

UNIVERZITA KARLOVA

V PRAZE

FILOZOFICKÁ FAKULTA

Katedra psychologie



Bakalářská práce

Bc. Vratislav Simon

Podobnosti osobnostních profilů: jejich měření a aplikace

Personality Profile Similarities, Assessment and Application

Praha 2013

Vedoucí práce: Mgr. Eva Rozehnalová

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá hodnocením podobností psychologických profilů a jeho aplikací ve vybraných oblastech. Teoretická část se soustřeďuje na způsoby operacionalizace profilové podobnosti, metody jejího měření a na statistická a metodologická úskalí, která jsou s hodnocením podobnosti profilů spojena. Dále se zaměřuje na přehled aplikačních oblastí hodnocení podobnosti a přibližuje jeho využití ve vybraných tématech vývojové, klinické, pracovní a sociální psychologie. Součástí práce je návrh výzkumného projektu z oblasti sociální psychologie, jehož cílem je porovnání subjektivních a objektivních ukazatelů osobnostní podobnosti manželů v souvislosti se spokojeností v manželství.

klíčová slova: osobnost, podobnost profilů, diagnostika, spokojenost v manželství

Abstract

The bachelor thesis deals with an assessment of similarities of psychological profiles and with its application in selected fields of psychology. Theoretical section is focuses on various ways of operacionalization and measurement methods of the profile similarity and also on statistical and methodological difficulties related to assessment of the profile similarity. The thesis is further concentrated on review of application fields and it describes the use of profile similarity assessment in selected topics of developmental, clinical, personnel and social psychology. The second section of the thesis introduces a proposal of an empirical study that aims to compare subjective and objective indexes of similarity of personalities in married couples in relation to their marital adjustment.

keywords: personality, profile similarity, diagnostics, marital adjustment

Poděkování

Děkuji Mgr. Evě Rozehnalové za její podnětné vedení, děkuji svým blízkým za podporu.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně. Všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány. Práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 8. 5. 2013

.....
Vratislav Simon

Obsah

Obsah.....	1
I. ÚVOD.....	2
II. TEORETICKÁ ČÁST.....	4
1. Co je to „podobnost psychologických profilů“.....	4
1.1 Psychologický profil.....	4
1.2 Podobnost psychologických profilů.....	4
2. Obecná statistická a metodologická úskalí.....	6
2.1 Podobnost není obecná psychologická charakteristika.....	6
2.2 Index podobnosti je omezená informace.....	7
2.3 Pozor na absolutní interpretaci indexu podobnosti.....	7
2.4 Jednotky různých škál jsou neporovnatelné.....	10
3. Operacionalizace podobnosti a způsoby výpočtu indexu podobnosti.....	10
3.1 Diferenční přístup.....	11
3.2 Korelační přístup.....	11
3.3 Hodnocení podobnosti u skupiny profilů.....	12
4. Přehled aplikačních oblastí hodnocení podobnosti psychologických profilů.....	13
4.1 Podobnost ve vývojové psychologii.....	13
4.2. Podobnost v klinické psychologii.....	17
4.3. Podobnost v psychologii práce a organizace.....	21
4.4 Podobnost v sociální psychologii.....	25
III. NÁVRH VÝZKUMNÉHO PROJEKTU.....	30
5. Předmět výzkumu.....	30
6. Rekapitulace současných poznatků.....	30
7. Cíl výzkumu, výzkumné hypotézy.....	30
8. Výzkumný soubor.....	31
9. Metody sběru dat.....	32
9.1 Psychologické testy.....	32
9.2 Dotazník a škály podobnosti.....	33
10. Design a průběh výzkumu.....	34
11. Zpracování dat.....	34
11.1 Hodnocení objektivní a subjektivní podobnosti.....	34
11.2 Analýza dat.....	35
11.2.1 Kvalitativní analýza.....	35
11.2.2 Korelační a regresní analýza.....	35
12. Úskalí a limity navrhovaného projektu.....	36
IV. SHRUTÍ A ZÁVĚR.....	38
Seznam použité literatury.....	39
Seznam obrázků a tabulek.....	42

I. ÚVOD

Jak moc jsou si dva lidé navzájem *podobní*? Jsou si tito dva *podobnější* než tamti dva? A kteří dva jsou si *nejpodobnější*? Těmito otázkami jste se možná už také někdy zabývali. Mohli jste při tom uvažovat třeba o tom, do jaké míry jste podobní svému otci, matce nebo partnerovi či partnerce. Svou rozvahu jste pravděpodobně ukončili tím, že se dané osobě „docela“ podobáte, aniž byste se namáhali složitými výpočty, které by Vás dovedly k sofistikovanější odpovědi.

Otázky týkající se podobnosti osobností si pokládá i současná psychologie. Ta se zabývá posuzováním podobnosti u psychologických profilů, přičemž se snaží zjistit, jak podobnost *vyjádřit* prostřednictvím určitého měřítka a jak posléze takovou informaci o podobnosti prakticky *využít*.

Zkoumání podobností psychologických profilů, snaha o kvantifikaci podobnosti a využívání indexů podobnosti v nejrůznějších aplikačních oblastech je součástí moderní psychologie už více než šedesát let. Z dosavadního vývoje zkoumání otázky podobnosti vyplývá, že získat spolehlivou informaci o tom, do jaké míry je někdo někomu podobný, vůbec není jednoduché.

Při měření podobnosti totiž narážíme na četná statistická a metodologická úskalí. Slavný psycholog Lee Cronbach už v padesátých letech prohlásil, že „*různé metody měření podobnosti profilů přinášejí poněkud odlišné výsledky.*“ (Cronbach & Gleser, 1953, s. 456) Cronbach se svými pracemi snažil upozornit na to, že při posuzování podobnosti: a) musíme mít vždy na paměti obecná pravidla zacházení s konstruktem podobnosti, b) musíme zohlednit specifika konkrétní situace, v níž podobnost měříme, a na jejich základě pak c) musíme použít adekvátní metodu měření podobnosti.

Pokud se nám podaří vypořádat se s úskalími měření podobnosti, otevře se nám široká paleta možností aplikace, která zahrnuje témata prakticky ze všech disciplín dnešní psychologie. S využitím indexu podobnosti tak můžeme například prozkoumat, jakým způsobem probíhá zrání osobnosti; zjistit, zda lidé mají tendenci vybírat si osobnostně podobného partnera; stanovit psychopatologickou diagnózu a mnoho dalšího.

Cílem této práce je představit základní metodologické aspekty hodnocení podobnosti psychologických profilů a sestavit přehled hlavních oblastí jeho aplikace.

V našich končinách se tomuto tématu zatím nevěnovalo příliš pozornosti, a proto se domníváme, že by ucelené zpracování formou této práce mohlo být pro rozvoj české psychologie užitečné.

Předkládaná bakalářská práce sestává z teoretické části a návrhu výzkumného projektu. V teoretické části se budeme zabývat statistickými a metodologickými úskalími měření podobnosti osobnostních profilů a přehledem vybraných aplikačních oblastí. Navrhovaný výzkumný projekt se týká podobnosti osobnostních profilů manželů a spokojenosti v manželství.

II. TEORETICKÁ ČÁST

1. Co je to „podobnost psychologických profilů“

Nejprve si přiblížíme, co se rozumí spojením termínů *podobnost psychologických profilů*.

1.1 Psychologický profil

Psychologický profil můžeme definovat jako množinu výsledných hodnot psychologických proměnných u konkrétní osoby (Höschl & Bahbouh, 2012). Profil sestává z individuálních hodnot, kterých jedinec nabyl ve sledovaných psychologických charakteristikách na základě sebeposouzení nebo posouzení druhou osobou. Psychologické profily jsou nejčastěji výstupem osobnostních dotazníků (např. NEO pětifaktorový osobnostní inventář, 16-faktorový dotazník, Hoganovy osobnostní dotazníky atd.), mohou však být vytvářeny i z výsledků inteligenčních testů, hodnotových či postojoyých dotazníků. Příklad grafického vyjádření tří osobnostních profilů je zachycen na Obrázku 1.

Psychologický profil může být charakterizován prostřednictvím jeho tří základních *elementů* – elevace, rozptylu a tvaru (Cronbach & Gleser, 1953; Furr, 2010).

Termínem elevace (elevation) označujeme průměrnou hodnotu všech proměnných profilu. Například v hypotetickém osobnostním profilu Michala z Obrázku 1 je průměrná hodnota 3,6 elevací (viz Tab. 1).

Rozptyl (scatter) je ukazatelem variability hodnot všech proměnných profilu. Rozptyl hodnot v Michalově osobnostním profilu je 2,24.

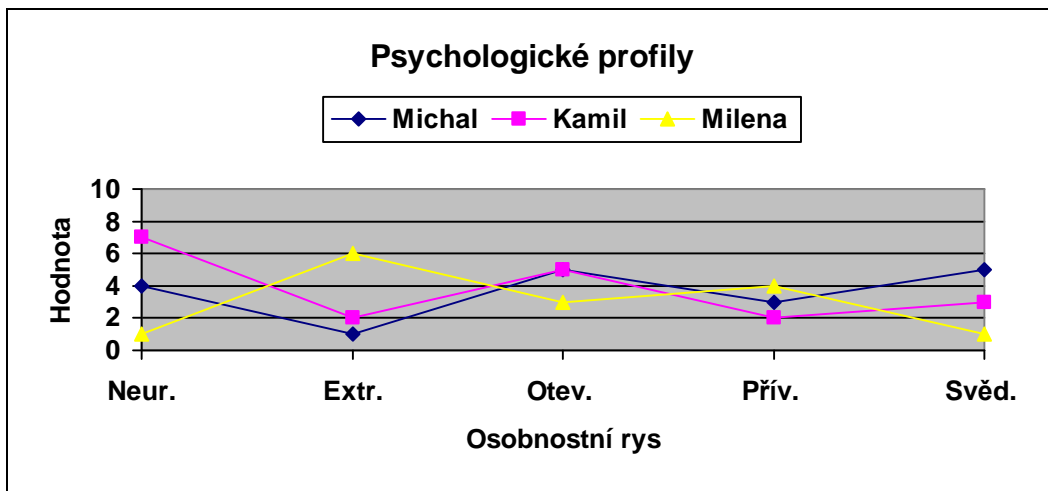
Termínem tvar (shape) označujeme uspořádání hodnot profilu. Tvar profilu vyjadřuje, ve kterých rysech jedinec skóroval relativně vysoko a ve kterých naopak relativně nízko. Když se opět podíváme na Michalův profil, vidíme, že v rámci svého profilu skóroval v Neuroticismu, Otevřenosti vůči zkušenostem a Svědomitosti relativně vysoko a naopak v Extraverzi a Přívětivosti relativně nízko. Pro číselné vyjádření tvaru u jednoho samostatného profilu bohužel neexistuje žádná statistická metoda (Furr, 2010).

1.2 Podobnost psychologických profilů

Jelikož osobnostní profil může být popsán prostřednictvím elevace, rozptylu a tvaru, i *podobnost* profilů může být vyjádřena pomocí těchto základních elementů. *Podobnost*

nejčastěji měříme u dvou psychologických profilů, můžeme ji však posuzovat i u více profilů navzájem (viz 3. kapitola).

Při posuzování podobnosti na základě profilových elementů porovnáváme elevaci, rozptyl a tvar u dvou či více profilů. Podobnost elevace počítáme jako absolutní hodnotu rozdílu průměrných hodnot, podobnost rozptylu jako absolutní hodnotu rozdílu rozptylů a tvarovou podobnost počítáme jako Pearsonovu korelaci hodnot profilů.



Obr. 1. Psychologické profily Big Five (Neuroticismus, Extraverze, Otevřenost vůči zkušenostem, Přívětivost, Svědomitost) u tří jedinců (steny).

proměnná	Michal	Kamil	Milena
Neuroticismus	4	7	1
Extraverze	1	2	6
Otevřenost vůči zkušenostem	5	5	2
Přívětivost	3	2	4
Svědomitost	5	3	1
<i>Elevace</i>	3,6	3,8	2,8
<i>Rozptyl</i>	2,24	4,7	4,7
<i>Tvar (Pearson r s Michalem)</i>	1	0,52	-0,92

Tab. 1. Individuální hodnoty proměnných z psychologických profilů tří jedinců a elementy podobnosti (elevace, rozptyl a tvar).

Kdyby nás například zajímalo, zda je Michalovi podobnější Kamil, nebo Milena, můžeme postupně porovnat podobnost profilů v jednotlivých elementech (viz Obr. 1 a Tab.

1). Vidíme, že z hlediska elevace je Michalovi podobnější Kamil, průměrná hodnota Milenina profilu je o jednu jednotku nižší. Rozptyl Michalova profilu je o více než dvě jednotky nižší než u Kamila a Mileny, jejichž profily mají shodný rozptyl. Z hlediska tvaru neboli uspořádání hodnot, je Michalovi podobnější Kamil, Milena je naopak Michalovi téměř dokonale nepodobná, neboť korelace hodnot jejího profilu s Michalovým je záporná a blíží se -1.

Při posuzování podobnosti může sehrát důležitou roli každý ze tří profilových elementů. Záleží totiž na tom, co měříme a čeho se podobnost týká. V případě hodnocení podobnosti u výkonových testů (např. IQ testy) je například velmi důležitá podobnost elevace, neboť nás společně s celkovým skóre informuje o úrovni měřené schopnosti. Tvarová podobnost je v těchto případech až druhořadá, protože porovnávat strukturu hodnot, pokud nezjistíme podobnou úroveň, většinou nemá cenu. U osobnostních testů je tvar naopak primárním elementem pro posouzení podobnosti, neboť struktura hodnot v jednotlivých dimenzích je obvykle tím, co nás nejvíce zajímá.

Ačkoli každý element profilu může být při hodnocení podobnosti potenciálně důležitý, je tvar ve většině analýz podobnosti považován za důležitější než elevace a rozptyl. Studie zabývající se posuzováním podobnosti psychologických profilů to dokládají – téměř všechny zakládají hodnocení podobnosti na posuzování podobnosti tvaru (Furr, 2010).

Podobnost osobnostních profilů je proto obvykle definována jako podobnost tvarová, tzn.: „*podobnost v uspořádání vrcholů a nížin, které je společné dvěma osobnostním profilům.*“ (Furr, 2006, s. 1268) Vypočítáváme ji nejčastěji pomocí Pearsonovy korelace.

2. Obecná statistická a metodologická úskalí

V předešlé kapitole jsme představili, co je psychologický profil i co je podobnost. K tomu, abychom mohli podobnost psychologických profilů správně vyjádřit, však ještě musíme znát statistická a metodologická úskalí, s nimiž je nutné se vypořádat.

Cronbach & Gleser (1953) uvádějí čtyři obecné metodologické obtíže při posuzování podobnosti psychologických profilů, které si zde přiblížíme.

2.1 Podobnost není obecná psychologická charakteristika

Za prvé je třeba si uvědomit, že podobnost není obecná vlastnost jako jiné psychologické proměnné.

Na rozdíl od úzce vymezených psychologických vlastností, kterými popisujeme určité projevy chování (např. když o někom řekneme, že je/není neurotický), podobnost takto používat nemůžeme. Nemůžeme o jedincích mluvit jako o „podobných“ nebo „rozdílných“, pokud k osobnosti přistupujeme jako k souboru vymezených vlastností. V případě podobnosti totiž může platit, že vybraní dva jedinci si mohou být podobní v určité vlastnosti, avšak v ostatních dimenzích osobnosti mohou být velmi rozdílní.

Proto nemluvíme o podobnosti celkové, obecné, ale vždy o podobnosti v určitých psychologických charakteristikách osobnosti. Posuzování podobnosti tak začínáme otázkou: „Podobný v čem?“

2.2 Index podobnosti je omezená informace

Za druhé musíme počítat s tím, že index podobnosti je v podstatě omezenou informací, která nás ochuzuje o informace týkající se distribuce skóre a vztahu mezi distribucemi (tzn. např. dimenzemi osobnosti, v nichž profily porovnáваме).

Mnohé výzkumníky použití indexu podobnosti přitahuje z důvodu jeho domnělé schopnosti zohlednit celou distribuci skóre. Cronbach & Gleser (1953) však podotýkají, že při použití jakékoli statistické metody výpočtu indexu podobnosti už neposuzujeme celou distribuci. Redukujeme-li vztah mezi dvěma distribucemi do jediného indexu podobnosti, musíme počítat se ztrátou informací o tomto vztahu.

2.3 Pozor na absolutní interpretaci indexu podobnosti

Cronbach s Gleserem (1953) varují před absolutní interpretací indexů podobnosti bez jejich vztažení k normám, tzn. k obecné či průměrné míře podobnosti ve sledované populaci.

Určitá hodnota indexu podobnosti, kterou považujeme za vysokou, totiž může znamenat, že dva profily jsou si významně podobné, avšak také může znamenat, že poměřované profily jsou si podobné pouze tak, jako kterékoli jiné dva, náhodně vybrané profily. Důvodem je skutečnost, že lidé jsou si v důsledku sdílených kulturních hodnot, sociální desirability či zkreslení výpovědí v průměru spíše podobní než nepodobní, protože odpovídají na celou řadu otázek stejně (Luo & Klohnen, 2005). Abychom správně interpretovali index podobnosti, je proto třeba vztáhnout jeho hodnotu k normě podobnosti.

Furr (2006) mluví v této souvislosti o problému normativity a popisuje dvě možné strategie jeho řešení: 1) strategie na úrovni výzkumného souboru („sample-level strategy“), 2) strategie na úrovni jednotlivých párů („pair-level strategy“).

První strategie problém normativity řeší zjištěním obecné míry podobnosti ve sledovaném výzkumném souboru. Obecná míra podobnosti je míra podobnosti u náhodných dvojic profilů z výzkumného souboru (např. profil manžela z jednoho páru a profil manželky z jiného páru). Ta následně slouží jako norma, s níž je srovnávána míra podobnosti u komplementárních dvojic profilů (např. profil manžela a profil jeho manželky).

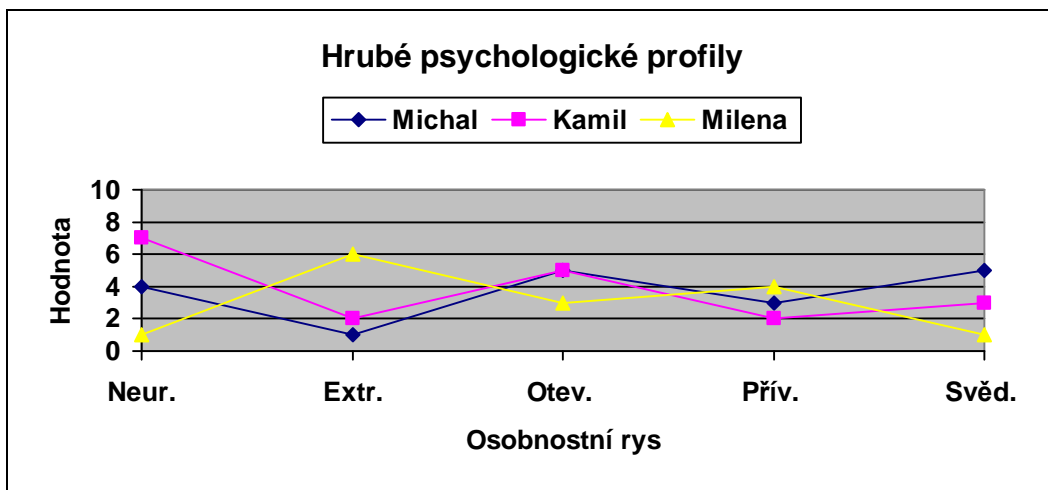
Druhá strategie je založena na rozkladu podobnosti každého páru profilů na složku normativity a distinktivitu, tedy toho, do jaké míry individuální profil odráží průměrný, „normální“ profil ve sledovaném výzkumném souboru a do jaké míry se od této normy odlišuje.

Obrázek 2 ilustruje postup uvažování o problému normativity, který vede k jeho řešení pomocí strategie na úrovni jednotlivých párů. Graf (a) zachycuje hrubé psychologické profily tří jedinců, na grafu (b) je spolu s hrubými profily znázorněn i normativní profil a na grafu (c) vidíme distinktivní profily. Normativní profil je průměrem tří uvedených hrubých profilů, distinktivní profily vyjadřují odchylky od normativního profilu, který je representován osou x.

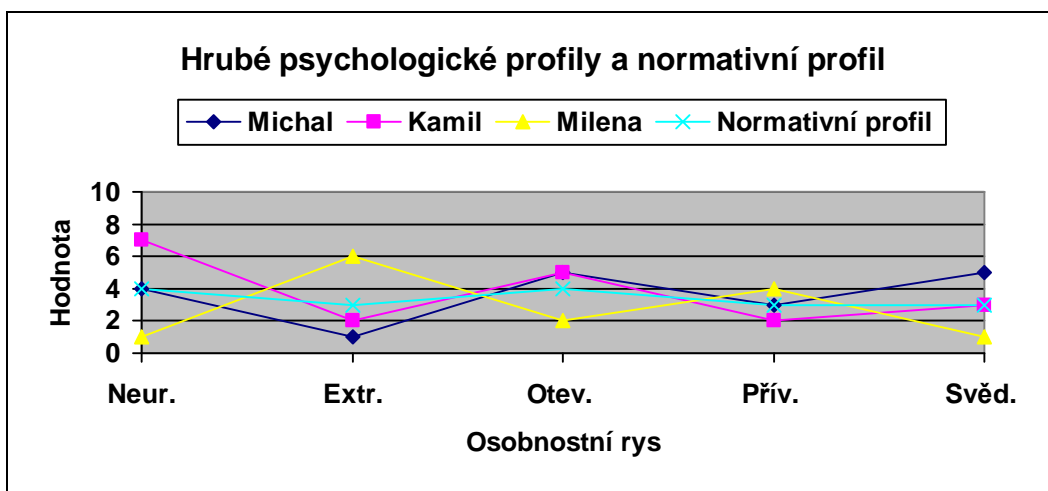
To, zda je problém normativity nutné v souvislosti s hodnocením podobnosti řešit, však záleží na konkrétním výzkumném záměru. Ve studii Luo & Klohnen (2005) byly zkoumány dvě hlavní otázky – u jedné bylo třeba normativitu řešit, u druhé nikoli. Výzkumnice v první řadě ověřovaly hypotézu asortativního výběru partnera (tj. hypotéza, že si lidé vybírají partnera, který je jim podobný). Pro ověření platnosti této hypotézy bylo třeba zjistit, zda míra podobnosti ve skutečných manželských párech je větší než obecná míra podobnosti v populaci. Výzkumnice proto zvolily strategii na úrovni výzkumného souboru a srovnávaly podobnost ve skutečných manželských párech s obecnou mírou podobnosti ve výzkumném souboru, kterou získaly z náhodně spojených dvojic manželů a manželek. Druhou otázkou, kterou se Luo & Klohnen (2005) zabývaly, byla souvislost podobnosti manželů a kvality jejich vztahu. Jelikož se výzkumnice snažily zjistit, zda podobnost manželů predikuje spokojenost v manželství, problém normativity nebylo třeba řešit. V otázce souvislosti byla totiž stěžejní variabilita podobnosti ve skutečných párech, nikoli podobnost vyšší než náhodná.

Problém normativity lze ale řešit i způsobem, který navrhují Höschl & Bahbouh (2012). Jejich postup je založen na určování tzv. pravděpodobnostní podobnosti. S problémem normativity se podle nich můžeme vyrovnat tak, že od počátku budeme pracovat ne s hrubými, ale standardizovanými skóry. Díky tomu budeme znát distribuci v populaci a dokážeme přesně spočítat, jak náhodná, respektive nenáhodná daná podobnost dvou či více profilů je. Výsledný index podobnosti je pak v podstatě ukazatelem p-hodnoty

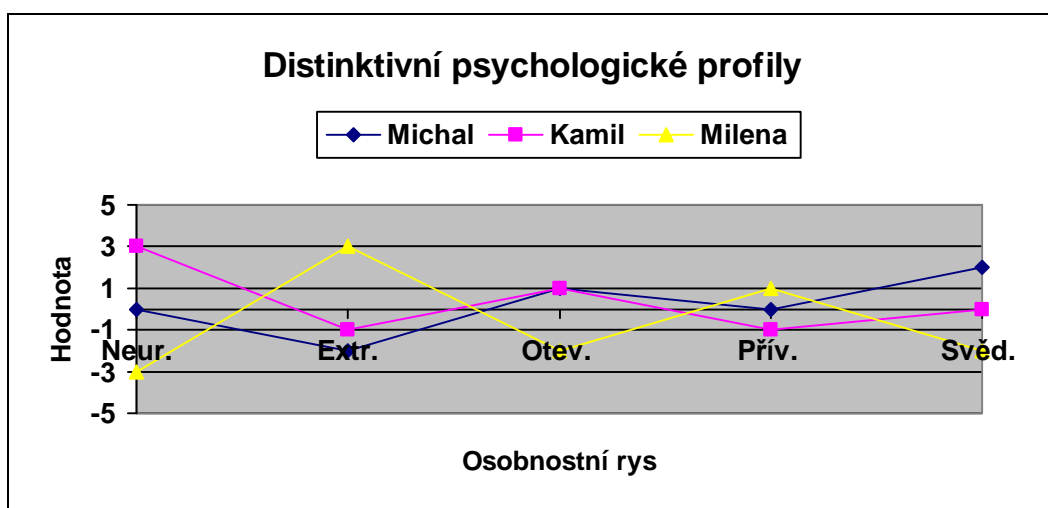
(a)



(b)



(c)



Obr. 2. Osobnostní profily Big Five u tří jedinců: a) hrubé profily, b) hrubé profily a normativní profil, c) distinktivní profily (stény).

neboli statistické významnosti sledované podobnosti. Takový index nám přináší informaci nejen o tom, jak moc jsou si dva jedinci podobní, ale také o tom, jak významná taková podobnost je.

2.4 Jednotky různých škál jsou neporovnatelné

Čtvrtým a posledním úskalím, na něž Cronbach s Gleserem (1953) poukazují, je problematická slučitelnost různých škál, které může zahrnovat složený index podobnosti.

Na toto úskalí narážíme, když chceme zjistit jediný index podobnosti u psychologického profilu, který kombinuje různé rysy s odlišnými škálami – např. inteligenční škálu (0-100) a škálu úzkosti (0-20). V tomto případě nemůžeme slučovat jednotky škály inteligence s jednotkami škály úzkosti, aniž bychom tyto dvě škály učinili slučitelnými s využitím matematických metod (např. nastavením vah). Jde vlastně o to, abychom vytvořili jednu společnou škálu pro všechny sledované osobnostní rysy, aby tak všechny individuální hodnoty byly srovnatelné a pohybovaly se ve stejném intervalu (např. 0-50). Tím zamezíme zkreslení hodnocení podobnosti, které by mohlo být způsobeno v případě, že by některá proměnná mohla nabývat extrémně odlišných hodnot než ostatní proměnné (Furr, 2010).

Nastavení vah je žádoucí nejen kvůli slučitelnosti různých škál. U osobnostních dotazníků je rovněž důležité kvůli zohlednění „síly“ jednotlivých osobnostních faktorů vyjádřené jejich vlastním číslem, respektive procentem vysvětlené variability. To, že jsou si dva lidé podobní ve Stabilitě osobnosti, se totiž pravděpodobně projeví častěji a výrazněji než to, že si jsou podobní v Otevřenosti vůči novým zkušenostem (viz Hřebíčková & Urbánek, 2001).

3. Operacionalizace podobnosti a způsoby výpočtu indexu podobnosti

V první kapitole jsme uvedli, že podobnost psychologických profilů je nejčastěji chápána jako podobnost v uspořádání vrcholů a nížin profilů. Jde o uchopení podobnosti na základě nejdůležitějšího profilového elementu, jemuž se říká tvar. Uvedli jsme také, že při posuzování podobnosti mohou být potenciálně důležité i další dva elementy profilu – elevace a rozptyl.

V této kapitole se soustředíme na dva základní přístupy k operacionalizaci podobnosti u dvojic profilů a budeme se zabývat způsoby výpočtu podobnosti. Dále se také zmíníme o možnostech hodnocení podobnosti u skupiny profilů (např. pracovního týmu).

3.1 Diferenciační přístup

Diferenciační přístup operacionalizuje podobnost jako absolutní hodnotu rozdílu skóřů, kterých nabyli dva jedinci ve sledované psychologické proměnné. Tento přístup se soustřeďuje na zkoumání průměrné úrovně podobnosti (Luo & Klohnen, 2005).

Při výpočtu podobnosti osobnostních profilů sestávajících z několika dimenzí osobnosti postupujeme tak, že sčítáme/průměrujeme absolutní hodnoty rozdílu mezi jedinci ve sledovaných dimenzích. Výsledná hodnota je indexem podobnosti a leží v intervalu $<0;$ kladné číslo $>$, přičemž platí, že čím více se rozdíl v jednotlivých dimenzích blíží 0, tím více jsou si profily podobné. Jedná se tak spíše o index nepodobnosti než podobnosti.

V rámci diferenciačního přístupu můžeme pro výpočet podobnosti využít i sofistikovanějších vzorců, které statisticky ošetřují vliv rozdílu v profilových elementech (tj. elevaci, rozptylu a tvaru). Cronbach & Gleser (1953) například popisují index D'^2 . Tyto vzorce mají blízko k pokročilým korelačním výpočtům - Cronbach & Gleser (1953) dokonce tvrdí, že korelace je specifickým případem diferenciačního měřítka.

V metodologických studiích, které se zabývají měřením podobnosti, je diferenciační přístup hájen (Cronbach & Gleser, 1953). Ve výzkumných studiích se však při jeho porovnání s korelačním přístupem setkáváme s kritikou zdůrazňující jeho menší sílu a konzistenci při vztahování podobnosti k závislé proměnné (např. Luo & Klohnen, 2005; Gaunt, 2006).

Vedle diferenciačního přístupu existuje ještě jeden přístup k hodnocení podobnosti s podobným názvem. Furr (2010) mluví o „plně diferencované analýze“ podobnosti (Fully Differentiated Analysis). Nazývá tak hodnocení podobnosti, které zahrnuje analýzu všech tří elementů podobnosti – elevace, rozptylu a tvaru. Takový postup jsme demonstrovali v první kapitole.

3.2 Korelační přístup

Korelační přístup operacionalizuje podobnost jako míru závislosti hodnot dvou profilů. Tento přístup je zaměřen na zkoumání tvarové podobnosti.

Pro výpočet indexu podobnosti se nejčastěji používá Pearsonova korelace. Index podobnosti jakožto Pearsonův korelační koeficient nabývá hodnot $<-1;1>$.

Vedle základních výpočtů korelace (např. Pearsonova korelace) rovněž existují komplexnější způsoby analýzy závislosti, které mohou být aplikovány při zjišťování úrovně podobnosti. Mezi ně patří například Double Entry Interclass Correlation (dále jen DEIC). O ní

se mluví jako o celkovém ukazateli podobnosti, který zohledňuje všechny tři elementy podobnosti.

Furr (2010) vysvětluje, že DEIC je vlastně Pearsonovou korelací dvojité vložených profilů – tedy sloupců dat, kde je jeden profil připojen za druhý. Ačkoli tento způsob výpočtu indexu podobnosti je v poslední době velmi rozšířený, Furr (2010) poukazuje na jeho potenciální problematičnost, odrazuje od všech celkových ukazatelů podobnosti a pro hodnocení podobnosti doporučuje buď jednodušší analýzu tvarové podobnosti (Pearsonova korelace) nebo „plně diferencovaný přístup“, v jehož rámci analyzuje všechny tři elementy podobnosti zvlášť. Podle Furra (2010) se však DEIC dobře hodí například pro srovnávání dvojčat v behaviorálně-genetických studiích.

3.3 Hodnocení podobnosti u skupiny profilů

Zatímco při hodnocení podobnosti u dvojic profilů si většinou vystačíme s výše uvedenými dvěma přístupy, v případě skupin profilů je přístup k analýze podobnosti různorodější a více diskutabilní.

U skupiny profilů, například u pracovního týmu, můžeme u sledovaných psychologických proměnných popsat průměrnou hodnotu, rozptyl, maximální či minimální hodnotu v rámci skupiny. Na základě těchto měřítek někteří autoři mluví o „týmové osobnosti“ sestávající z osobnostních rysů členů týmu (Prewett et al., 2009). Týmová osobnost ukazuje, zda je tým jako celek „Svědomitý“, „Vstřícný“ apod. a je považována i za ukazatele celkové, vzájemné podobnosti členů pracovního týmu. Výzkumníci se domnívají, že týmová osobnost vypovídá o tom, zda je tým tvořen „Svědomitějšími“, „Vstřícnějšími“ či jinak navzájem podobnými jedinci (např. Barrick, Stewart, Neubert, & Mount, 1998; Prewett et al., 2009; LePine, Buckman, Crawford, & Methot, 2011). Je třeba říci, že uvedený přístup k měření celkové podobnosti je poněkud problematický, neboť ke stejným hodnotám můžeme dospět s podstatně odlišnými členy týmu, kteří ovlivní charakteristiky týmové osobnosti.

Při hodnocení podobnosti u skupiny profilů si však můžeme pokládat i složitější otázky týkající se struktury týmu. Můžeme se ptát, jak moc se vybraní jedinci odlišují od zbytku pracovním týmu, kdo je komu více podobný, nebo jak velké jsou rozdíly mezi jedinci či podskupinami. Tyto otázky však nejsou běžnými statistickými postupy snadno řešitelné.

Bahbouh (2011) navrhuje pro hodnocení podobností v rámci týmu využívat tzv. nepřímé sociomapování založené na výpočtech pravděpodobnostní podobnosti. Autor této metody přibližuje, že při jejím použití je „podobnost dvou individuálních či skupinových

profilů počítána na základě pravděpodobnostního výskytu daných výsledků za předpokladu náhodného výběru z normálního souboru.“ (Höschl & Bahbouh, 2012, s. 122)

Při tomto postupu pracujeme se standardizovanými skóry, díky nimž známe distribuci v populaci a dokážeme přesně spočítat, jak náhodná daná podobnost dvou či více profilů je. Výsledný index podobnosti má podobu p-hodnoty neboli statistické významnosti sledované podobnosti. Takový index nám přináší informaci nejen o tom, jak moc jsou si jedinci či skupiny podobné, ale také o tom, jak významná taková podobnost je.

Předností vyjadřování podobností pomocí nepřímého sociomapování je také znázornění prostřednictvím sociomapy, trojdimenzionálního prostoru, v němž jsou vzájemné podobnosti zřetelněji čitelné, než v případě spojnicových grafů.

4. Přehled aplikačních oblastí hodnocení podobnosti psychologických profilů

Obecně lze říci, že při analýze podobnosti můžeme srovnávat buď:

- 1) profil jedince v jednom čase (či situaci) s profilem téhož jedince v jiném čase (či situaci)
- 2) profil, v němž jedinec posoudí sám sebe, s profilem, který je výsledkem posouzení tohoto jedince někým jiným
- 3) profil jednoho jedince s profilem jiného jedince (ať už založeného na sebeposouzení, nebo posouzení někým jiným)
- 4) profily více než dvou jedinců (např. pracovních týmů či rodin)

Hodnocení profilové podobnosti je zcela jistě doménou psychologie osobnosti. Uvedené obecné rozlišení však dává tušit, že toto měření lze využít i ve vývojové psychologii, klinické psychologii, psychologii práce a organizace či v sociální psychologii.

V této kapitole se soustředíme na vybraná témata, která jsou v rámci uvedených psychologických disciplín řešena v souvislosti s hodnocením podobnosti.

4.1 Podobnost ve vývojové psychologii

Ve vývojové psychologii se s hodnocením podobnosti setkáváme zejména u tématu stability, respektive proměnlivosti osobnosti jedince v čase.

Ve vývoji osobnosti jedince můžeme už od časného věku vysledovat určitou kontinuitu. Longitudinální výzkumy například ukazují, že mezi temperamentovými vlastnostmi jedince v raném dětství a jeho osobnostními rysy v dospělosti je středně silná spojitost (např. Caspi & Silva, 1995).

Výzkumníci se obecně shodují na tom, že osobnost se s postupujícím věkem stává stabilnější. Někteří mluví o určité věkové hranici, kdy dochází k ustálení základních osobnostních rysů - např. Costa a McCrae na základě svých četných studií stanovují tuto hranici na 30 let (Costa & McCrae, 1997 podle Caspi & Roberts, 2001). Většina výzkumníků však nepopisuje ostrou hranici ustálení osobnosti a domnívá se, že osobnost se vyvíjí po celý život jedince – empirické výzkumy tyto tzv. „life-span theories“ podporují (pro přehled viz Caspi & Roberts, 2001).

Při vyjadřování kontinuity osobnosti v čase rozlišujeme několik typů kontinuity. Caspi & Roberts (2001) popisují (a) diferenciační, (b) absolutní, (c) strukturální a (d) ipsativní kontinuitu. Diferenciační kontinuita se vztahuje k stálosti individuálních rozdílů v rysech osobnosti u souboru jedinců, absolutní kontinuita se týká stálosti úrovně rysů osobnosti u souboru jedinců, strukturální kontinuita se vztahuje k přetrvávajícím souvislostem (korelacím) mezi vybranými osobnostními rysy u souboru jedinců a ipsativní kontinuita se týká stálosti struktury osobnostních rysů u jednotlivce. Z hlediska sledovaného typu kontinuity můžeme rozlišit přístup orientovaný na proměnnou (variable-centred approach) a přístup, který se orientuje na osobu (person-centred approach). První jmenovaný sleduje kontinuitu a proměny osobnostních rysů v celém souboru (a, b, c), druhý zkoumá kontinuitu a proměny osobnosti jedince (d). A právě v rámci přístupu orientovaného na osobu je využíváno měření podobnosti psychologických profilů.

Důležitým obdobím pro výzkum stability a proměnlivosti osobnosti v průběhu života jedince je adolescence. V ní dochází k biologické a psychosociální transformaci dospívajícího jedince v dospělého a je proto důležitým momentem pro formování dospělé osobnosti.

Klimstra et al. (2009) komplexně zkoumali proces zrání osobnosti v období adolescence. U obsáhlého výzkumného souboru (N=1313) se zaměřili na proměny osobnostních rysů Big Five v rozmezí věku 12-20 let. Badatelé využili tři měřítka růstu stability/proměnlivosti.

Prvním měřítkem byla změna průměrné hodnoty jednotlivých rysů (mean-level change). Ta je ukazatelem změny průměrných hodnot jednotlivých profilových rysů celého souboru v různých časech měření. Výzkumníci pro její zjištění využili metodu modelování latentního růstu křivky (LGCM) (viz Klimstra et al., 2009).

Druhým měřítkem byla stabilita inter-individuálního uspořádání hodnot (rank-order stability). Toto měřítko vypovídá o tom, do jaké míry zůstává pořadí jedinců v úrovni dosažené hodnoty u jednotlivých rysů shodné. Celkově nám tak poskytuje informaci o ustálenosti individuálních rozdílů v osobnostních rysech. Vysoká stabilita inter-individuálního uspořádání hodnot je ve spojitosti se změnou průměrné úrovně jednotlivých rysů ukazatelem normativních změn ve vývoji. Normativní změny se ve srovnatelné míře objevují u většiny jedinců a jsou považovány za projev univerzálních procesů zrání (Klimstra et al., 2009).

Třetím měřítkem byla podobnost osobnostních profilů (profile similarity). Ta je zde ukazatelem stability uspořádání osobnostních rysů v průběhu času. Míra podobnosti profilů jedné osoby z různých časových období vypovídá o ustálenosti osobnostních rysů a o osobnostní zralosti (Klimstra et al., 2009). Výzkumníci pro výpočet podobnosti využili q-korelaci profilů.

Výsledky ukázaly, že v průběhu času (5 měření) došlo u sledovaného souboru k těmto změnám: a) průměrná úroveň vzrostla nejvíce u Přívětivosti a Emocionální stability (tzn. opak Neuroticismu), méně u Extraverze a pouze velmi málo u Otevřenosti vůči zkušenostem a Svědomitosti, b) stabilita inter-individuálního uspořádání hodnot vzrostla u všech rysů Big Five, c) podobnost profilů Big Five se v průběhu adolescence rovněž zvětšila (průměrná korelace profilů v rané adolescenci byla .50, v pozdní adolescenci pak .80). Ve všech třech měřítkách zrání osobnosti se projevíly rozdíly mezi pohlavími, z nichž vyplynulo, že dívky osobnostně dozrávají dříve než chlapci.

Ve studii Klimstry et al. (2009) byla využita tři měřítka zrání osobnosti, která dohromady vytvářejí relativně komplexní představu o stabilitě a proměnlivosti osobnosti v průběhu adolescence. Svědčí o tom, že v adolescenci se osobnost mladého člověka proměňuje (stává se Vstřícnější a Emocionálně stabilnější) a zároveň se stává stabilní (rozdíly mezi jedinci se ustalují, stejně tak jako individuální uspořádání osobnostních vlastností v profilu). Obdobné výsledky uvádějí i jiné studie.

Roberts, Caspi, & Moffitt (2001) ve své studii zkoumali proměny a kontinuitu u osobnosti jedinců v jejich 18 a 26 letech (N=921). Výsledky svědčí o poměrně vysoké ipsativní kontinuitě – podobnost osobnostních profilů jedinců, měřená jako Pearsonova korelace, byla v průměru .70 (SD=0,22). Výzkumníci ve své studii uvádějí i důležitou informaci o četnosti jedinců podle toho, do jaké míry si byly jejich profily podobné – polovina jedinců vykazovala vysokou podobnost ($r = .61 - .87$), 93% souboru mělo index podobnosti v rozmezí $r = .30 - 1.00$. Tuto informaci je třeba znát, neboť u rozložení skóreů je

udávána poměrně vysoká variabilita - Roberts, Caspi, & Moffitt (2001) poukazují na rozpětí indexů podobnosti od -.44 do .92, které udávají jimi citované studie.

Studie Robertse, Caspiho, & Moffitta (2001) navíc přináší důkazy pro platnost jejich hypotézy, že osobnostní zralost v pozdní adolescenci ovlivňuje míru stability osobnosti v dospělosti (maturity-stability hypothesis). Badatelé dokládají, že osmnáctiletí jedinci, kteří vykazovali větší osobnostní zralost¹, měli v pozdější dospělosti stabilnější osobnost – tedy zejména vyšší míru podobnosti psychologických profilů. Tuto hypotézu potvrdil i Donnellan, Conger, & Burzette (2007) v obdobné studii.

Roberts, Caspi & Moffitt (2001) ukazují, že rysy zralé osobnosti jsou v dospělosti žádoucí a že změna osobnosti provázející přechod z adolescence do dospělosti postupuje ve směru rozvoje rysů, které definují osobnostní zralost. Aby jedinec obstál před všemi náročnými situacemi, které dospělost přináší (např. ukončení školy, (ne)zaměstnanost, svatba apod.), potřebuje mít rozvinutou sebekontrolu a ctít sociální normy, potřebuje být schopen navazovat vřelé vztahy a rovněž potřebuje mít vysokou frustrační toleranci, jež mu umožní zvládat úzkost a strach pojící se k vážným, dospělým rozhodnutím.

Poznatky výše uvedených studií, které využívají hodnocení podobnosti profilů s cílem blíže porozumět otázkám kontinuity ve vývoji osobnosti, mohou kvůli svému kvantitativnímu rázu působit poněkud neuchopitelně. Je však třeba si uvědomit, že tyto poznatky jsou v souladu s vývojovými teoriemi, které svým způsobem dále doplňují.

Erik Erikson (1996) mluví v souvislosti s adolescencí o psychosociální krizi identity. V ní jedinec usiluje o ustálení své identity, definování sebe sama z hlediska sociálních rolí, hodnot, postojů a schopností a dosažení jisté osobnostní integrity. Erikson poznamenává, že při „*pátrání po novém smyslu kontinuity a totožnosti*“ se u mladého dospělého člověka vynořuje jeho osobnost, jež je připravena na splynutí identit v partnerském vztahu. (Erikson, 1996, s. 14-15)

Výše uvedené studie doplňují, že „*pátrání po novém smyslu kontinuity a totožnosti*“ se promítá do proměn, ale hlavně do ustalování osobnostních rysů, k němuž dochází v průběhu adolescence a rané dospělosti a které můžeme považovat za dozrávání osobnosti.

¹ Mezi definující složky osobnostní zralosti patří vyšší míra sebeovládání a pozitivní emocionalita-zejména v souvislosti se vztahy-, a nižší míra negativní emocionalita-tzn. nižší frustrační tolerance, agresivita apod. Výzkumníci tuto definici odvodili teoreticky i empiricky. Teoretické východisko jim poskytla Allportova koncepce zralé osobnosti, v níž zdůrazňuje schopnost sebekontroly, realistický náhled na život, spokojenost, schopnost vytvářet a udržovat vřelé vztahy a nižší výskyt neurotických a abnormálních rysů (Allport, 1961 podle Roberts, 2001). V návaznosti na teorii badatelé ve výzkumu použili diagnostický nástroj Multidimensional Personality Questionnaire, který uvedené dimenze hodnotí.

4.2. Podobnost v klinické psychologii

Potenciál hodnocení podobnosti je v klinické psychologii využíván v oblasti diagnostiky. Na základě hodnocení podobnosti psychologických profilů vznikl tzv. „prototypový“ přístup k diagnostice poruch osobnosti, který je alternativou diagnostického přístupu vycházejícího z DSM IV či MKN-10.

Určování podobnosti mezi konkrétním případem a typickým případem neboli prototypem, je specifickou a velmi praktickou aplikací uvažování o podobnosti.

Kognitivní psychologie pracuje s konceptem prototypů už od 70. let. Eleanor Roschová, která se zabývala kognitivními procesy kategorizace objektů, v sedmdesátých letech vytvořila teorii prototypů (Rosch & Lloyd, 1978), jež je známá také jako teorie rodinné podobnosti (Plháková, 2008). Roschová podpořila svou teorii řadou interkulturních výzkumů a ukázala, že lidé v běžném životě netřídí objekty do kategorií podle přítomnosti jejich jednotlivých atributů (např.: „má křídla“, „má peří“, „létá“), nýbrž že k tomu využívají porovnávání jejich podobnosti s prototypy – tedy typickými příklady určitých kategorií (např. „je dost podobný sokolovi“). Roschová mimo jiné ukázala, že lidé mají dobrou schopnost posoudit, co vykazuje rysy ústředního zástupce dané kategorie a díky tomu je, či není dobrým prototypem dané kategorie (Rosch & Lloyd, 1978).

Na myšlenky Roschové navázal na poli klinické psychologie v 90. letech Westen, který spolu se svým spolupracovníkem Shedlerem vytvořil systém diagnostiky specifických poruch osobnosti založený na posuzování míry, do níž se konkrétní případ pacienta podobá prototypu určité diagnostické kategorie (Westen & Shedler, 2000; Westen, Shedler, & Bradley, 2006).

Westen a Shedler vyšli z kritiky stávajícího systému diagnostiky poruch osobnosti, který reprezentuje DSM IV. Podle systému DSM IV (APA, 2000) se diagnóza určuje na základě přítomnosti tří či více kritérií ze zhruba 7-9 uvedených (tzv. count/cutoff přístup). Westen a Shedler (2000) shrnují jeho kritiku v několika bodech: 1) vede k vysoké komorbiditě mezi specifickými poruchami osobnosti, 2) většina osobnostních rysů se vyskytuje v kontinuu (tzn., rys je zastoupen více, či méně), nikoli v dichotomii (tzn., rys je buď zastoupen, nebo nikoli), 3) z psychometrických důvodů je v podstatě nemožné vytvořit na základě pouhých 7-9 kritérií nepřekrývající se diagnostické kategorie u tak komplexních syndromů, jež tvoří specifické poruchy osobnosti, 4) na základě diagnostických kritérií si odborníci, kteří diagnostiku provádějí, nemohou vytvořit koherentní mentální reprezentaci jednotlivých diagnóz specifických poruch osobnosti (DSM IV neuvažuje kognitivní aspekt

práce diagnostika, pro kterého by – podle dosavadních znalostí o procesech kategorizace (viz Rosch & Lloyd, 1978) - byla lépe uchopitelnější prototypová charakteristika diagnostických kategorií).

Diagnostický systém specifických poruch osobnosti, který Westen se Shedlerem vytvořili, pracuje s prototypy diagnostických kategorií. Prototyp představuje jakousi „ideální“, „čistou“ formu diagnózy a je prezentován ve formě souvislého odstavce textu (Obr. 3). Je psychologicky bohatší a detailnější než seznam kritérií užívaný v diagnostickém systému DSM IV. Navíc diagnostikovi umožňuje, aby si vytvořil mentální reprezentaci psychologicky koherentního syndromu, v němž jsou chování a vnitřní zkušenosti propojeny smysluplnými funkčními vztahy (Westen, Shedler, & Bradley, 2006).

Samotné stanovení diagnózy se zakládá na posouzení míry, do níž se konkrétní pacient podobá prototypickému popisu dané diagnostické kategorie. K tomu využívá diagnostik jednoduché pětistupňové škály, přičemž nejvyšší dva stupně vedou ke stanovení diagnózy, střední poukazuje na přítomnost pouze některých rysů poruchy a nejnižší dva nevedou ke stanovení diagnózy (viz Obr. 3). Tento systém tak umožňuje určení kategoriální (jde/nejde o danou poruchu) i dimenzionální (v jaké míře se rysy poruchy vyskytují) diagnózy.

Prototypické popisy diagnóz vznikají na základě spolupráce s profesionálními diagnostiky (psychiatry, psychology), kteří poskytují diagnostické popisy, z nichž se prototypy odvozují. Westen a Shedler rozlišují mezi klinickými a empirickými prototypy. Klinické prototypy jsou odvozeny od popisů „ideálních“ diagnóz poruch osobnosti vymezených kategoriemi DSM-IV. Empirické prototypy na rozdíl od klinických nezohledňují kategorie, které jsou využívány v systému DSM-IV. Jsou odvozeny pomocí statistické procedury Q-analýzy, která z popisů konkrétních pacientů s rozličnými poruchami osobnosti vytvořila „diagnostické shluky“ odrážející daný soubor pacientů².

Westen, Shedler, & Bradley (2006) porovnávali mezi sebou čtyři způsoby diagnostiky specifických poruch osobnosti: a) standardní kategoriální diagnostický systém DSM-IV, b) dimenzionální diagnostický systém DSM-IV (výskyt menšího či většího počtu kritérií), c) diagnostiku s využitím klinických prototypů, d) diagnostiku s využitím empirických prototypů.

² Diagnostikům je za účelem získání prototypů nabídnut seznam 200 potenciálních diagnostických kritérií - položek popisujících osobnost, z nichž odborníci vybírají: a) vhodné položky pro popis poruch osobnosti vymezených kategoriemi DSM-IV (klinické prototypy), b) vhodné položky pro popis konkrétního pacienta v jejich péči (empirické prototypy). Blíže o proceduře vedoucí k odvození prototypů viz Westen, Shedler, & Bradley 2006; Westen, Shedler, Bradley, & DeFife, 2012.

Výsledky studie ukázaly, že diagnostika poruch osobnosti s využitím prototypů se vyznačovala *signifikantně nižší komorbiditou* v rámci skupiny poruch osobnosti (diagnostika s využitím prototypů vedla k stanovení signifikantně menšího počtu různých diagnóz), *velmi dobrou validitou* (srovnatelnou či dokonce lepší predikcí externích kritérií, mezi něž patřily proměnné vztahující se k adaptivnímu fungování, reakci na léčbu a etiologii poruchy) a podle názorů diagnostiků byla i *uživatelsky vstřícnější a užitečnější pro klinickou praxi* než diagnostiky systému DSM-IV.

Prototypový přístup k diagnostice, který jsme výše popsali, pracuje s prototypy diagnóz, které byly odvozeny z popisu osobnostní patologie. Práce Widigera a dalších (pro přehled viz Widiger, 2005), jdou ještě dále a ukazují, že k určení přítomnosti poruchy osobnosti je možné využít i prototypy odvozené z popisu normální osobnosti. Prototyp může mít například podobu osobnostního profilu Big Five a může odrážet typickou strukturu osobnosti jedince s konkrétní poruchou osobnosti.

Lynam & Widiger (2001) se soustředili na vytvoření kvalitních Big Five prototypů poruch osobnosti. Využili k tomu znalostí více než stovky odborníků na poruchy osobnosti, kteří na základě vzájemné shody generovali prototypy všech specifických poruch osobnosti (5 dimenzí x 6 škál = prototyp³).

McCrae et al. (2001) zkoumali validitu posuzování podobnosti profilů s Big Five prototypy na obsáhlém souboru čínských psychiatrických pacientů (N=1909). Zjistili, že podobnost profilů Big Five s Widigerovými Big Five prototypy poruch osobnosti signifikantně korelovala s dalšími použitými ukazateli přítomnosti osobnostních poruch (sebeuposuzovací dotazník a klinický rozhovor zaměřené na diagnostiku poruch osobnosti). Rovněž zjistili, že podobnost profilů s prototypy predikovala diagnózu poruchy osobnosti, která vzešla z klinického rozhovoru, stejně dobře jako sebeuposuzovací diagnostický dotazník.

Přiznávají však, že v obou případech šlo pouze o slabé prediktory. McCrae et al. (2001) uvádějí, že ačkoli měřítko podobnosti profilů a prototypů Big Five není silným prediktorem přítomnosti poruch osobnosti, lze s jeho využitím vyvodit poměrně slušnou klinickou hypotézu. Dokládají, že tento systém se vyznačuje nízkou senzitivitou avšak poměrně vysokou specifitou. To je pro diagnostický systém příznivější stav, při němž platí, že

³ Například prototyp disociální poruchy osobnosti měl tyto charakteristiky: nízké skóry ve všech šesti škálách Přívětivosti (důvěra, upřímnost, altruismus, poddajnost, skromnost, jemnocit), třech škálách Svědomitosti (zodpovědnost, disciplinovanost a rozvážnost) a dvou škálách Neuroticismu (úzkostnost a rozpačitost); vysoké skóry ve třech škálách Extraverze (asertivita, aktivnost a vyhledávání vzrušení) a ve dvou škálách Neuroticismu (hněvivost-hostilita a impulzivnost).

Pacienti, kteří odpovídají tomuto prototypu, mají tendenci chovat se nečestně, lhát a klamat druhé. Využívají druhé, mají nízký morální kredit a zdá se, že nemají žádné výčitky z poškozování či zraňování druhých. Mají sklony k manipulování s emocemi druhých tak, aby získali to, co chtějí; k lhostejnosti vůči následkům svých činů, přičemž se zdají být citově imunní, necitelní; a k lehkovážnému ignorování práv, vlastnictví či bezpečí druhých. Mají nízkou schopnost empatie a zdají se být neschopni porozumění či reagování na potřeby a city druhých, pokud se nekryjí s jejich vlastními. Jedinci, kteří odpovídají tomuto prototypu, mají tendenci jednat impulzivně, bez ohledu na následky; být nespolehliví a nezodpovědní (např. selhávají v plnění pracovních povinností nebo v dodržování finančních závazků); věnovat se protiprávní či kriminální činnosti; a zneužívat alkohol. Mají tendenci chovat se zlostně či hostilně; zúčastňovat se bojů o moc; a mít potěšení či uspokojení ze sadistického nebo agresivního chování vůči druhým. Mají tendenci obviňovat druhé za svá vlastní selhání a své nedostatky a věří, že jejich problémy jsou způsobeny pouze vnějšími faktory. Mají velmi omezený náhled na vlastní motivy, chování atd. Mohou opakovaně přesvědčovat druhé o tom, že se změnil, a pak se vracet k předcházejícímu maladaptivnímu chování, často přesvědčující druhé, že „tentokrát je to úplně jiné.“

5	Velmi dobrá shoda (pacient je příkladem dané poruchy; prototypický případ)	<i>Diagnóza</i>
4	Dobrá shoda (pacient má danou poruchu; diagnóza platí)	<i>Diagnóza</i>
3	Významná shoda (pacient má významné rysy dané poruchy)	<i>Risy</i>
2	Drobná shoda (pacient má slabé rysy dané poruchy)	
1	Velmi malá či žádná shoda (popis neodpovídá pacientovi)	

Obr. 3. Ukázka prototypického popisu disociální poruchy osobnosti a diagnostická škála (Westen, Shedler, & Bradley, 2006)⁴

ačkoli ne všechny případy s poruchou osobnosti budou správně určeny, těm, kteří poruchu osobnosti nemají, nebude nesprávně přisouzena.

⁴ Jedná se o autorův překlad z angličtiny.

Validitu indexu podobnosti jako ukazatele přítomnosti disociální poruchy osobnosti zkoumali Miller, Lynam, Widiger, & Leukefeld (2001). U výzkumného souboru mladých dospělých probandů (N=481) nejprve korelovali individuální Big Five profily s Big Five prototypem disociální poruchy osobnosti (vzniklým na základě spolupráce s experty na disociální poruchu osobnosti). Poté zjistili, že jejich „ukazatel míry psychopatie“ signifikantně koreloval s externími kritérii (symptomy disociální poruchy osobnosti určené sebeposuzovacím dotazníkem a klinickým rozhovorem, uváděný výskyt antisociálního chování a užívání drog).

Widiger a další autoři výše citovaných studií prosazují názor, že mezi normální a patologickou osobností není ostrá hranice, kterou bychom mohli vymezit výskytem určitého počtu diagnostických kritérií. Svými pracemi dokládají, že poruchy osobnosti můžeme v jejich podstatě chápat jako maladaptivní varianty osobnostních rysů, kterými popisujeme normální populaci (Widiger, 2003).

4.3. Podobnost v psychologii práce a organizace

Hodnocení podobnosti psychologických profilů je v psychologii práce a organizace využíváno zejména při výběru zaměstnanců a při zkoumání pracovních týmů.

Výběr zaměstnanců se většinou odvíjí od předem známého profilu vhodného kandidáta. V procesu výběru se často setkáme například s využitím profilu kompetencí.

Kompetence je chápána jako nadřazená kategorie zahrnující znalosti, schopnosti, osobnostní vlastnosti a motivační faktory, které jsou důležité pro dosahování cílů, jež jsou specifické pro obsazovanou pozici. Kompetenční profil je tedy jakýmsi seznamem relevantních a žádaných charakteristik potenciálního zaměstnance.

Kompetenční profil můžeme sestavit na základě odůvodněné představy o tom, jaké znalosti, schopnosti, vlastnosti atd. by měl pracovník na obsazované pozici mít. Roe (2002) například navrhuje kompetenční profil pracovního psychologa, který sestává z přesně vymezených znalostí (teorie osobnosti, pracovního výkonu atd.), dovedností (pozorovací, komunikační dovednosti atd.), postojů (respekt k lidem, otevřenost vůči kritice atd.), schopností (analytické sch., emoční inteligence atd.), osobnostních rysů (emoční stabilita, svědomitost atd.) či odborných kompetencí (individuální diagnostika, vytváření systému výběru zaměstnanců atd.).

Máme-li k dispozici soubor úspěšných zaměstnanců, můžeme sestavit i profil úspěšného zaměstnance. Uhlář, Hermochová, Byczkowská, & Hošek (2005) vytvořili takový

profil vybraných psychických charakteristik na základě posouzení skupiny dlouhodobě úspěšných zaměstnanců pomocí Kalifornského psychologického inventáře (CPI). Výsledný profil měl 21 dimenzí (např. dominance, sociabilita, odpovědnost, manažerský potenciál atd.) a představoval v podstatě prototyp úspěšného zaměstnance z hlediska sledovaných charakteristik.

Kvalitní kompetenční profil či prototyp ideálního kandidáta na danou pozici pak můžeme využít při hodnocení uchazečů. Nabízí se několik možných cest posouzení „blízkosti“ žádoucímu profilu. Do jaké míry uchazeč odpovídá danému profilu lze vyjádřit pomocí škály či vybraného měřítka podobnosti profilů (v případě, že máme diagnostický nástroj umožňující vytvoření kvantitativně vyjádřeného prototypu a profilu uchazeče).

Je však třeba si uvědomit, že posouzení podobnosti žádoucímu profilu by při výběru zaměstnanců mělo být pouze doplňkovým nástrojem sloužícím zejména k zpřehlednění a systematizaci našich hodnocení. Jako metoda výběru však může být užitečné například při preselekcii většího počtu uchazečů v prvotní fázi výběru.

Hodnocení podobnosti je v psychologii práce spojeno nejen s jednotlivci, ale také s pracovními týmy. Ústředním tématem výzkumu a práce s týmem je kompozice týmu a její souvislost s fungováním týmu.

Kompozici neboli složení týmu můžeme posuzovat z hlediska nejrůznějších charakteristik jeho členů. V odborné literatuře nalezneme rozdělení těchto charakteristik na tzv. povrchové (surface level) a hluboké (deep level) aspekty (Bell, 2007). Mezi povrchové aspekty kompozice patří zjevné charakteristiky jako věk, pohlaví, rasa, etnický původ či národnost. K hlubokým aspektům se řadí psychologické charakteristiky jako například osobnostní rysy, schopnosti, hodnoty nebo postoje.

Výzkumníci se již několik desítek let zabývají otázkou ideální kompozice týmu z hlediska výše uvedených aspektů. Zajímá je, do jaké míry a v kterých ohledech je pro optimální fungování týmu důležitá diverzita (heterogenita), nebo naopak homogenita jeho členů. Jinými slovy, zabývají se tím, zda je lepší, aby týmy byly tvořeny lidmi spíše rozdílnými, či spíše podobnými. Za tímto účelem využívají různá měřítka celkové, vzájemné podobnosti členů týmu, která jsou většinou založená na hodnocení „týmové osobnosti“ a předpokladu, že týmový průměr, minimální či maximální hodnota, nebo rozptyl u sledovaných rysů odrážejí celkovou podobnost respektive rozdílnost členů týmu (viz 3. kapitola).

Zda má manažer usilovat o vytvoření týmu s vysokou, či nízkou mírou celkové podobnosti jeho členů záleží především na tom, co od týmu očekává a jak si představuje

optimálně fungující tým. Zaměříme-li se však na hluboké aspekty podobnosti, konkrétně na osobnostní rysy, řada výzkumů ukazuje, že s dobrým fungováním týmu souvisí spíše podobnost než rozdílnost jeho členů (Barrick, Stewart, Neubert, & Mount, 1998; Prewett et al., 2009; LePine, Buckman, Crawford, & Methot, 2011). Většina těchto studií se soustřeďuje na osobnostní kompozici z pohledu koncepce Big Five a ukazuje, že mezi podobností v těchto základních rysech týmové osobnosti a fungováním týmu lze najít malé, leč signifikantní korelace.

Prewett et al. (2009) provedli metaanalýzu empirických studií, které se zabývaly souvislostí mezi kompozicí týmu z hlediska osobnostních vlastností a jeho výkonem. Výsledky přinesly několik zajímavých poznatků.

Prewett et al. (2009) rozlišili dva aspekty fungování týmu a to procesy a výsledky. Zjistili, že měřítko osobnostní podobnosti více souvisela s procesy a chováním v týmu, než se samotnými výsledky. To znamená, že byla silněji spjata s kvalitou interakcí mezi členy týmu a výskytem určitých typů chování jako sdílení informací, poskytováním podpory, koordinací aktivit apod., než s hodnocením či dosaženým výsledkem týmu. Pouze celková podobnost týmu ve svědomitosti vykazovala s výsledkem obdobně vysoké korelace jako s procesy v týmu.

Prewett et al. (2009) dále ukázali, že u týmu lze v souvislosti s výkonem rozlišit suplementární a komplementární osobnostní rysy. To znamená, že výkon týmu je spojen s celkovou podobností ve vysoké úrovni v jedněch rysech a celkovou rozdílností v jiných rysech. Z dílčích výsledků vyplynulo, že s výkonem týmu byla pozitivně spojena celková podobnost jeho členů ve Svědomitosti a Přívětivosti a celková rozdílnost v dimenzi Extraverze.

Výsledky částečně potvrdily předpoklad, že Přívětivost a Emocionální stabilita, které obecně přispívají ke kvalitě a bezproblémovosti interakcí v týmu, a Svědomitost, která souvisí s orientací na výsledek, by měly být v dobře fungujícím týmu co možná nejvyšší. Naproti tomu u Extraverze, která mimo jiné souvisí také s asertivním chováním, se předpokládá, že týmu prospívá spíše rozdílnost členu v tomto ohledu. V ideálním případě má tým jednoho extravertního leadera, který řídí introvertnější následovníky (Prewett et al., 2009).

Na negativní dopady celkové rozdílnosti členů týmu upozorňuje Molleman (2005). Ve své studii zjistil, že diverzita týmu v osobnostních rysech Big Five ve spojení s vysokou autonomií týmu souvisela s častějším výskytem konfliktů. Pokud se tedy členové týmů cítili být autonomní v realizaci úkolů, osobnostní rozdílnost pro ně často znamenala obtíže při vzájemné komunikaci.

Výzkum, který realizovali Van Vianen & De Dreu (2001), zase ukázal, že rozdílnost členů týmu v dimenzi Svědomitosti Big Five negativně ovlivnila výkon a kohezi skupiny. Svědomitost, která odráží pečlivost a cílevědomost, vypovídá o pracovním stylu jedince a jeho postojích souvisejících s prací. Vzájemná podobnost členů týmu v tomto ohledu přispívá k přátelské atmosféře a silné identifikaci s týmem (Hogg & Terry, 2000). Pokud jsou však někteří členové týmu vysoce Svědomití a jiní naopak málo Svědomití, je zde vysoká pravděpodobnost vzniku konfliktů, které mohou narušovat pracovní morálku týmu a jeho výkon.

Osobnostní rozdílnost členů týmu může vést k nepochopení a vzniku konfliktů, které v konečném důsledku mohou negativně ovlivnit i týmový výkon. Konflikty ale mohou za určitých podmínek výkon týmu i podpořit. Bradley, Klotz, Postlethwaite, & Brown (2013) zjistili, že týmy, které sestávaly z více vnímavých, otevřených a emocionálně stabilních osobností, dokázaly konflikty využít ke zvýšení týmového výkonu. Naopak u týmů s nízkou úrovní Otevřenosti vůči zkušenostem a Emoční stability měly konflikty na výkon negativní vliv.

Konflikt v týmu lze nahlížet jako střet rozdílných osobností, protichůdných postojů a přesvědčení, ale také jako možnost propojení odlišných perspektiv, která může podpořit týmovou kreativitu. Diverzita týmu, zejména z hlediska znalostí, dovedností a schopností jeho členů tak může podpořit kreativitu týmu prostřednictvím produktivního konfliktu rozdílných perspektiv (West, 2002).

Samotná diverzita týmu však zřejmě k podpoření týmové kreativity nestačí. Hoever, van Knippenberg, van Ginkel, & Barkema (2012) se zabývali souvislostí mezi diverzitou týmu z hlediska náhledu na týmový úkol a týmovou kreativitou. Zjistili, že důležitou podmínkou, která „otevírala“ potenciál diverzity týmu, byla snaha členů týmu porozumět myšlenkám, motivům a pocitům druhého. V experimentu, který výzkumníci realizovali, měly tříčlenné týmy, jejichž členové se zhostili rolí tří různých manažerů divadla, vymyslet co možná nejvíce kreativní akční plán, který by vedl k celkovému zlepšení pozice divadla. Výsledky ukázaly, že diverzifikované týmy přicházely s kreativnějším řešením než homogenní týmy - avšak pouze v případě, že se jejich členové snažili porozumět perspektivě svých týmových kolegů.

Na potenciál týmové diverzity v jiném ohledu upozorňuje Belbin (2010), který vytvořil teorii týmových rolí. Ve svých výzkumech prokázal, že týmy, které jsou rolově více diverzifikované, dosahují lepších pracovních výsledků. Belbinův přístup znamenal pro zkoumání kompozice pracovních týmů jednu zásadní změnu. Nabídl totiž nástroj, který slouží

nejen k měření diverzity z hlediska týmových rolí, ale i k práci s týmem, který chce své fungování zlepšit.

Zkoumání kompozice pracovních týmů v souvislosti s jejich fungováním se jeví jako potřebné a potenciálně užitečné pro manažery, kteří týmy sestavují. Zejména v dnešní době, kdy je pro pracovní týmy typická různorodost jejich členů, jsou informace o možných důsledcích diverzity velmi žádoucí. Z výzkumů vyplývají konkrétní poznatky. Ukazuje se například, že homogenní týmy mají menší potíže se vzájemnou komunikací a že v nich vzniká méně konfliktů. U heterogenních, diverzifikovaných týmů je pravděpodobnost vzájemného neporozumění a vzniku konfliktů větší. Po překonání těchto problémů však diverzita může představovat obrovský kreativní potenciál. K tomu, aby byl tento potenciál ověřen a dále rozvíjen, mohou být užitečné metody jako Belbinovy týmové profily (2010) či Bahbouhovo sociomapování (2011), které nabízejí zpětnou vazbu a dávají podněty ke zlepšení týmového fungování.

4.4 Podobnost v sociální psychologii

V sociální psychologii je hodnocení podobnosti psychologických profilů spojeno s výzkumnými tématy, která se týkají dyadických vztahů - zejména manželských párů.

Vědecké studie se nejčastěji zabývají dvěma otázkami. V první řadě zkoumají, zda jsou lidé v manželských párech spíše podobní, či spíše rozdílní. Dále se snaží zjistit, zda existuje spojitost mezi psychologickou podobností⁵ manželů a spokojeností v manželství.

Lidová moudrost vysvětluje princip utváření vztahů a svazků mezi lidmi dvěma způsoby v závislosti na konkrétním případě. „Vrána k vráně sedá,“ tvrdí, když jde o partnery osobnostně podobné. U odlišných partnerů naopak podotýká, že: „Protiklady se přitahují.“

Ani sociální psychologie bohužel nenabízí jednoznačnou odpověď. Na jedné straně sice poukazuje na převažující mínění, že postojová, názorová a osobnostní podobnost má pro utváření vztahů větší roli než rozdílnost v těchto dimenzích. Na straně druhé však dodává, že páry mohou vznikat i spojením rozdílných komplementů, které spolu tvoří harmonický celek (Slaměník, 1997). Kratochvíl (2009) upozorňuje, že populární doporučení týkající se kompatibility vlastností (např. dominantní a submisivní, či extrovertní a introvertní partner) se zatím opírají spíše o klinickou zkušenost než o průkazná vědecká zjištění.

⁵ Psychologickou podobností je míněna podobnost v osobnostních rysech, hodnotách a postojích vyjádřená na základě hodnocení podobnosti psychologických profilů.

Luo & Klohnen (2005) ověřovaly u krátce sezdáných párů hypotézu asortativního výběru partnera (tj. hypotéza, že si lidé vybírají partnera, který je jim podobný). Výzkumnice srovnávaly podobnost ve skutečných manželských párech s obecnou mírou podobnosti ve výzkumném souboru, kterou vyjádřily jako podobnost náhodně spojených dvojic manželů a manželek. Zjistily, že skutečné manželské páry si byly signifikantně podobnější v hodnotách, religiozitě a politických postojích než náhodně spojené páry. Reálné páry si také byly podobnější v afektivitě a expresivitě emocí (zažívání a vyjadřování pozitivních a negativních emocí) a naopak si byly méně podobné v Extraverzi. U ostatních osobnostních rysů (Big Five) nebyl zjištěn žádný významný rozdíl mezi skutečnými a náhodně spojenými páry.

Výsledek uvedeného výzkumu naznačuje, že pro utváření manželských svazků je důležitá podobnost manželů v postojích, hodnotách a případně i afektivitě, nikoli však podobnost osobnostních rysů. Podle Luo & Klohnen (2005) tento výsledek koresponduje s průběhem utváření vztahů. Partnery si aktivně vybíráme na počátku vztahu podle viditelných a výrazných charakteristik. Postoje a hodnoty jsou ve srovnání s osobnostními rysy viditelnější a více odrážejí způsob, jakým jedinec vede svůj život. Proto se výběr partnerů řídí spíše podle nich než podle osobnostních rysů, které se ve vztahu plně projeví až později.

Jestli je pro utváření vztahů důležitější podobnost postojů a hodnot partnerů, jaká podobnost/rozdílnost je důležitá k tomu, aby partneři byli ve vztahu spokojeni? Můžeme se opět tázat po podobnosti/rozdílnosti z hlediska osobnostních rysů, hodnot, postojů či náboženských přesvědčení.

Některé studie spojitost mezi psychologickou podobností manželů a spokojeností v manželství nenalézají. Gattis, Berns, Simpson, & Christensen (2004) se ve své studii zaměřili především na charakteristiky „nešťastných“ párů hledajících pomoc v terapii. Zjistili, že jejich nespokojenost v manželství nebyla spojena s rozdílností jejich základních osobnostních rysů (Big Five a pozitivní expresivita). Z porovnání skupin „nešťastných“ a „šťastných“ manželských párů vyplynulo, že „šťastné“ páry byly v průměru signifikantně Svědomitější, Vstřícnější a méně Neurotické než „nešťastné“ páry. Z hlediska osobnostní podobnosti však výzkumníci našli jen jediný, pouze malý rozdíl – „šťastné“ páry si byly signifikantně podobnější v Přívětivosti. Gattis, Berns, Simpson, & Christensen (2004) uzavírají, že (ne)spokojenost v manželství není nijak významně determinována (ne)podobností základních osobnostních rysů.

Řada studií však souvislost mezi psychologickou podobností manželů a jejich spokojeností v manželství nalézají.

Pickford, Signori, & Rempel (1966) zkoumali podobnost osobností a spokojenost u tří skupin párů – a) bezproblémových, b) s problémy, c) v rozvodovém řízení. Výsledky ukázaly, že profily manželů z bezproblémových párů signifikantně pozitivně korelovaly v osobnostních rysech jako „sebeovládání“, „přátelskost“, či „osobní vztahy“, kdežto profily manželů z druhých dvou skupin vykazovaly signifikantní zápornou korelaci v rysech „emocionální stabilita“ a „objektivita“. Výzkumníci na základě výsledků soudí, že podobnost v osobnostních rysech se vztahuje k manželské spokojenosti, kdežto rozdílnost je naopak spojena s nespokojeností v manželství. Toto tvrzení bohužel nezakládají na statistickém porovnání rozdílu střední hodnoty u sledovaných skupin. Studie je metodologicky problematická i kvůli absenci nezávislého ukazatele spokojenosti v manželství.

Nemeček & Olson (1999) posuzovali podobnost profilů Big Five ve spojitosti s nezávislým ukazatelem spokojenosti v manželství – dotazníkem měřícím spokojenost v dyádě. Výsledky ukázaly, že podobnost v dimenzi Svědomitosti byla spojena s větší spokojeností u manželů i manželek, podobnost v Neuroticismu byla spojena s větší spokojeností u žen a podobnost v Přívětivosti se vztahovala k větší spokojenosti u mužů.

Výzkumníci poukázali na zajímavý fenomén, totiž na to, že se spokojeností v manželství může být u žen a mužů spojena podobnost v odlišných osobnostních rysech. Nemeček & Olson (1999) se domnívají, že podobnost v Neuroticismu je pro spokojenost manželek důležitá kvůli tomu, že ženám zajišťuje partnera, jenž je náležitě empatický a má porozumění pro negativní emoce. Pro spokojenost manželů je zase důležitá podobnost v Přívětivosti, neboť zřejmě potřebují, aby jejich manželka byla Přívětivá jako oni sami.

Luo & Klohnen (2005) zkoumaly podobnost v osobnostních rysech, hodnotách, sociopolitických postojích a náboženských přesvědčeních a jejich souvislost s manželskou spokojeností. Nalezly signifikantní pozitivní souvislost mezi podobností osobnostních rysů manželů (Big Five a měřítko afektivity a emocionální expresivity) a kvalitou manželství. V případě podobnosti hodnot, postojů a religiózních přesvědčení ale významnou souvislost neobjevily.

Gaunt (2006) ve své studii rovněž zkoumala podobnosti v osobnostních rysech, hodnotách a postojích a jejich souvislost se spokojeností v manželství. K měření hodnotových složek osobnosti použila poměrně známý Schwartzův hodnotový inventář. Ten vychází z teorie lidských hodnot postulující deset základních hodnotových zaměření člověka (např. moc, úspěch, uspokojení, sebe-určení apod.). K měření osobnosti výzkumnice naopak použila poměrně netradiční nástroj – Bemův inventář pohlavních rolí. Ten obsahuje položky reprezentující maskulinní a feminní vlastnosti (např.: analytický, spoléhající na sebe sama vs.

soucitný, něžný), u nichž respondenti posuzují, do jaké míry jsou pro ně výstižné. Gaunt (2006) zjistila, že podobnost v osobnostních rysech (měřítko genderově rozlišených osobnostních charakteristik) i v hodnotách signifikantně pozitivně souvisela se spokojeností v manželství. U podobnosti v postojích a religiozitě nebyla s manželskou spokojeností zjištěna žádná významná souvislost.

Výsledky výše uvedených studií vesměs nasvědčují tomu, že pro utváření vztahu i pro spokojenost v něm je důležitá spíše podobnost, než rozdílnost partnerů. Ačkoli poznatky výzkumů nejsou jednoznačné, ukazuje se, že zatímco na základě hodnotové a postojevé podobnosti se vztah utváří, podobnost osobnostních rysů přispívá ke spokojenosti v manželství (Luo & Klohnen, 2005). Spokojenost v manželství při tom může být pro ženy a muže spojena s podobností v odlišných osobnostních rysech.

Nemeček & Olson (1999) nabízejí dvojí vysvětlení souvislosti mezi osobnostní podobností a spokojeností v manželských párech. Podle nich můžeme partnera, který se nám podobá v základních a podstatných vlastnostech, vnímat jako „spřízněnou duši“ a díky tomu se ve vztahu cítit šťastní. Osobnostní podobnost však také může být spjata s charakteristikami komunikace mezi manželi. Podobnost může například usnadňovat vzájemné porozumění a minimalizovat konflikty.

S tématem spokojenosti v manželství souvisí i otázka možnosti jejího podporování, ať už na základě svépomoci páru nebo pomoci terapeuta. U osobnostních rysů jsou možnosti změny v žádoucím směru (např. k podobnosti manželů) velmi omezené. Poznaček, že osobnostní podobnost manželů je pro spokojenost ve vztahu důležitá, může proto působit deterministicky a v souvislosti s případnou manželskou terapií se může jevit jako neúčinný a irelevantní.

Na index osobnostní podobnosti manželů lze však nahlížet jako na informaci o charakteristikách, které z podobnosti osobností mohou vycházet a které se mohou týkat například vzájemné komunikace (Nemeček & Olson, 1999). Na úrovni komunikace v páru je už efektivní intervence zaměřená na žádoucí změnu lépe představitelná. Případnou spojitost mezi osobnostní podobností a charakteristikami komunikace v manželském páru však musí výzkumy teprve prokázat.

Spokojenost v manželství zcela jistě není určována jen mírou shody osobnostních rysů. Informace o míře vzájemné podobnosti manželů má pro terapeutické účely velmi omezenou výpovědní hodnotu. Pro rozhovor s manžely, kteří vyhledali pomoc terapeuta, by však téma vzájemné osobnostní podobnosti mohlo být přinejmenším zajímavým podnětem.

V manželské terapii se ale běžně využívá jiná technika, která je založena na posuzování podobnosti. Partneři jsou v ní požádáni, aby vytvořili „profil“ ideálního protějšku, tedy určitý prototyp. Poté posuzují, jak se jejich stávající partner/ka v jednotlivých dimenzích danému prototypu podobají. S výstupem se pak v páru dá terapeuticky pracovat (PhDr. Iva Douchová, Poradna pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy, 2013, ústní sdělení).

III. NÁVRH VÝZKUMNÉHO PROJEKTU

5. Předmět výzkumu

Předmětem návrhu výzkumného projektu jsou osobnostní podobnosti manželů a jejich souvislost s manželskou spokojeností.

6. Rekapitulace současných poznatků

Přestože některé studie souvislost mezi psychologickou podobností⁶ manželů a spokojeností v manželství nenalézají (Gattis, Berns, Simpson, & Christensen, 2004), řada výzkumů ji potvrzuje (např. Pickford, Signori, & Rempel, 1966; Nemeček & Olson, 1999, Luo & Klohnen, 2005; Gaunt, 2006).

Poznátky výzkumů sice nejsou jednoznačné, ukazuje se ale, že zatímco na základě hodnotové a postojové podobnosti se vztah utváří, podobnost v osobnostních rysech souvisí se spokojeností v manželství a je jejím významným prediktorem (Luo & Klohnen, 2005). Spokojenost v manželství při tom může být pro ženy a muže spojena s podobností v odlišných osobnostních rysech (Nemeček & Olson, 1999).

Badatelé se domnívají, že daná souvislost může vycházet z potřeby partnerů mít „spřízněnou duši“, podotýkají však, že psychologická podobnost rovněž může indikovat kompatibilitu na úrovni komunikace, která je pro minimalizaci konfliktů a spokojenost v manželství důležitá (Nemeček & Olson, 1999).

Uvedené studie poukazují na souvislost mezi matematicky vyjádřenou osobnostní podobností manželů a spokojeností v manželství. Odpovídá však tato objektivně zjištěná podobnost subjektivnímu vnímání vzájemné podobnosti ze strany manželů? Jsou tyto dva typy podobnosti shodně vztaženy k manželské spokojenosti? Odpovědi na tyto otázky zatím chybí.

7. Cíl výzkumu, výzkumné hypotézy

Vycházejíce ze zahraničních výzkumů předpokládáme souvislost mezi osobnostní podobností manželů a spokojeností v manželství.

⁶ Psychologickou podobností je míněna podobnost v osobnostních rysech, hodnotách a postojích vyjádřená na základě hodnocení podobnosti psychologických profilů.

V navrhované studii se zaměříme na porovnání objektivních a subjektivních ukazatelů osobnostní podobnosti v souvislosti se spokojeností v manželství u českých manželských párů.

Soustředíme se na tři dílčí cíle. V první řadě budeme zjišťovat, **do jaké míry si objektivní a subjektivní ukazatele osobnostní podobnosti v párech odpovídají**. Dále nás bude zajímat, **jak se objektivní a subjektivní měřítka podobnosti vztahují ke spokojenosti v manželství**. Třetím dílčím cílem bude zjistit, **který ukazatel podobnosti je nejsilnějším prediktorem spokojenosti v manželství**.

Výzkumné hypotézy:

H1. Objektivní měřítka osobnostní podobnosti párů budou pozitivně korelovat se subjektivně vnímanou mírou podobnosti.

H2. Objektivní i subjektivní ukazatele podobnosti budou pozitivně korelovat se spokojeností v manželství.

H3. Objektivní měřítka osobnostní podobnosti budou silnějšími prediktory spokojenosti než subjektivní vnímání podobnosti.

8. Výzkumný soubor

Výzkumníci zabývající se psychologickou podobností manželů a spokojeností v manželství přistupují k výběru vhodného souboru dvěma různými způsoby.

V některých studiích (např. Pickford, Signori, & Rempel, 1966; Gattis, Berns, Simpson, & Christensen, 2004) výzkumníci sestavují výzkumný soubor ze dvou populací, které lze podle určitých kritérií rozlišit jako „spokojené“ a „nespokojené“ páry. Za „šťastné“ jsou většinou považovány ty páry, které na první pohled nemají ve vztahu zásadní problémy. Pickford, Signori, & Rempel (1966) získali „šťastné“ páry tak, že požádali manžele chodící pravidelně do kostela o jména a adresy manželských párů, které považovali za nejšťastnější. Jako nespokojené páry bývají zase nejčastěji brány ty, které kvůli problémům v manželství navštěvují terapeuta, nebo ty, které jsou v různých fázích rozvodového řízení.

Uvedený způsob výběru souboru sice dobře odliší skupiny z hlediska jejich spokojenosti v manželství, je ale otázkou, zda jím nepoměrujeme dvě kvalitativně odlišné spokojenosti. Páry, které vyhledají pomoc terapeuta nebo jsou v rozvodovém řízení, mohou vykazovat extrémní nespokojenost ve vztahu, která může předznamenávat jeho konec.

Primární zdroj nespokojenosti přitom může vycházet ze závažných vztahových problémů (např. nevěra) a může naprosto překrývat blízkost či vzdálenost partnerů z hlediska psychologických charakteristik. Otázkou je, zda se takováto nespokojenost vůbec ještě vyskytuje v kontinuu běžné spokojenosti.

Ve shodě s řadou výzkumníků (např. Nemeček & Olson, 1999; Luo & Klohnen, 2005; Gaunt, 2006) se domníváme, že výběr manželských párů je vhodnější provést z jedné populace „normálních“ párů, tedy těch, které nehledají pomoc odborníka, ani nejsou v rozvodovém řízení.

Výzkumný soubor musí pro účely navrhované korelační studie sestávat nejméně z 30 českých manželských párů.

Kritériem výběru bude nejen věk manželů, ale i délka trvání vztahu. V návaznosti na zahraniční výzkumy (např. Luo & Klohnen, 2005) budeme hledat manželé, jejichž věk se bude pohybovat v intervalu 30-45 let a jejichž vztah trvá čtyři a více let.

Výzkumný soubor získáme nenáhodným sebevýběrem. Ten bude podřízen třem hlavním kritériím: páry aktuálně nebudou v rozvodovém řízení ani v péči terapeuta a budou splňovat uvedená kritéria věku a délky vztahu. Možnost zúčastnit se výzkumu bude inzerována prostřednictvím sociálních médií a letáků.

9. Metody sběru dat

9.1 Psychologické testy

K měření osobnostních charakteristik použijeme NEO pětifaktorový osobnostní inventář (Costa, & McCrae, 1992). Pro zjištění spokojenosti v manželství využijeme Test manželského přizpůsobení (Locke, & Wallace, 1959).

NEO pětifaktorový osobnostní inventář FFI. Autory české verze testu jsou M. Hřebíčková a T. Urbánek (2001), kteří pro jeho vytvoření využili postup faktorové analýzy českých přídavných jmen popisujících osobnostní vlastnosti. Test zachycuje 5 základních dimenzí osobnosti podle koncepce Big Five: Neuroticismus, Extraverze, Otevřenost vůči zkušenostem, Přívětivost a Svědomitost. Test má celkem 60 položek, 12 pro každou škálu. Jde o výroky, u nichž respondent na pětistupňové škále posuzuje, nakolik ho vystihují, např.: Pokud něco slíbím, vždy to dodržím: vůbec nevystihuje – spíše nevystihuje – neutrální – spíše vystihuje – úplně vystihuje. Dotazník má české normy, reliabilita české verze (Cronbachův koeficient α) se pohybuje v rozmezí od .66 (Otevřenost) do .81 (Extraverze). Dotazník lze administrovat skupinově, jeho vyplnění trvá přibližně 10-15 minut. NEO osobnostní inventář

je v současnosti nejpoužívanější osobnostní dotazník, který dominuje i ve výzkumech souvislosti mezi osobnostní podobností manželů a spokojeností ve vztahu.

Test manželského přizpůsobení. Autorem českého překladu testu je S. Kratochvíl, který ho uvádí jako přílohu ve své knize *Manželská a párová terapie* (2009). Test sestává z 15 položek, které zachycují, jak manželé vnímají nebo hodnotí své manželství. Položky mají různou podobu. Jednou položkou je sedmistupňová škála štěstí v manželství, u jiných položek se hodnotí míra shody manželů ve vybraných oblastech jako je nakládání s rodinnými penězi, projevování náklonnosti (lásky), životní filosofie apod., další položky mají formu otázek, u nichž se vybírá z předem daných možností, např.: Důvěřujete svému manželovi (manželce): téměř nikdy – zřídka – ve většině věcí – ve všem. Výsledný hrubý skóre nabývá hodnot od 2 do 158, přičemž manželství pod 100 lze považovat za nespokojená, nad 100 za spokojená. Kratochvíl (2009) uvádí, že reliabilita testu (Cronbachův koeficient α) je .90. Kteriální validitu testu pak potvrzuje jeho schopnost dobře diferencovat mezi přizpůsobenými a špatně přizpůsobenými manželstvími. Test lze administrovat ve skupině, jeho vyplnění je časově nenáročné a trvá do 8 minut. Test manželského přizpůsobení je ve výzkumech často využíván ke zjišťování spokojenosti v manželství.

9.2 Dotazník a škály podobnosti

Pro zjištění subjektivně vnímané osobnostní podobnosti využijeme dva nástroje: dotazník subjektivně vnímané osobnostní podobnosti a desetibodové škály subjektivně vnímané podobnosti v Big Five dimenzích.

V *dotazníku vzájemné podobnosti* manželé nejprve na desetibodové škále posoudí celkovou míru vzájemné osobnostní podobnosti. Poté uvedou, v čem jsou si se svým protějškem podobní (max. 5 charakteristik) a v čem jsou naopak rozdílní (max. 5 charakteristik), a na desetibodových škálách vždy posoudí míru těchto podobností/rozdílností.

Na *škálách vzájemné podobnosti Big Five* budou manželé posuzovat, do jaké míry jsou si se svým partnerem/partnerkou podobní v jednotlivých dimenzích Big Five.

Kromě psychologických testů, dotazníků a škál podobnosti budeme zjišťovat také základní demografické charakteristiky obou partnerů (pohlaví, vzdělání) a rovněž charakteristiky týkající se jejich vztahu (jak dlouho se znají, jak dlouho trvá jejich vztah, jak dlouho spolu žijí v jedné domácnosti, zda mají děti).

10. Design a průběh výzkumu

Navrhovaný výzkumný projekt bude mít podobu korelační studie primárně zaměřené na srovnání objektivně vyjádřené a subjektivně vnímané osobnostní podobnosti v manželském páru.

Výzkum bude realizován v rámci jednoho, zhruba hodinového setkání s manželskými páry. V jeho průběhu páry nejprve vyplní *NEO pětifaktorový osobnostní inventář*, *Test manželského přizpůsobení* a *dotazník vzájemné podobnosti*. Poté jim administrátor srozumitelně představí jednotlivé dimenze Big Five a páry následně vyplní *škály vzájemné podobnosti Big Five*.

11. Zpracování dat

Data budou převedena do elektronické podoby a zpracována v programu SPSS.

11.1 Hodnocení objektivní a subjektivní podobnosti

Data z osobnostního dotazníku NEO FFI využijeme k výpočtu tří odlišných objektivních ukazatelů podobnosti: a) diferenčního indexu podobnosti, b) korelačního indexu podobnosti, c) pravděpodobnostního indexu podobnosti.

Diferenční index podobnosti vyjádříme jako absolutní hodnotu rozdílu standardizovaných skóre, jichž dosáhli manželé v jednotlivých dimenzích Big Five. Celkový diferenční index podobnosti bude součtem absolutních hodnot rozdílů v jednotlivých dimenzích a bude nabývat hodnot od 0 do jakéhokoli kladného čísla. Blízkost nule indikuje podobnost. Naopak čím vyšší hodnota, tím větší rozdílnost.

Korelační index podobnosti vyjádříme jako Pearsonovu korelaci standardizovaných skóre manželských dvojic. Tento index bude nabývat hodnot od -1 do 1. Blízkost -1 indikuje rozdílnost, blízkost 1 naopak podobnost a hodnoty blízké 0 nepodobnost, respektive neexistenci vztahu mezi uspořádáním hodnot.

Pro výpočet *pravděpodobnostního indexu podobnosti* nejprve vypočítáme standardizované skóre Big Five. Na jejich základě poté vyjádříme míru vzájemné podobnosti i její významnost.

Ukazatelem subjektivního vnímání podobnosti bude výše uvedený dotazník a škály.

11.2 Analýza dat

11.2.1 Kvalitativní analýza

Předmětem kvalitativní analýzy budou odpovědi z dotazníku vzájemné podobnosti, v nichž manželé vyjádří, v čem jsou si podobní a v čem naopak rozdílní.

Kvalitativní analýza bude spočívat v identifikaci dimenzí Big Five v uváděných odpovědích a případně i zachycení zvláštních charakteristik, v nichž se manželé budou vnímat jako podobní, nebo rozdílní. Výstupem kvalitativní analýzy bude kvantitativní ukazatel vzájemné podobnosti a rozdílnosti, který budeme moci vztáhnout ke škálám vzájemné podobnosti Big Five a využít v korelační a regresní analýze.

11.2.2 Korelační a regresní analýza

Objektivní a subjektivní ukazatele vzájemné podobnosti a spokojenost v manželství budou předmětem korelační analýzy. Výstupem bude korelační matice proměnných (viz Obr. 4), na jejímž základě přijmeme/zamítneme výzkumné hypotézy H1 a H2.

V regresní analýze budeme zkoumat možnosti predikce spokojenosti v manželství (závisle proměnná) na základě objektivních i subjektivních ukazatelů osobnostní podobnosti (nezávislá proměnná) a spokojeností v manželství (závislá proměnná). Výsledky regresní analýzy nám umožní přijmout/zamítnout výzkumnou hypotézu H3.

nezávislá	podobnost	<i>objektivní</i>	diferenciační	páry
			korelační	páry
			pravděpodobnostní	páry
		<i>subjektivní</i>	dotazník vzájemné podobnosti	muži
				ženy
			škály vzájemné podobnosti Big Five	muži
				ženy
závislá	spokojenost v manželství		Test manželského přizpůsobení	muži
				ženy

Obr. 4. Výčet sledovaných nezávislých a závislých proměnných.

Kromě ověření stanovených hypotéz nabízí korelační analýza možnost dalších srovnání. Zajímavé by mohlo být například porovnání subjektivních ukazatelů podobnosti od

mužů a žen. Srovnáním bychom mohli zjistit, zda jsou mezi muži a ženami signifikantní rozdíly v posouzení podobnosti, zda s objektivními měřítky více korelují mužská, či ženská posouzení podobnosti nebo jestli je lepším prediktorem spokojenosti v manželství mužská/ženská subjektivně vnímaná podobnost. Ke statistickému posouzení rozdílu střední hodnoty u mužů a žen bychom použili párový t-test. V případě, že budeme mít v souboru méně párů, nebo kdyby proměnné vykazovaly nenormální rozdělení, využili bychom neparametrickou alternativu – Wilcoxonův test.

12. Úskalí a limity navrhovaného projektu

Navrhovaný výzkumný projekt má několik úskalí. Limity studie spatřujeme ve výběru výzkumného souboru, v metodách sběru dat a jejich administraci.

U výzkumného souboru hrozí, že bude nadměrně homogenní z hlediska spokojenosti v manželství a nám se tak nepodaří zachytit širší spektrum spokojenosti. Tento problém bychom mohli vyřešit navýšením původně zamýšleného N a namísto třiceti párů získat dvojnásobek, či ještě více. S tímto řešením by byly spojeny nároky na administraci, která by musela probíhat v oddělených skupinách o maximální velikosti třiceti párů.

Pokud bychom v reálných podmínkách neměli možnost získat větší výzkumný soubor, museli bychom uvažovat o alternativní výběrové strategii, kterou jsme zmínili výše. Výzkumný soubor bychom sestavili na základě výběru ze dvou populací – „spokojených“ a „nespokojených“ manželských párů (např. páry, které navštěvují terapeuta apod.). Potom by ale bylo třeba nastavit doplňující kritéria, která by zamezila výběru párů, u nichž by extrémní nespokojenost vycházela primárně z vnějších příčin a nikoli z psychologické podobnosti či rozdílnosti.

Z hlediska metod sběru dat je potenciálně problematické použití Testu manželského přizpůsobení. Ačkoli je tento test hojně používán v zahraničních výzkumech (Kratochvíl, 2009), nemá české normy. Pro získání spolehlivější představy o spokojenosti v manželství by v navrhované studii bylo záhodno použít i další ukazatel. Jiný kvalitní test k hodnocení manželské spokojenosti použitelný u českých párů se nám sice nepodařilo nalézt, vhodnou alternativou by však mohly být hodnotící škály, v níž by manželé posuzovali, do jaké míry jsou s manželstvím spokojeni, do jaké míry splňuje jejich manželství ideální představu apod.

Jako omezující rovněž vnímáme použití pouze jednoho dotazníku pro hodnocení osobnostních dimenzí. NEO FFI, který hodnotí osobnost z pohledu koncepce Big Five, je nejpoužívanějším nástrojem ve výzkumech a z tohoto důvodu jsme se ho rozhodli využít i

my. Domníváme se však, že zjišťovat osobnostní podobnosti i z pohledu jiných koncepcí (např. Jungovy dimenze osobnosti měřené dotazníky MBTI či GPOP) by mohlo být přínosné a objevné.

Je třeba zmínit i úskalí administrace. To se týká především představení dimenzí Big Five, které bude předcházet vyplnění subjektivních škál vzájemné podobnosti Big Five. Při něm bude muset administrátor stručně, jasně a srozumitelně vysvětlit jednotlivé dimenze tak, aby jim porozuměli i laici. V případě většího počtu skupin bude nutné postup vysvětlení unifikovat.

I přes uvedená úskalí a limity se však domníváme, že navrhovaný projekt je realizovatelný a může přinést řadu zajímavých poznatků.

IV. SHRnutí A Závěr

V bakalářské práci jsme se věnovali podobnostem osobnostních profilů. V teoretické části jsme čtenáři přiblížili poznatky o operacionalizaci a vyjadřování různých měřítek podobnosti a nastínili jsme obecná statisticko-metodologická úskalí měření podobnosti profilů. Dále jsme popsali aplikace hodnocení podobnosti ve vybraných tématech vývojové, klinické, pracovní a sociální psychologie a představili jsme návrh výzkumného projektu zaměřeného na osobnostní podobnost manželů a spokojenost v manželství.

Věříme, že čtenář získal konkrétnější představu o tom, jak můžeme podobnost profilů spolehlivě měřit a jak se dá informace o míře podobnosti využít.

O osobnostní podobnosti můžeme uvažovat v různých kontextech. Ať už přemýšlíme o kontinuitě osobnostních rysů v čase, nebo o míře, do které profil pacienta odpovídá prototypu psychopatologické diagnózy, hodnocení podobnosti nám vždy přináší cenné informace.

Osobně se domníváme, že hodnocení podobnosti má budoucnost zejména v klinické a pracovní diagnostice jedinců a pracovních týmů.

Seznam použité literatury

- American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4th ed., text rev.). Washington, DC: Author.
- Bahbouh, R. (2011). *Sociomapping týmů*. Praha: Dar Ibn Rushd & QED GROUP.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J., & Mount, M. K. (1998). Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness. *Journal Of Applied Psychology*, 83(3), 377-391.
- Belbin, R. M. (2010). *Management teams: Why they succeed or fail*. Oxford: Elsevier Ltd.
- Bell, S. T. (2007). Deep-level composition variables as predictors of team performance: A meta-analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 92(3), 595-615.
- Bradley, B. H., Klotz, A. C., Postlethwaite, B. E., & Brown, K. G. (2013). Ready to Rumble: How Team Personality Composition and Task Conflict Interact to Improve Performance. *Journal Of Applied Psychology*, 98(2), 385-392.
- Caspi, A., & Silva, P. A. (1995). Temperamental qualities at age 3 predict personality traits in young adulthood: Longitudinal evidence from a birth cohort. *Child Development*, 66, 486-498.
- Caspi, A., & Roberts, B.W. (2001). Personality Development Across the Life Course: The Argument for Change and Continuity. *Psychological Inquiry*, 12(2), 49-66.
- Cronbach, L. J. & Gleser, G. C. (1953). Assessing similarity between profiles. *Psychological Bulletin*, 50(6), 456-473.
- Donnellan, M., Conger, R. D., & Burzette, R. G. (2007). Personality development from late adolescence to young adulthood: Differential stability, normative maturity, and evidence for the maturity-stability hypothesis. *Journal Of Personality*, 75(2), 237-263.
- Erikson, E. H. (1996). *Osm věků člověka*. Praha: Portál.
- Furr, R. (2008). Framework for profile similarity: Integrating similarity, normativeness, and distinctiveness. *Journal Of Personality*, 76(5), 1267-1316.
- Furr, R. (2010). The double-entry intraclass correlation as an index of profile similarity: Meaning, limitations, and alternatives. *Journal Of Personality Assessment*, 92(1), 1-15.
- Gattis, K. S., Berns, S., Simpson, L. E., & Christensen, A. (2004). Birds of a Feather or Strange Birds? Ties Among Personality Dimensions, Similarity, and Marital Quality. *Journal Of Family Psychology*, 18(4), 564-574.

- Gaunt, R. (2006). Couple Similarity and Marital Satisfaction: Are Similar Spouses Happier?. *Journal Of Personality*, 74(5), 1401-1420.
- Hoever, I. J., van Knippenberg, D., van Ginkel, W. P., & Barkema, H. G. (2012). Fostering team creativity: Perspective taking as key to unlocking diversity's potential. *Journal Of Applied Psychology*, 97(5), 982-996.
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *The Academy Of Management Review*, 25(1), 121-140.
- Höschl, C., & Bahbouh, R. (2012). Příklad vizualizace týmových profilů pomocí nepřímých sociomap In R. Bahbouh, E. Rozehnalová, & V. Sailerová (Eds.), *Nové pohledy psychodiagnostiky* (pp. 121-129). Praha: QED GROUP.
- Hřebíčková, M., & Urbánek, T. (2001). *NEO pětifaktorový osobnostní inventář* (podle NEO Five-Factor Inventory P. T. Costy a R. R. McCaee). Praha: Testcentrum.
- Klimstra, T. A., Hale, W., Raaijmakers, Q. W., Branje, S. T., & Meeus, W. J. (2009). Maturation of personality in adolescence. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 96(4), 898-91.
- Kratochvíl, S. (2009). *Manželská a párová terapie*. Praha: Portál.
- LePine, J. A., Buckman, B. R., Crawford, E. R., & Methot, J. R. (2011). A review of research on personality in teams: Accounting for pathways spanning levels of theory and analysis. *Human Resource Management Review*, 21(4), 311-330.
- Luo, S., & Klohnen, E. C. (2005). Assortative Mating and Marital Quality in Newlyweds: A Couple-Centered Approach. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 88(2), 304-326.
- Lynam, D. R., & Widiger, T. A. (2001). Using the five-factor model to represent the DSM-IV personality disorders: An expert consensus approach. *Journal Of Abnormal Psychology*, 110(3), 401-412.
- McCrae, R. R., Yang, J., Costa, P. r., Dai, X., Yao, S., Cai, T., & Gao, B. (2001). Personality profiles and the prediction of categorical personality disorders. *Journal Of Personality*, 69(2), 155-174.
- Miller, J. D., Lynam, D. R., Widiger, T. A., & Leukefeld, C. (2001). Personality disorders as extreme variants of common personality dimensions: Can the Five-Factor Model adequately represent psychopathy?. *Journal Of Personality*, 69(2), 253-276.
- Molleman, E. (2005). Diversity in Demographic Characteristics, Abilities and Personality Traits: Do Faultlines Affect Team Functioning?. *Group Decision And Negotiation*, 14(3), 173-193.

- Nemeček, S., & Olson, K. R. (1999). Five-factor personality similarity and marital adjustment. *Social Behavior And Personality*, 27(3), 309-318.
- Plháčková, A. (2008). *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia.
- Pickford, J. H., Signori, E. I., & Rempel, H. (1966). Similar or Related Personality Traits as a Factor in Marital Happiness. *Journal of Marriage and the Family*, 28, 190-192.
- Prewett, M. S., Walvoord, A. G., Stilson, F. B., Rossi, M. E., & Brannick, M. T. (2009). The team personality-team performance relationship revisited: The impact of criterion choice, pattern of workflow, and method of aggregation. *Human Performance*, 22(4), 273-296.
- Roberts, B. W., Caspi, A., & Moffitt, T. E. (2001). The kids are alright: Growth and stability in personality development from adolescence to adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 670-683.
- Roe, R. A. (2002). What makes a competent psychologist?. *European Psychologist*, 7(3), 192-202.
- Rosch, E., & Lloyd, B.B. (Eds.) (1978). *Cognition and Categorization*. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Slaměník, I. (1997). Afiliace, atraktivita, láska In J. Výrost, & I. Slaměník (Eds.), *Sociální psychologie* (pp. 289-313). Praha: Institut sociálních vztahů.
- Uhlář, Hermochová, Byczkowská, & Hošek (2005). Vybrané psychické charakteristiky skupiny úspěšných zaměstnanců. *Psychologie v ekonomické praxi*, 40(3), 97-108.
- Van Vianen, A. E. M., & De Dreu, C. K. W. (2001). Personality in Teams: Its Relationship to Social Cohesion, Task Cohesion, and Team Performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10, 97-120.
- West, M. A. (2002). Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Applied Psychology: An International Review*, 51(3), 355-387.
- Westen, D., & Shedler, J. (2000). A prototype Matching Approach to Diagnosing Personality disorders: Toward DSM-V. *Journal of Personality Disorders*, 14(2), 109-126.
- Westen, D., & Shedler, J., & Bradley, R. (2006). A Prototype Approach to Personality Disorder Diagnosis. *The American Journal Of Psychiatry*, 163(5), 846-856.
- Westen, D., & Shedler, J., Bradley, R., & DeFife, J.A. (2012). An Empirically Derived Taxonomy for Personality Diagnosis: Bridging Science and Practice in Conceptualizing Personality. *The American Journal Of Psychiatry*, 169(3), 273-284.
- Widiger, T.A. (2003). Personality Disorder Diagnosis. *World Psychiatry*, 2(3), 131-135.

Widiger, T.A. (2005). Five factor model of personality disorder: Integrating science and practice. *Journal of Research in Personality*, 39, 67-83.

Seznam obrázků a tabulek

-Obr. 1. *Osobnostní profily Big Five (Neuroticismus, Extraverze, Otevřenost vůči zkušenosti, Přívětivost, Svědomitost) u tří jedinců.*

-Obr. 2. *Osobnostní profily Big Five u tří jedinců: a) hrubé profily, b) hrubé profily a normativní profil, c) distinktivní profily.*

-Obr. 3. *Ukázka prototypického popisu disociální poruchy osobnosti a diagnostická škála (Westen, Shedler , & Bradley, 2006).*

-Obr. 4. *Výčet sledovaných nezávislých a závislých proměnných.*

-Tab. 1. *Individuální hodnoty proměnných z osobnostních profilů tří jedinců a elementy podobnosti (elevace, rozptyl a tvar).*