijk is!"

Algemeen:

- Persoonsgegevens: "We gaan eerst beginnen met wat persoonlijke gegevens, zodat we een beter beeld krijgen van u als ondernemer."
 - Welke opleiding heeft u gevolgd op het secundaire onderwijs? Heeft u daarna nog een opleiding gevolgd?
 - Op welke leeftijd bent u ondernemer geworden?
 - In welke sector is uw onderneming actief?

Begin loopbaan als ondernemer:

- De keuze voor het starten van een eigen onderneming: "Oke perfect, dit is genoeg persoonlijke informatie. We zullen nu verder ingaan op het begin van u als ondernemer".
 - Heeft u eerst in loondienst gewerkt voor een werkgever? Zo ja, welke job(s) waren dit?
 - Wat heeft de doorslag gegeven om een eigen onderneming op te richten?
 - Heeft u ooit getwijfeld om uw onderneming stop te zetten?

Consciëntieusheid:

- Bent u iemand die zichzelf graag doelen stelt en deze ook tegen elke kost wil bereiken?
- Gaat u altijd goed georganiseerd en met een duidelijk plan te werk?

Openheid voor ervaring:

- Als u terugkijkt naar u als ondernemer, bent u iemand die altijd aan dezelfde methodes vasthield? Bent u bereid geweest om het vaak over een heel andere boeg te gooien?
- Bent u iemand die zich snel kan aanpassen aan nieuwe situaties?

Emotionele stabiliteit:

- Ik kan me voorstellen dat u al met veel druk en stressvolle momenten is moeten omgaan in uw carrière. Merkte u dat de prestaties van de onderneming beïnvloed werden naarmate de druk toenam? En dit in positieve of negatieve zin?

Extraversie:

- Bent u iemand die gericht is op de binnenwereld, met andere woorden energie krijgt van op jezelf te zijn, rustig en bedachtzaam of zou u uzelf eerder omschrijven als iemand die energie krijgt van de buitenwereld, van gezelschap, open en spraakzaam te zijn?

Vriendelijkheid:

- Bent u iemand die snel mensen vertrouwd?
- Is vergevingsgezind een eigenschap die u bij uzelf zou plaatsen?

Afsluiting:

- Hartelijk bedanken en succes verder wensen.
- "Zijn er verder nog vragen of opmerkingen langs uw kant of dingen die u zelf nog wilt toevoegen?"

Interviewprotocol topsporter**Introductie:**

- Allereerst bedanken en toestemming vragen om op te nemen.
- Korte inleiding onderzoek: "Voor mijn masterproef aan de Universiteit Hasselt schrijf ik mijn thesis over 'de gelijkenissen en verschillen tussen topsporters en ondernemers op gebied van persoonlijkheid'. Ik ga dit onderzoeken aan de hand van kwalitatief onderzoek en interviews afnemen bij vijf topsporters en vijf ondernemers."
- "Het interview zal starten met enkele algemene topics over uzelf. Nadien wordt er verder ingezoomd op persoonlijkheid." Er zal gewerkt worden met de Big Five. Deze theorie onderscheidt vijf dimensies van persoonlijkheidstrekken, waarmee we uw persoonlijkheid analyseren.
- "Aarzel niet om dingen te vragen als iets niet duidelijk is!"

Algemeen:

- Persoonsgegevens: "We gaan eerst beginnen met wat persoonlijke gegevens, zodat we een beter beeld krijgen van u als topsporter."
 - Welke opleiding heeft u gevolgd op het secundaire onderwijs? Heeft u daarna nog een opleiding gevolgd?
 - Op welke leeftijd bent u prof geworden?

Begin loopbaan als prof:

- De keuze voor de sport en de start van een professionele loopbaan als topsporter: "Oke perfect, dit is genoeg persoonlijke informatie. We zullen nu verder ingaan op het begin van u als topsporter".
 - Deed u nog andere sporten? Zo ja, wat gaf de doorslag om voor uw huidige sport te kiezen?
 - Wat heeft de doorslag gegeven om volledig voor topsport te gaan?
 - Heeft u ooit getwijfeld om een gewoon beroep te gaan uitoefenen en bijgevolg te stoppen als topsporter?
(afhankelijk van de sport van de topsporter, vervang ik 'topsport' door zijn of haar sport)

Consciëntieusheid:

- Bent u iemand die zichzelf graag doelen stelt en deze ook tegen elke kost wil bereiken?
- Gaat u altijd goed georganiseerd en met een duidelijk plan te werk?
- Heeft u het gevoel dat u veel heeft moeten opgeven in uw jeugd ten opzichte van andere kinderen om er te geraken?

Openheid voor ervaring:

- Als u terugkijkt op uw carrière tot nu toe, bent u iemand die vasthield aan bekende trainingmethodes of durfde u uw schema ook wel eens helemaal om te gooien door nieuwe methodes toe te passen?
- Bent u iemand die zich snel kan aanpassen aan nieuwe situaties?

Emotionele stabiliteit:

- Ik kan me voorstellen dat u al met veel druk en stressvolle momenten is moeten omgaan in uw carrière. Merkte u dat uw prestaties beïnvloed werden naarmate de druk toenam? En dit in positieve of negatieve zin?

Extraversie:

- Bent u iemand die gericht is op de binnenwereld, met andere woorden energie krijgt van op jezelf te zijn, rustig en bedachtzaam of zou u uzelf eerder omschrijven als iemand die energie krijgt van de buitenwereld, van gezelschap, open en spraakzaam te zijn?

Vriendelijkheid:

- Bent u iemand die snel mensen vertrouwd?
- Is vergevingsgezind een eigenschap die u bij uzelf zou plaatsen?

Afsluiting:

- Hartelijk bedanken en succes verder wensen.
- "Zijn er verder nog vragen of opmerkingen langs uw kant of dingen die u zelf nog wilt toevoegen?"

The Big Five Inventory (BFI)

Hierbij een aantal persoonlijkheidskenmerken die al dan niet op u van toepassing zijn. Schrijf naast elke stelling een cijfer om aan te geven in hoeverre u het eens of oneens bent met de stelling.

Sterk oneens (1)
Licht oneens (2)
Niet eens, niet oneens (3)
Licht eens (4)
Sterk eens (5)

- ___ 1. Is spraakzaam
- ___ 2. Is geneigd kritiek te hebben op anderen
- ___ 3. Gaat grondig te werk
- ___ 4. Is somber
- ___ 5. Is origineel, komt met nieuwe ideeën
- ___ 6. Is terughoudend
- ___ 7. Is behulpzaam en onzelfzuchtig ten opzichte van anderen
- ___ 8. Kan een beetje nochalant zijn
- ___ 9. Is ontspannen, kan goed met stress omgaan
- ___ 10. Is benieuwd naar veel verschillende dingen
- ___ 11. Is vol energie
- ___ 12. Maakt snel ruzie
- ___ 13. Is een werker waar men van op aan kan
- ___ 14. Kan gespannen zijn
- ___ 15. Is een denker, scherpzinnig
- ___ 16. Wekt veel enthousiasme op
- ___ 17. Is vergevingsgezind
- ___ 18. Is doorgaans geneigd tot slordigheid
- ___ 19. Maakt zich veel zorgen
- ___ 20. Heeft een levende fantasie
- ___ 21. Is doorgaans stil
- ___ 22. Vertrouwt mensen over het algemeen
- ___ 23. Is geneigd lui te zijn
- ___ 24. Is emotioneel stabiel, raakt niet gemakkelijk overstuur
- ___ 25. Is vindingrijk
- ___ 26. Komt voor zichzelf op
- ___ 27. Kan koud en afstandelijk zijn
- ___ 28. Houdt vol tot de taak af is
- ___ 29. Kan humeurig zijn
- ___ 30. Hecht waarde aan kunstzinnige ervaringen
- ___ 31. Is soms verlegen, geremd
- ___ 32. Is attent en aardig voor bijna iedereen
- ___ 33. Doet dingen efficiënt
- ___ 34. Blijft kalm in gespannen situaties

- ___ 35. Heeft een voorkeur voor werk dat routine is
- ___ 36. Is een gezelschapsmens, hartelijk
- ___ 37. Is soms grof tegen anderen
- ___ 38. Maakt plannen en zet deze door
- ___ 39. Gets nervous easily
- ___ 40. Denkt graag na, speelt met ideeën
- ___ 41. Heeft weinig interesse voor kunst
- ___ 42. Werkt graag samen met anderen
- ___ 43. Is gemakkelijk afgeleid
- ___ 44. Weet het fijne van kunst, muziek of literatuur

Tabel 13

Interview data.

Interview	Naam	Datum	Onderneming / Sport	Aantal interviews
1	Xander Lambrix	13/05/22	Professionele voetballer bij Roda JC.	1
2	Olivier Rojas	13/05/22	Professionele tennisspeler	1
3	Koen Van Langendonck	17/05/22	Professionele voetballer bij KVC Westerlo	1
4	Joep Kempen	16/05/22	CEO Cyclis Bike Lease	1
5	Amber Tysiak	24/05/22	Profesionele voetballer bij OH Leuven en de Belgische nationale ploeg	1
6	Roel Meylaers	24/05/22	CEO Sildoico	1
7	Johan Vanoppen	23/05/22	CEO Elmech Services	1

8	Halil Girginol	24/05/22	CEO Immo Patrimo	1
9	Nico Claes	25/05/22	Mede eigenaar Claes Machines	1
10	Kamiel Bonneu	18/05/22	Professionele wielrenner bij Sport Vlaanderen - Baloise	1