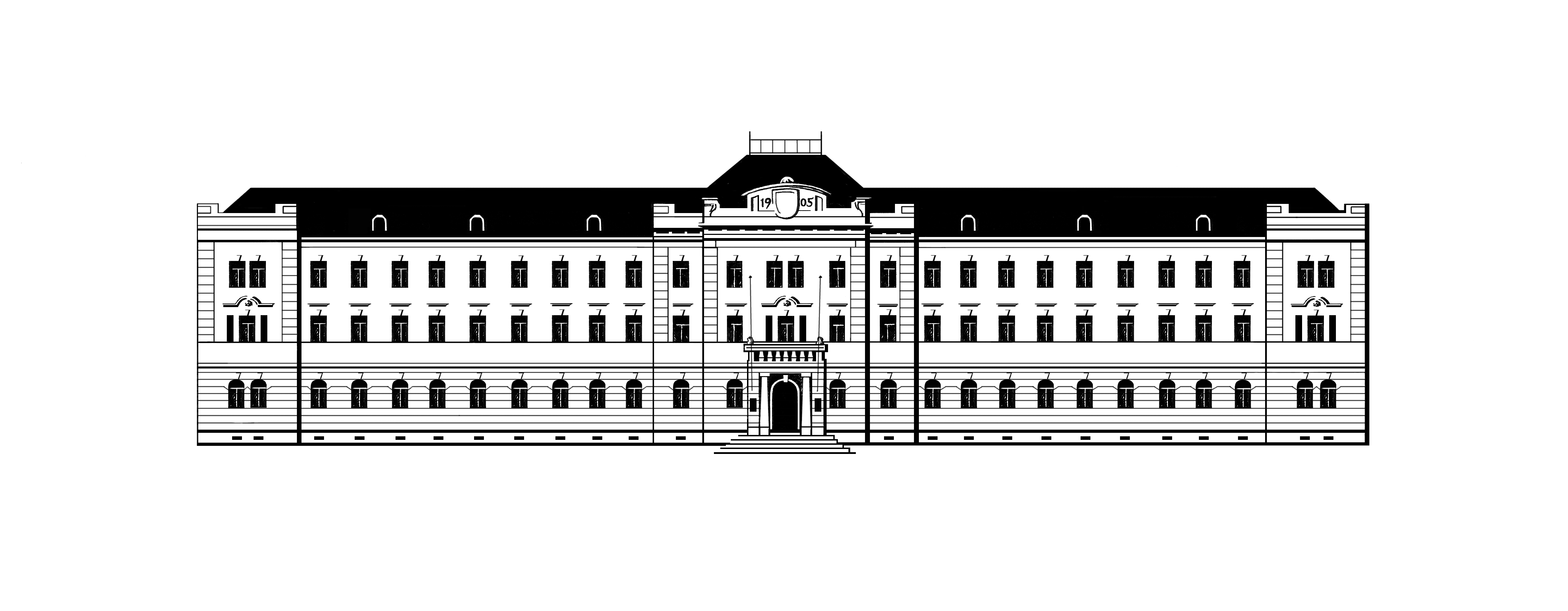
+-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**VYSOKÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ JIHLAVA**

**Studijní program: Kombinované**

**Obor: Aplikovaná informatika**



**Kariérní poradenství**

**Seminární práce**

**Psychologický model Big Five**

**jako nástroj pro kariérní poradenství**

**Garant předmětu: Ing. Libuše Měrtlová, Ph.D.**

**Cvičící: Ing. Libuše Měrtlová, Ph.D.**

V Jihlavě dne: 19.10.2023 Vypracoval: Daniel Kučera

---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Obsah

[Seznam zkratek 3](#_Toc151572817)

[Úvod 4](#_Toc151572818)

[1 Teoretická část 5](#_Toc151572819)

[1.1 Historie a vývoj modelu 5](#_Toc151572820)

[1.2 Rozvoj modelu Big Five v současnosti 6](#_Toc151572821)

[1.3 Psychometrie 7](#_Toc151572822)

[1.4 Pět hlavních faktorů 8](#_Toc151572823)

[2 Praktická část 15](#_Toc151572824)

[2.1 Předmět případové studie 15](#_Toc151572825)

[2.2 Doporučení pro kariéru 17](#_Toc151572826)

[2.3 Nevhodná kariéra 18](#_Toc151572827)

[Závěr 19](#_Toc151572828)

[Seznam použité literatury 20](#_Toc151572829)

# Seznam zkratek

ČR Česká republika

ČSN Česká státní norma

ČSU Český statistický úřad

IS Informační systém

NATO North Atlantic Treaty Organization (Severoatlantická aliance)

OSN Organizace spojených národů

VŠPJ Vysoká škola polytechnická Jihlava

BFI Big Five Inventory

NEO Neurotismus, extraversion, openness (neurotismus, extraverze, otevřenost novým zkušenostem)

IPIP International Personality Item Pool

# Úvod

S narůstající konkurencí v oblasti pracovního trhu roste i míra stresu a důležitost jedince zaměřit se na osobní a kariérní růst. V kariérním poradenství zkoumáme způsoby, jak jednotlivcům pomoci lépe pochopit sami sebe a své kariérní ambice, aby dosáhli úspěšnější a naplněnější kariéry. Z tohoto důvodu je klíčové usilovat o praktické využití psychologických a psychometrických poznatků, abychom mohli co nejpřesněji hodnotit psychický stav jednotlivců.

Odpověď na tento problém by mohl přinést pětifaktorový model osobnosti Big Five (známý též jako Velká pětka), který se stal jedním z nejpoužívanějších nástrojů pro analýzu osobnosti. Jedním z dominantních postavení tohoto modelu je právě na půdě kariérního poradenství a firemních výběrových řízení. Zde pomáhá objektivně a přesně analyzovat osobnostní pilíře jednotlivců a poskytuje tím důležité informace pro správné rozhodování. Model je také široce rozšířen v dalších oborech jako je například: sociologie, ekonomie, kulturní antropologie či politologie. (Hřebíčková, et al., 2016)

Tato seminární práce se soustředí na analýzu psychologického osobnostního modelu Big Five a jeho významu pro kariérní poradenství. Zkoumáme, jak jednotlivé dimenze tohoto modelu mohou ovlivnit profesní rozhodnutí, výběr zaměstnání a schopnost jedince přizpůsobit se různým pracovním prostředím.

V první části této práce se budeme soustředím na teorii. Budou zodpovězeny otázky z historie tohoto modelu, jeho vývoje a psychometrie. Budeme zkoumat i pět hlavních dimenzí, tj. otevřenost novým zkušenostem, svědomitost, extraverze, přívětivost a neurotismus (akronym OCEAN). Tato teoretická část nám poskytne pevný základ pro porozumění, jakým způsobem lze tento model aplikovat v praxi.

Druhá část této práce bude praktickým průvodcem. Zaměříme se na konkrétní aplikace a využití psychologického modelu Big Five v oblasti kariérního poradenství a profesního rozvoje jednotlivců. Budeme analyzovat, jak lze tyto osobnostní faktory v modelu Big Five použít k posouzení profesních dovedností, schopností a ambicí jednotlivců. Rovněž budeme zkoumat, jakým způsobem může tento model posloužit při identifikaci vhodných kariérních cest a pracovních prostředí, která budou nejlépe odpovídat osobním preferencím a silným stránkám jedince.

# Teoretická část

## Historie a vývoj modelu

Historie modelu "Big Five" v psychologii osobnosti sahá do první poloviny 20. století a zahrnuje práci několika významných psychologů, kteří se pokoušeli kategorizovat a systematizovat osobnostní rysy. Zde je stručný přehled historie tohoto modelu.

### Práce Allporta a Odberta

V roce 1936 publikovali Gordon Allport a Henry Odbert rozsáhlý lexikální průzkum (předpokládají, že nejpodstatnější rozdíly jednotlivců jsou uchovány v jazyce), ve kterém identifikovali 4500 slov, která se používají k popisu osobnosti v různých jazycích. (Onpavlovscouch, 2012)

Allport též rozdělit rysy do tří kategorií:

1. Kardinální rysy – rysy, které jsou jádrem způsobu, jakým se člověk chová. Nejvíce definující rysy určitého jedince.
2. Centrální rysy – rysy, které se nacházejí u každého a formují a ovlivňují způsob, jakým se chováme, ale ne tak převládajícím způsobem jako kardinální rysy.
3. Sekundární rysy – rysy, které se projevují pouze v určitých okolnostech nebo situacích.

### Výzkum Raymonda Cattella

Raymond Cattell rozšířil Allportův seznam rysů o další, aby zahrnul všechny syndromy a typy popsané psychology v uplynulém století. Seznam upravil do 161 kategorií rysů, přičemž přidal další na základě studia inteligence a hodnot (finální počet byl 171 kategorií). Dále požádal kolegy, aby hodnotili osoby na základě těchto rysů a analýzou korelace dospěl k 67 kategoriím. (Onpavlovscouch, 2012) Dále zúžil seznam na 35 rysů a pomocí faktorové analýzy (kapitola 1.3) identifikoval 12 faktorů, které tvoří základ jeho 16 faktorového dotazníku (16PF).

Dotazník je tvořen následujícími faktory: vřelost, rozum, emoční stabilita, dominance, živost, vědomí pravidel, sociální odvaha, citlivost, ostražitost, abstraktnost, soukromí, obavy, otevřenost změnám, soběstačnost, perfekcionismus a napětí. (OpenStax College, 2020)

### Zjednodušení Tupese a Christala

Ernest Tupes a Raymond Christal se zajímali o článek Donalda Fiskeho z roku 1949, který provedl faktorovou analýzu zjednodušených popisů Cattellových shluků a namísto 12 faktorů nalezl pět. (Onpavlovscouch, 2012) Tupes a Christal následně reanalyzovali hodnocení pomocí ortogonální rotace a našli důkazy stejných pěti faktorů, které pojmenovali: napětí, vstřícnost, spolehlivost, emoční stabilita a kultura (surgency, agreeableness, dependability, emotional stability a culture).

Ortogonální rotace ve faktorové analýze udržuje faktory vzájemně nezávislé, což usnadňuje jejich interpretaci. Pomáhá odhalit hlavní dimenze, tím, že zřetelně odděluje jednotlivé faktory.

### Příspěvek Warrena Normana

V 60. letech 20. století americký psycholog Warren Norman vybral čtyři osobnostní kategorie, které podle něj nejlépe reprezentovaly každý z pěti faktorů identifikovaných Tupesem a Christalem:

* Biofyzikální rysy – například klidný, veselý, pedantický.
* Dočasné stavy a aktivity – například váhavý, smutný, zamilovaný, hádavý.
* Sociální role, vztahy a efekty – například vůdce, vtipný, odpuzující.
* Vyloučené kategorie – hodnotící výrazy, fyzické rysy, nejednoznačné a vágní termíny a neznámé termíny. (Onpavlovscouch, 2012)

### Lewis Goldberg

Goldberg rozšířil Normanovu práci a v roce 1982 definoval termín "Velká pětka". Použil 1,710 rysů osobnosti a z dat 187 studentů vyvodil pět klíčových rysů osobnosti. Při analýze s více faktory některé rysy Velké pětky rozdělil na další subfaktory. Goldberg je též zakladatelem veřejné databáze psychometrických položek IPIP, která je definována v psychometrické části této seminární práce. (Johnson, 2017)

### Výzkum McCrae a Costy

Paul T. Costa, Jr. a Robert R. McCrae kritizovali redundanci a překrývání škál v Cattellově dotazníku 16PF a vytvořili vlastní inventář NEO, který měřil tři domény: neuroticismus, extraverzi a otevřenost vůči zkušenostem, každou s šesti podškálami. Po setkání s prací Digmana a Goldberga, Costa a McCrae přidali do inventáře NEO přívětivost a svědomitost (NEO Personality Inventory). Jejich práce na NEO PI a revize NEO PI-R (NEO Personality Inventory Revised) přispěla k uznání Pětifaktorového modelu osobnosti, který se stal standardem v psychologickém výzkumu. (Johnson, 2017)

## Rozvoj modelu Big Five v současnosti

Od 80. let 20. století byl model Big Five důkladně zkoumán a rozvíjen. Studie provedené v různých kulturách a populacích potvrdily, že model Big Five je platný v různých prostředích a jazycích bez ohledu na jazykovou disparitu. (Yik, 2022)

Model Big Five je nyní považován za jeden z nejrozšířenějších a nejpoužívanějších modelů osobnosti v současné psychologii. Jeho využití se rozkládá do mnoha odvětví psychologie, což zahrnuje klinickou psychologii, personální psychologii, sociální psychologii a další. V oblasti personální psychologie je model Big Five často používán při procesech náboru a výběru zaměstnanců.

Zajímavým příkladem aplikace modelu Big Five v soukromé sféře je využití chatbota DiPsyho (Digital Psychologist). Tento chatbot funguje na základě interaktivních chatových konverzací a analyzuje Big Five osobnostní profily uživatelů. Díky této analýze může poskytovat personalizované rady a diagnostiku. (Microsoft, 2016)

Dalším odvětvím použití je i marketing a reklama. Různé společnosti a marketingoví experti se pokouší využít znalostí o osobnostních rysech zákazníků získaných pomocí modelu Big Five k lepšímu oslovování a cílení svých cílových skupin.

## Psychometrie

Psychometrie hraje významnou roli v souvislosti s modelem Big Five, neboť se jedná o soubor psychologických teorií a metod zaměřených na měření osobnostních rysů a chování. V rámci modelu Big Five se psychometrie využívá k vytvoření a validaci nástrojů pro měření těchto pěti hlavních dimenzí osobnosti. Zde je několik způsobů, jak je psychometrie spojena s modelem Big Five.

**Vytvoření osobnostních dotazníků:** Psychometrické metody jsou klíčové pro vytváření osobnostních dotazníků, které slouží k měření pěti dimenzí modelu Big Five. Tyto dotazníky obsahují soubor otázek, na které respondenti reagují a následně se na základě jejich odpovědí určuje jejich skóre v každé dimenzi. Tyto dotazníky musí být psychometricky spolehlivé a validní, což znamená, že musí měřit to, co mají a být konzistentností. (Hřebíčková, et al., 2016) V současné době je používáno několik modelů těchto dotazníků, které se liší zejména skladbou a počtem položek:

Tab . 1: Nejpoužívanější modely dotazník

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Zkratka** | **Celý název** | **Počet otázek** | **Průměrná délka** | **Autor** |
| NEO-PI-R | NEO Personality Inventory Revised | 240 | 45 min. | McCrae a Costa |
| NEO-FFI | NEO Five-Factor Inventory | 60 | 15 min. | McCrae a Costa |
| BFFM 50 | 50-item Big Five Factor Markers | 50 | 10 min. | Lewis Goldberg |
| BFI-44 | Big Five Inventory | 44 | 10 min. | Rammstedt a John |
| BFI-10 | Big Five Inventory | 10 | 1 min. | Rammstedt a John |

*(zdroje* [*https://is.muni.cz/th/427427/fss\_b/Ceska\_verze\_BFI\_44\_BFI\_10\_FINAL\_2\_2\_16.pdf (2016*](https://is.muni.cz/th/427427/fss_b/Ceska_verze_BFI_44_BFI_10_FINAL_2_2_16.pdf%20(2016)*, https://ipip.ori.org/IPIPImplementationsAroundTheWeb.htm)*

**Psychometrická spolehlivost:** psychometrie se zabývá hodnocením spolehlivosti osobnostního měření, tedy toho, jak důvěryhodné a konzistentní jsou výsledky takového měření při opakovaných pokusech. To je důležité, protože měření osobnosti by mělo být konzistentní a spolehlivé, aby bylo možné na jeho základě provádět srovnávací analýzu. Hodnoty spolehlivosti na Cronbachově alfa škále se pohybují v rozmezí od 0,73 do 0,87 u všech modelů, s výjimkou BFI-10. (Oregon Research Institute, 2023) Tato rozmezí naznačují, že výsledky jsou přijatelně spolehlivé. U modelu BFI-10 je hodnota Cronbachovy alfy kolem 0,69, což je pod hranicí 0,7, obvykle považovanou za spolehlivou. To neznamená, že model BFI-10 je zcela nepoužitelný, ale spíše naznačuje, že by mohl být vhodný pro rychlé a orientační testování osobnosti nebo pro rychlé zhodnocení určitých aspektů osobnosti. (Hřebíčková, et al., 2016)

**Faktorová analýza:** potvrzuje, že jednotlivé položky dotazníků skutečně reprezentují pět odlišných faktorů osobnosti: otevřenost novým zkušenostem, svědomitost, extraverze, přívětivost a neurotismus. Využitím tohoto metodologického postupů můžeme identifikovat a optimalizovat otázky dotazníků, což nám umožní dosáhnout věrohodných a srovnatelných výsledků napříč různými populacemi. (Onpavlovscouch, 2012)

**IPIP** (International Personality Item Pool) je veřejná databáze psychometrických položek, která slouží k vytváření široké škály osobnostních testů. Iniciativa, kterou zásadně ovlivnil psycholog Lewis Goldberg, nabízí volně dostupné položky pro měření různých aspektů osobnosti, včetně populárního modelu Big Five. Položky IPIP lze přizpůsobit pro různé výzkumné účely a jsou přeloženy do mnoha jazyků, což umožňuje jejich mezinárodní použití. Díky tomu je IPIP nepostradatelným nástrojem pro akademiky a odborníky v oblasti psychologie, umožňující snadný přístup k spolehlivým a validním měřítkům osobnosti bez potřeby placení licenčních poplatků. Výsledkem je široce používaná a flexibilní zdrojová základna pro vytváření osobnostních inventářů, které jsou podloženy pečlivým výzkumem a ověřováním. (Oregon Research Institute, 2023)

**Normativní data** jsou v psychometrii klíčová, protože poskytují benchmark pro porovnání individuálních výsledků dotazníků s průměrem v dané populaci. Tyto údaje pomáhají odhalit, kde se nachází jedinci na spektru osobnostních rysů vzhledem k ostatním. Díky velkému množství respondentů, jakými disponuje databáze IPIP, je možné získat přesnější a reprezentativnější normativní rozložení. Tento proces zahrnuje shromažďování a analýzu dat z rozsáhlých dotazníkových studií, což vede k robustním a spolehlivým normativním škálám pro hodnocení a interpretaci osobnostních profilů. (Oregon Research Institute, 2023)

## Pět hlavních faktorů

Každý z následujících faktorů představuje specifický aspekt osobnosti a hraje klíčovou roli při formování našich reakcí na situace, naše preference a způsob, jakým se chováme ve světě. V následujících podkapitolích se budeme podrobněji zabývat každým z těchto pěti faktorů. Zde je nutné poukázat na fakt, že sub aspekty každého z faktorů (jako je například intelekt, estetika a faktor otevřenosti vůči zkušenostem) se mohou lišit v závislosti na použití modelu. Následující informace jsou založeny na modelu 10 Big-Five Aspects Scales. (Peterson, et al., 2007)

### Otevřenost vůči zkušenostem

Otevřenost vůči zkušenostem (openness), je první dimenzí v modelu Big Five a skládá se ze dvou hlavních aspektů: intelektu a estetického cítění. Otevřenost zásadně ovlivňuje, jak jedinci vnímají a reagují na vnější svět, nové informace a neobvyklé situace. Osobnosti s vysokou mírou otevřenosti často projevují zvýšenou intelektuální zvídavost, kreativitu a přijímání nových myšlenek. Tito jedinci se typicky nebojí prozkoumávat neznámé koncepty či oblasti a jsou otevření novým zkušenostem, což se projevuje i v jejich širším spektru zájmů. Vysoce otevřené osobnosti obvykle vyhledávají estetické a umělecké zážitky, hodnotí krásu a mají sklon ke kritickému a abstraktnímu myšlení. Na druhé straně spektra jsou jedinci s nízkou otevřeností, kteří dávají přednost tradici a mají tendenci odolávat změnám. Tyto osobnosti obvykle upřednostňují známé a vyhýbají se nejistotě, což se může projevovat v jejich konzervativním postoji k životu a práci. Obecně mají méně výraznou potřebu prozkoumávat nové myšlenky a přístupy.

Vysoká míra otevřenosti je často spojována s flexibilitou a adaptabilitou v dynamickém prostředí. Naopak, nižší otevřenost může přinést výhody v situacích vyžadujících konzistenci a rutinu, což může být užitečné v určitých pracovních rolích a průmyslových odvětvích. Profesně mohou jedinci s vyšší otevřeností vynikat v inovativních a vedoucích pozicích, zatímco ti s nižší úrovní mohou najít své místo v pozicích vyžadujících detailní pozornost a stabilní prostředí.

Je zajímavé, že otevřenost vůči zkušenostem se také odrazí v politických a sociálních názorech jedinců. Ti, kteří jsou politicky liberální, často vykazují vyšší míru otevřenosti, zatímco konzervativci mají tendenci mít skóre nižší. Tato vazba mezi otevřeností a politickými postoji poskytuje hlubší porozumění sociálním a politickým dynamikám ve společnosti.

**Intelekt** **(intellect)** jakožto první aspekt otevřenosti je odrazem zájmu o abstraktní myšlenky a filozofické koncepty. **Není přímo spojen s IQ**, které měří kognitivní schopnosti jako je rychlost zpracování informací či verbální inteligenci, ale spíše se zaměřuje na míru intelektuální zvídavosti a ochoty zabývat se komplexními problémy. Lidé s nižším skóre v intelektu mohou najít větší uspokojení v práci, která je stabilní a má jasně definovaná pravidla, a méně pravděpodobně vyhledávají kariéru v rychle se měnících a vysoce komplexních oborech. Tento aspekt otevřenosti je důležitý pro porozumění tomu, jak jednotlivci přistupují k učení a jak jsou otevření novým idejím.

**Estetika (aesthetics)** je na druhé straně spektra otevřenosti a týká se vnímání a ocenění umění a krásy. Jedinci s nižším skóre v estetice nemusí považovat krásu za důležitý aspekt svých životů a nemají tak silnou potřebu pro kreativní vyjádření. Mohou mít konvenčnější vkus v umění a méně se ztotožňovat s uměleckými či hudebními formami, což ovšem neznamená, že by byli zbaveni schopnosti ocenit umění nebo že by nepotřebovali estetické zkušenosti. Naopak i v tradičních profesích jako je bankovnictví, účetnictví či právo může být kreativita vůdčích pracovníků cenná pro inovaci a stanovení nových směrů.

Obecně platí, že i když mají ženy v průměru vyšší skóre v estetice a muži v intelektu, tyto rozdíly nemusí být přímo spojeny s intelektuálními kapacitami, ale spíše s rozdílnými zájmy mezi pohlavími, kde muži mohou preferovat vědecké obory, zatímco ženy umělecké směry.

Takto rozčleněná otevřenost vůči zkušenostem má široké uplatnění jak pro osobní identitu, tak pro profesní orientaci. Poznatky o tom, jakým způsobem intelekt a estetika ovlivňují přístup jedinců k práci, kultuře a společenským změnám, mohou pomoci lépe porozumět rozmanitosti lidských zkušeností a hodnot. (Peterson, 2023)

### Svědomitost

Svědomitost (conscientiousness) je další z pěti hlavních dimenzí osobnosti v Big Five modelu a je složena ze dvou aspektů: píle a uspořádanosti (industriousness and orderliness). Svědomitost charakterizuje míru zodpovědnosti, organizovanosti, pečlivosti a motivace k cílevědomému chování jedince. Osoby s vysokou mírou svědomitosti jsou obvykle vnímány jako důsledné, spolehlivé a efektivní ve svých činnostech. Jejich přístup k práci a osobním závazkům bývá systematický a mohou mít silnou potřebu dokončit úkoly a dosahovat vysoké úrovně výkonu.

Na pracovišti jsou tyto osobnosti ceněny pro svou důkladnost a schopnost organizovat a řídit. Svědomité jedince často směřují k vedení projektů a jsou považovány za spolehlivé členy týmu. Jejich soustředění na detaily a schopnost dodržovat lhůty může vést k efektivitě a produktivitě, které jsou v mnoha průmyslových odvětvích vysoce ceněné. V osobním životě mohou mít lidé s vysokou svědomitostí tendenci k vyšší sebekontrole, což může pozitivně ovlivnit jejich mezilidské vztahy a zdravotní chování. Jsou často považováni za spolehlivé partnery, přátele a členy komunity, kteří nejenže plní své závazky, ale také předvídají potřeby a působí proaktivně. Na druhé straně spektra mohou mít jedinci s nízkou svědomitostí tendenci k neorganizovanosti, nedbalosti a odkládání. Jejich přístup k úkolům může být více spontánní nebo chaotický, což může vést k problémům s udržením termínů a plněním standardů. Tyto osobnosti se mohou více řídit okamžitými impulsy než dlouhodobými plány a strategiemi.

Svědomitost je silně spojena s akademickým a pracovním úspěchem, a to díky soustředění se na cíle a systematickému přístupu k úkolům. Vzdělávací a pracovní prostředí často odměňuje právě tyto vlastnosti, protože vedou k vyšší efektivitě a lepším výsledkům. Vysoce svědomité jedince mohou být však také náchylní k přepracování a stresu způsobenému potřebou dosahovat neustálé dokonalosti.

Svědomitost tak hraje klíčovou roli ve fungování jedince ve společnosti a to jak v profesním, tak v osobním životě. Počínaje školním věkem až po dospělost, svědomitost může ovlivnit širokou škálu výsledků, od osobní spokojenosti až po profesní úspěchy. Společně s inteligenčním kvocientem je svědomitost hlavním prediktorem úspěchu jedince ve společnosti a pracovním životě. Jako taková je svědomitost často předmětem zájmu ve vzdělávacích programech a organizačním rozvoji, kde je klíčová pro budování silných, produktivních a odpovědných osobností.

Lidé s nízkou **pílí** **(industriousness)** často vykazují nedostatek ambice a energie směřované k práci. Pracují neochotně, mají sklony k prokrastinaci a nedokončují úkoly včas. Přestože mohou být inteligentní, nevyužívají své schopnosti naplno a mohou být vnímáni jako podprůměrně výkonní. Dávají přednost příjemným aktivitám před povinnostmi a jejich organizace práce je často neefektivní. Na druhou stranu, ti s vysokou **pílí** jsou obvykle velmi motivovaní, usilují o své cíle s vytrvalostí a jsou disciplinovaní. Mají systematický přístup k úkolům, který často vede k úspěchu ve školním a pracovním prostředí.

Osoby s nízkou **uspořádaností (orderliness)** obvykle nevnímají nepořádek jako problém a jsou tolerantní k chaosu ve svém okolí. Nejsou zvyklí dodržovat přísnou strukturu ve svém denním režimu, což jim může přinášet určitou míru kreativity a adaptability. Na druhé straně, lidé s vysokou uspořádaností mají silnou potřebu pořádku a čistoty ve svém životním prostoru. Jsou dobře organizovaní, mají rádi jasná pravidla a strukturu, což jim pomáhá být efektivními a udržovat kontrolu nad svými aktivitami v osobním i profesním životě.

### Extraverze

Extraverze **(extraversion)** se zaměřuje na naši schopnost prožívat pozitivní emoce a tendenci k sociální interakci dělíme ji na nadšení a asertivitu. Lidé s vysokou úrovní extraverze obvykle projevují větší nadšení, jsou komunikativní, asertivní a mají tendenci být společenští. Naopak, jedinci s nižší úrovní extraverze mají tendenci pociťovat vyšší úroveň pohody ve chvílích, kdy mohou být sami, a obvykle nepotřebují stálý sociální ruch k tomu, aby se cítili šťastní.

Extraverze je často spojována s optimismem a pozitivním pohledem na minulost, přítomnost i budoucnost, zatímco osoby s nižší mírou extraverze mohou být náchylnější k pesimismu. Jejich interpersonální vztahy mohou být rezervovanější, a často preferují interakce „jeden na jednoho“ před situacemi, které vyžadují interakce skupinové. V pracovním prostředí se osoby s nižší mírou extraverze mohou lépe hodit do rolí, které vyžadují nezávislou práci nebo práci v malých a známých týmech, jako je například programování nebo účetnictví. Naopak práce, které vyžadují prodejní dovednosti, přesvědčování a práci ve skupinách, jim mohou být méně příjemné.

Osoby s nižší mírou extraverze také mohou být méně impulzivní, což znamená, že jsou schopni odolat nutkání ihned reagovat na vzrušující nebo zábavné příležitosti, což může mít pozitivní vliv na jejich schopnost soustředit se a být produktivní. Nízká extraverze nemusí nutně znamenat vyšší produktivitu, zejména u jedinců s nízkou úrovní svědomitosti.

Pokud jde o dominanci v sociálních situacích, jedinci s nižší mírou extraverze mohou být méně dominantní, zvláště pokud jsou také nízko na stupnici přívětivosti. Extraverze se může lišit i mezi pohlavími. Ženy bývají statisticky mírně extrovertnější než muži, což může mít vliv na sociální dynamiku a interpersonální vztahy.

Prvním aspektem extraverze je **nadšení (enthusiasm).** Osoby s vysokou hladinou nadšení jsou často vnímány jako živé a přátelské, snadno navazují kontakty a jsou otevřené světu kolem sebe. Tyto osoby vykazují výrazný sklon k sociálním interakcím, mají radost z rozmanitých společenských akcí a jejich přítomnost může být přínosná pro atmosféru skupiny díky jejich optimistické povaze. Jejich přirozená pozitivita a otevřenost k novým zkušenostem může vést k vyhledávání stimulujících činností a zážitků. V obecné populaci se nadšení nejeví jako faktor silně spojený s politickými preferencemi. Osoby s nízkou hladinou nadšení mohou působit rezervovaněji a méně energicky, mají sklon k menší sociální interakci a mohou preferovat klidnější a méně stimulující prostředí.

Druhým aspektem extraverze je **asertivita (assertiveness)**. Jedinci s vysokou úrovní asertivity jsou často proaktivní, sebejistí a mají sklon k iniciaci sociálních kontaktů a vyjadřování svých názorů. Tito lidé mohou uplatňovat dominantní roli v sociálních interakcích a mohou být vnímáni jako vůdčí osobnosti, což může být výhodné v situacích vyžadujících rozhodné vedení nebo asertivní komunikaci. Asertivní jedinci mohou mít také tendenci k ambicióznímu chování a k cílevědomému dosahování svých cílů. Naopak jedinci s nízkou úrovní asertivity často neiniciují sociální kontakty, mohou mít tendenci vyjadřovat své názory spíše zdráhavě a neuplatňují dominantní roli v sociálních interakcích. Tato charakteristika může být výhodná v situacích, kde je potřeba klidné a promyšlené rozhodování bez impulzivních akcí. Politické preference mohou ovlivnit úroveň asertivity, s tím, že liberálové bývají mírně méně asertivní než konzervativci, a také zde existuje rozdíl mezi pohlavími, kdy muži mají tendenci být mírně asertivnější než ženy.

### Přívětivost

V rámci pětifaktorového modelu osobnosti je přívětivost (agreeableness) základní složkou interpersonálních vztahů. Tento rys je charakterizován dvěma aspekty soucitem a zdvořilostí. Osoby s vysokou úrovní přívětivosti bývají vnímány jako spolupracující, srdečné a ohleduplné. Tyto jedince charakterizuje schopnost vidět pozitiva v ostatních a projevovat toleranci. Jsou vnímaví k emocím druhých a upřednostňují mírové a harmonické prostředí. Přívětiví lidé mají sklon vyhýbat se konfliktům, což může vést k tomu, že nesdělí své skutečné názory a myšlenky. Nadměrná snaha vyhnout se konfrontaci může vyústit v situace, kdy jsou tito lidé využíváni méně přívětivými osobami, což může u jedinců s vyšším stupněm neuroticismu vést k pocitům skrytého hněvu. Na druhé straně, osoby s nižší úrovní přívětivosti jsou obvykle vnímány jako rozhodné, dominantní a soutěživé. Tyto jedince vyznačuje přímost a otevřenost, což může být výhodné v situacích, které vyžadují jasnou komunikaci bez obalu.

Zajímavé je, že rozdíly v přívětivosti mohou zásadně ovlivňovat i volbu povolání. Přívětiví jedinci se často orientují na povolání zaměřená na práci s lidmi, jako je pedagogika nebo zdravotnictví, obory, které jsou tradičně více obsazovány ženami. Naopak lidé s nižší mírou přívětivosti se více zajímají o systémovou práci a častěji se uplatňují v technických oborech, které jsou většinou doménou mužů. I když přívětivost nekoreluje přímo s politickými názory jako liberalismem či konzervatismem, lze pozorovat, že vysoká úroveň soucitu, která je součástí přívětivosti, často predikuje blízkost k politické korektnosti. Politickou korektnost můžeme popsat jako strategickou komunikaci ve snaze vyhnout se používaní zraňujících, urážlivých či diskriminačních termínů vůči minoritám a etnickým skupinám. Přívětiví lidé se tak často ztotožňují se skupinami, které považují za bezbranné, vykořisťované a démonizují ty, které vidí jako utlačovatele.

Rozdíly v přívětivosti mezi pohlavími jsou též důležité. Ženy mívají obecně vyšší úroveň přívětivosti než muži. Tento rozdíl může přispívat k vyšší míře kriminálního chování mezi muži a zdá se být výraznější v zemích s vyšší mírou genderové rovnosti jako je Švédsko a Norsko. (Peterson, 2023)

**Soucit (compassion)** je klíčovým aspektem přívětivosti, který se projevuje schopností jedince vcítit se do problémů druhých a touhou pomáhat jim vyhnout se negativním emocím. Lidé s vyšší mírou soucitu se vyznačují empatií a jsou často hledáni jako opora v obtížných situacích. Jsou vnímáni jako sympatičtí a ostatní se k nim obrací pro porozumění a podporu. I přes jejich altruistické sklony mohou mít problémy s asertivním prosazováním vlastních zájmů, což může vést k pocitům nespravedlnosti nebo skryté frustrace. Naopak osoby s nízkou hodnotou soucitu mají horší schopnost vcítění se do problémů druhých a méně často projevují touhu pomáhat lidem vyhnout se negativním emocím. Tyto jedince může charakterizovat nižší úroveň empatie a mohou být vnímáni jako méně podpůrní nebo sympatičtí v obtížných situacích. Mohou mít také tendenci být více zaměřeni na vlastní zájmy a méně reagovat na potřeby ostatních.

V politickém spektru lze často vidět, že lidé s liberální orientací mají tendenci vykazovat vyšší míru soucitu než ti, kteří se hlásí ke konzervativnímu smýšlení. Soucit se také liší podle pohlaví, kde ženy obvykle projevují větší soucit než muži.

**Zdvořilost** **(politeness)** jako druhý aspekt přívětivosti se týká respektu k autoritám a sklonům k poslušnosti. Jedinci s vyšší zdvořilostí mají tendenci se vyhýbat konfrontacím a projevují vysokou úroveň respektu vůči ostatním. Jsou ohleduplní a snaží se vyhnout konfliktům, což může být v určitých situacích pozitivní pro udržení míru a harmonie. Nicméně, takový přístup může být omezující, pokud je potřeba postavit se za sebe nebo otevřeně řešit problémy. Naopak ti s nízkou hodnotou zdvořilosti mohou mít menší respekt k autoritám a menší sklony k poslušnosti. Tyto jedince může charakterizovat větší ochota ke konfrontacím a nižší úroveň ohleduplnosti vůči ostatním. Mohou být přímější a otevřenější ve vyjadřování svých názorů, což může být užitečné v situacích, kdy je potřeba asertivního jednání nebo otevřeného řešení problémů, ale může také vést k většímu riziku konfliktů a neshod.

Konzervativci mají tendenci mít vyšší skóre ve zdvořilosti než liberálové, což je opačný vzor než u soucitu. Podobně jako u soucitu i v případě zdvořilosti jsou ženy obecně hodnoceny výše než muži, což odráží rozdíly v sociálním chování mezi pohlavími.

### Neurotismus

Neurotismus (neuroticism) je dimenze osobnosti, která úzce souvisí s náchylností k negativním emocím a zahrnuje pocity jako úzkost, smutek a hněv. Aspekty neurotismu jsou ústupnost a proměnlivost. Osoby s vyššími hodnotami neuroticismu často vnímají události v minulosti, přítomnosti a možné budoucnosti negativně a jsou náchylnější k prožívání pocitů neštěstí a podrážděnosti, i když se skutečné problémy nevyskytují.

Zvýšený neurotismus může nepříznivě ovlivnit různé aspekty života, včetně osobních vztahů a profesního úspěchu. Vztahy mohou být zvláště zasaženy, protože jedinci s vysokým neuroticismem mohou vykazovat větší obavy o duševní a fyzické zdraví, což může vést k častějším návštěvám lékaře, absenci v práci a ve škole. Osoby s vysokými hodnotami neuroticismu se vyhýbají riziku více než průměrná populace, což znamená, že se často vyhýbají rekreaci a sociálním situacím, kde je vysoká možnost ztráty. Takoví jedinci se zdají být více zaměřeni na udržení svého současného stavu než na jeho zlepšení, což může být dobrá strategie v dobách skutečného nebezpečí nebo nejistoty.

Ženy mají tendenci vykazovat vyšší úrovně neuroticismu než muži. Průměrná žena je na stupnici neuroticismu vyšší než 60 % celkové populace. To může být důvod, proč ženy hlásí průměrně vyšší neštěstí ve vztazích, práci a škole. Ženy též iniciují 70 % všech rozvodů. Tyto rozdíly mezi muži a ženami se zdají být nejvýraznější v zemích jako Norsko a Švédsko, tedy země, kde bylo učiněno nejvíce pro zajištění socioekonomické rovnováhy mezi pohlavími. To poskytuje silný důkaz, že biologické faktory, spíše než prostředí a učení, jsou zodpovědné za tuto odlišnost (Peterson, 2023).

**Ústupnost** **(withdrawal)** je aspekt neuroticismu a vysoká hodnota v této oblasti by mohla naznačovat vysokou úroveň anticipační úzkosti. Jedinci s vysokým skóre v ústupnosti mají tendenci vyhýbat se novým, nejistým, neočekávaným nebo složitým situacím, což je pro ně výrazně náročnější než pro ostatní. Tyto osoby často pociťují smutek, osamělost, zklamání a žal. Mají větší množství pochybností, a obav. Nejsou sebevědomí a snadno se nechají odradit v rizikových situacích či hrozbě trestu. Jsou též citliví na sociální odmítnutí a zranitelní vůči kritice. Zotavení z úzkostných stavů jim trvá déle. Mohou být argumentativní a ztrácet kontrolu nad situací. V konfliktech bývají provokativní, zejména jsou-li současně nízko na stupnici přívětivosti. Je však důležité podotknout, že i vysoká hladina ústupnosti může představovat užitečnou adaptaci, která pomáhala našim předkům rozpoznat velmi riskantní situace. Tato vlastnost umožňuje jedincům lépe rozpoznávat a vyhýbat se potenciálním hrozbám, což může být klíčové pro bezpečnost a dlouhodobé přežití. Naopak osoby s nízkou ústupností mají tendenci být odolnější vůči stresu a méně náchylné k anticipační úzkosti. Tito jedinci jsou obvykle sebejistější a ochotnější čelit novým nebo složitým situacím. Mají menší sklony k pocitům smutku, osamělosti a zklamání. Jsou též méně citliví na sociální odmítnutí nebo kritiku. Jejich schopnost rychle se zotavit z úzkostných stavů a udržet sebekontrolu v konfliktních situacích jim umožňuje efektivněji zvládat nové výzvy. Průměrné percentilové skóre pro ženy v obecné populaci je 60, zatímco pro muže je toto skóre 40. (Peterson, 2023)

**Proměnlivost** **(volatility)** je druhým aspektem neuroticismu. Jedinci s vysokou proměnlivostí prožívají časté výkyvy nálad a mají tendenci reagovat silně na zklamání, frustraci, bolest a hrozbu sociálního vyloučení. Často jsou podráždění, snadno se rozčílí a mají sklony k impulzivnímu chování. Po rozrušení nebo podráždění se osoby s vysokou proměnlivostí uklidňují déle, než je průměr. Mohou být konfliktní a ztratit sebekontrolu a ve sporu se mohou chovat provokativně, zvláště jsou-li zároveň nízko na škále přívětivosti. Oproti tomu jsou osoby s nízkou proměnlivostí méně náladové a lépe zvládají stres či frustraci, což vede k menšímu výskytu impulzivního chování a konfliktů. Pokud jde o pohlavní rozdíly, průzkumy ukazují, že ženy mají průměrně vyšší skóre proměnlivosti než muži. V celkové populaci dosahuje průměrné percentilové skóre pro ženy hodnoty 57,5, zatímco pro muže je to 42,5. (Peterson, 2023)



Obr. 1 prof. Jordan B. Peterson, významná postava ve výzkumu modelu Big Five

*(Zdroj https://www.jordanbpeterson.com)*

# Praktická část

V praktické části se budeme soustředit na případovou studii anonymního výsledku testu. Tento test administrovaný kanadským klinickým psychologem prof. Jordanem B. Petersonem doporučují i tvůrci mezinárodní databází IPIP (International Personality Item Pool). Test se skládá ze sta otázek a jeho vyplnění trvá 15 až 20 minut. Analýza se bude týkat osobních možností jedince a kariérního poradenství. Anonymní osoba byla obeznámena s obsahem studie a souhlasila s použitím dat.

## Předmět případové studie

Následující tabulka obsahuje kompletní výsledky osobnostního testu. Jednotlivé faktory a aspekty jsou zapsány v percentilech.

tab . 2: Výsledky testu

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Faktor Osobnosti** | **Aspekt** | **Hodnota v percentilech** |
| Přívětivost |  | 65 |
|  | Soucit | 61 |
|  | Zdvořilost | 65 |
| Svědomitost |  | 13 |
|  | Píle | 14 |
|  | Pořádnost | 20 |
| Extraverze |  | 34 |
|  | Entuziasmus | 79 |
|  | Asertivita | 7 |
| Otevřenost novým zkušenostem |  | 15 |
|  | Intelekt | 14 |
|  | Estetika | 26 |
| Neuroticismus |  | 87 |
|  | Ústupnost | 80 |
|  | Proměnnost | 89 |

*(zdroj* *https://www.understandmyself.com)*

Jedinec, na kterém je případová studie založena, vykazuje nízkou úroveň svědomitosti (conscientiousness), konkrétně v 13. percentilu. To znamená, že v porovnání s ostatními je méně organizovaný, systematický a spolehlivý. Má tendenci k odkládání povinností a může mít problémy s dodržováním termínů a plněním úkolů bez vnějšího tlaku. Tento jedinec by mohl mít sklony k neformálnímu a flexibilnímu pracovnímu prostředí bez zaměření na detaily a pevné postupy.

V oblasti píle (industriousness) je jedinec také nízko ve 14. percentilu, což naznačuje, že se méně soustředí na práci než ostatní a je pravděpodobnější, že bude prokrastinovat a nedodržovat termíny. Tato vlastnost může být výhodná v kreativních nebo uměleckých oborech, kde je méně důrazu na strukturu a více na tvůrčí proces.

V oblasti uspořádanosti (orderliness) je dotyčná osoba též na nižší úrovni, konkrétně ve 20. percentilu. To naznačuje, že je méně rozrušena nebo znechucena nepořádkem či chaosem. Tento rys může hrát významnou roli při spolupráci v týmu, a proto by osoba s nízkou uspořádaností měla být opatrná při práci s těmi, kteří jsou výrazně uspořádanější, aby se předešlo možnému konfliktu. Na druhou stranu by tento aspekt mohl být výhodou a poskytnout jedinci odolnost vůči nečekaným negativním změnám pracovního prostředí.

Celkově je jedinec umístěn v 65. percentilu pro přívětivost, což značí, že je obecně vnímán jako kooperativní a ohleduplný. Tito lidé často hledají to nejlepší v ostatních a jsou tolerantní ve vztazích, což je hodnota, které si přívětiví lidé velmi cení.

Osoba vykazuje středně vysokou úroveň soucitu (compassion), je v 61. percentilu, to znamená, že má zájem o problémy ostatních a je ochoten pomáhat a podporovat druhé. Tato vlastnost by mohla být velmi užitečná v povoláních, které vyžadují péči o lidi, jako je sociální práce, psychologie nebo zdravotnictví.

V oblasti zdvořilosti (politeness) je jedinec také středně vysoko, ve 65. percentilu, to naznačuje, že je obvykle respektující, zdvořilý a má sklony vyhýbat se konfliktům. Tato vlastnost by mohla být ceněna v týmových rolích, kde je důležitá harmonie a spolupráce.

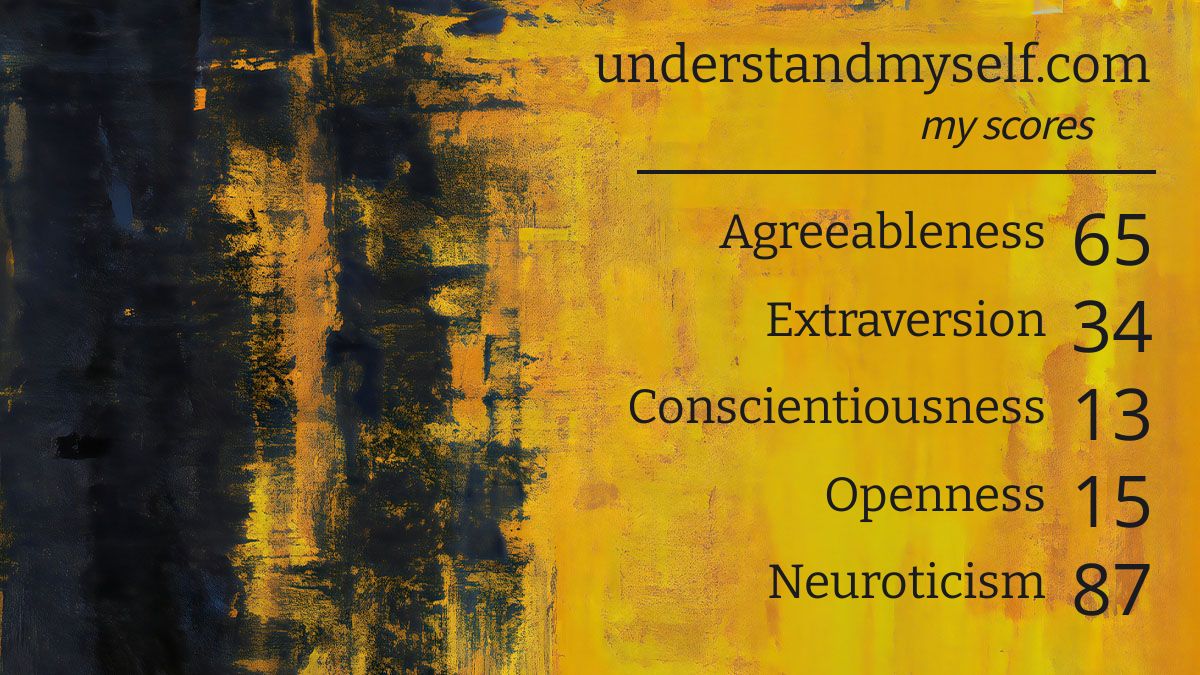
Extraverze (extraversion) je u jedince ve 34. percentilu, což naznačuje, že je méně společenský a energický než většina lidí. Nicméně s vysokou úrovní entuziasmu (nadšení) v 79. percentilu by mohl být jedinec vnímán jako osoba, která je výrazně nadšená a energická v situacích, které jsou pro ni příjemné a zajímavé. S nízkou asertivitou (v 7. percentilu) by mohl být jedinec vnímán jako rezervovaný v konfrontačních situacích a opatrný při vyjadřování svých názorů. Tato kombinace naznačuje, že jedinec by mohl být vhodný pro role, kde může projevit své nadšení a zapojení do činností, které ho osobně zajímají. Na druhou stranu by se měl vyvarovat pozicím, které vyžadují vůdčí či vyjednávací schopnosti. Tento fakt podporuje i vysoká hodnota zdvořilosti.

V oblasti otevřenosti novým zkušenostem (openness) je jedinec v 15. percentilu, to ukazuje na nižší míru zvědavosti a ochoty zkoumat nové myšlenky. S nízkým skóre v intelektu (14. percentil) a estetice (26. percentil) může být jedinec méně motivován k hledání nových intelektuálních výzev a může preferovat konvenční nebo tradiční přístupy před inovativními. Tato charakteristika může naznačovat, že jedinec by mohl být úspěšnější v rolích, které nevyžadují neustálé přizpůsobování se novým situacím nebo rychlé přijímání nových technologií.

Vysoká úroveň neuroticismu (87. percentil) naznačuje, že jedinec může být náchylný k pocitům úzkosti, smutku a nestability. S vysokým skóre v ústupnosti (80. percentil) a volatilitě (89. percentil) může mít jedinec sklony k častým změnám nálad a může být citlivější na stres než průměrná osoba. Tato kombinace může být problematická ve vysoce stresových nebo náročných pracovních prostředích, kde je potřeba udržet konstantní výkonnost a emoční odolnost.

## Doporučení pro kariéru

Na základě profilu jedince lze navrhnout kariéru, která by respektovala jeho osobnostní rysy a zároveň minimalizovala potenciální stresory. Jeho nízká svědomitost naznačuje, že by se měl vyhnout kariérám s vysokými požadavky na detailní plánování a přísné dodržování termínů. Profese v kreativních oborech jako je grafický design, copywriting nebo umělecká činnost, by mu mohly umožnit využít jeho přirozené sklony a zároveň poskytnout prostor pro jeho vysoký entuziasmus. Další možností v oblasti svědomitosti je absolvování školení time managementu, které by mohlo zásadním způsobem pomoct klientovi.



Obr. 2 Výsledky testu anonymní osoby

*zdroj:* [*https://www.understandmyself.com*](https://www.understandmyself.com)

Jeho vysoké skóre v přívětivosti, soucitu a zdvořilosti by mohlo být výhodou v povoláních, která se zaměřují na mezilidské vztahy a poskytování podpory druhým. Role v sociálních službách, zákaznické podpoře nebo ve vzdělávání by mohly být ideální, protože by mohl uplatnit svou empatii a schopnost vyhýbat se konfliktům, což by mu umožnilo budovat silné vztahy s klienty nebo kolegy.

Zároveň by měl hledat pozice, které nevyžadují neustálé přizpůsobování se novým situacím nebo rychlé přijímání nových technologií, což by pro něj mohlo být zdrojem stresu. Profese, které umožňují pracovat vlastním tempem, by mohly být vhodnější. Za zmínku též stojí kurz copingových strategií, který by mohl přispět k mitigaci neurotismu a lepšímu psychickému stavu.

Vzhledem k jeho nízké asertivitě a vysoké zdvořilosti by se měl vyhnout rolím, které vyžadují silné vůdčí schopnosti nebo vyjednávací dovednosti. Místo toho by mohl excelovat v rolích, kde může pracovat nezávisle nebo jako součást týmu, který neklade důraz na dominanci nebo konkurenci.

Celkově by kariérní cesta jedince měla být navržena tak, aby podporovala jeho silné stránky v empatii a spolupráci, zatímco by se měla vyhnout situacím, které by mohly vyvolat jeho tendence k úzkostem. Vhodně zvolená kariéra by měla poskytnout prostředí, kde může být jedinec oceňován za svůj přístup k práci a mezilidské vztahy a zároveň mu umožnit udržet si pocit bezpečí a stability.

## Nevhodná kariéra

Povolání, která vyžadují vysokou míru detailní orientace, pevné struktury a přesného dodržování pravidel, pravděpodobně nebudou pro tohoto jedince vhodná. To zahrnuje obory jako účetnictví, právo, bankovnictví nebo jakékoli jiné pozice, které vyžadují pečlivé sledování procesů a pravidel. Jeho nízká uspořádanost a píle by mohly vést k chybám v pracovních postupech, které by mohly mít vážné důsledky.

Jedinec by se měl též vyhnout kariérám, kde je vyžadována vysoká míra asertivity a rozhodování, jako jsou vysoké manažerské pozice nebo prodejní role, kde je potřeba silné vyjednávání a schopnost přesvědčit ostatní. Jeho přirozená tendence ke zdvořilosti a vyhýbání se konfliktům by mohla být v těchto situacích spíše překážkou než předností.

# Závěr

Informace a analýza prezentovaná v této práci zdůrazňuje, jak může model Big Five přinést nový rozměr do kariérního poradenství. Tento model není pouze teoretickým konstruktem, ale také nástrojem, který může pomoci jedincům pochopit složitost vlastních osobnostních rysů a jak je integrovat do pracovního prostředí. Využitím modelu Big Five mohou poradci identifikovat specifické charakteristiky, které mohou předpovědět úspěch v určitých profesích a pomoci klientům rozvíjet strategie pro zlepšení jejich pracovního výkonu a spokojenosti.

Například jedinec s vysokou mírou neuroticismu může potřebovat podporu v rozvoji copingových strategií pro zvládání stresu, zatímco osoba s nízkou svědomitostí může mít prospěch z technik time managementu a plánování. Poradci mohou využít těchto informací k vytvoření personalizovaných plánů rozvoje, které pomohou jedincům dosáhnout jejich kariérních cílů a zároveň zůstat věrni své osobnosti.

Dále, může model sloužit jako základ pro dialog mezi poradcem a klientem, což vede k lepšímu porozumění a větší angažovanosti v procesu kariérního rozhodování. Poradci, kteří rozumí tomu, jak jednotlivé osobnostní rysy ovlivňují pracovní preference, mohou lépe navigovat své klienty skrze složitý proces výběru kariéry a mohou jim pomoci identifikovat oblasti, kde by mohli excelovat nebo kde by mohli potřebovat další rozvoj.

Závěrem lze říci, že model Big Five poskytuje cenný rámec pro kariérní poradenství, který může pomoci jedincům dosáhnout většího uspokojení a úspěchu v jejich profesním i osobním životě. Je to nástroj, který umožňuje poradcům a klientům pracovat společně na objevování a využívání jedinečných osobnostních faktorů každého jedince.

# Seznam použité literatury

Borůvková, J., Dvořáková, S. & Vojáčková, H., 2021. *Jak psát práce na VŠPJ, Typografická pravidla pro studenty VŠPJ.* Jihlava: VŠPJ JIhlava.

Hřebíčková, M. a další, 2016. *Muni - Big Five inventory.* [Online]   
Available at: https://is.muni.cz/th/427427/fss\_b/Ceska\_verze\_BFI\_44\_BFI\_10\_FINAL\_2\_2\_16.pdf  
[Přístup získán 1 Listopad 2023].

Johnson, J., 2017. *Big-Five Model.* [Online]   
Available at: https://www.researchgate.net/publication/318140858\_Big-Five\_Model  
[Přístup získán 1 Listopad 2023].

Microsoft, 2016. *DiPsy: A digital psychologist.* [Online]   
Available at: https://www.microsoft.com/en-us/research/project/dipsy-digital-psychologist/  
[Přístup získán 1 Listopad 2023].

Onpavlovscouch, 2012. *Personality Traits.* [Online]   
Available at: https://onpavlovscouch.wordpress.com/tag/warren-norman/  
[Přístup získán 1 Listopad 2023].

OpenStax College, 2020. *Trait Theorists.* [Online]   
Available at: https://courses.lumenlearning.com/waymaker-psychology/chapter/trait-theorists/  
[Přístup získán 1 Listopad 2023].

Oregon Research Institute, 2023. *International Personality Item Pool.* [Online]   
Available at: https://ipip.ori.org  
[Přístup získán 2 Listopad 2023].

Oregon Research Institute, 2023. *Multi-Construct IPIP Inventories.* [Online]   
Available at: https://ipip.ori.org/newMultipleconstructs.htm  
[Přístup získán 2 Listopad 2023].

Oregon Research Institute, 2023. *The Items in Each of the 4-Item IPIP Scales Measuring Constructs.* [Online]   
Available at: https://ipip.ori.org/30FacetNEO-PI-RItems.htm  
[Přístup získán 2 Listopad 2023].

Peterson, J. B., 2019. *12 Rules for Life: An Antidote to Chaos (0345816021).* 1 editor London: Penguin Books Ltd (UK).

Peterson, J. B., 2023. *PERSONALITY ASSESSMENT FOR INDIVIDUALS.* [Online]   
Available at: https://www.understandmyself.com  
[Přístup získán 2 Listopad 2023].

Peterson, J. B., DeYoung, C. & Quilty, L. C., 2007. *Between Facets and Domains: 10 Aspects of the Big Five.* [Online]   
Available at: https://www.jordanbpeterson.com/docs/230/2014/15DeYoung.pdf  
[Přístup získán 2 Listopad 2023].

prof. PhDr. Petr Macek, C., 2019. *Rysové a faktorové pojetí osobnosti.* [Online]   
Available at: https://is.muni.cz/el/fss/podzim2019/PSYb1020/um/prednasky/P6\_rysove\_pojeti\_Big5\_2019.pdf  
[Přístup získán 1 Listopad 2023].

Yik, M., 2022. *Mapping Chinese Personality: An Assessment of the Psychometric Properties of the NEO-PI-3 in Monolingual and Bilingual Studies.* [Online]   
Available at: https://www.researchgate.net/publication/363109240\_Mapping\_Chinese\_Personality\_An\_Assessment\_of\_the\_Psychometric\_Properties\_of\_the\_NEO-PI-3\_in\_Monolingual\_and\_Bilingual\_Studies  
[Přístup získán 1 Listopad 2023].