

MÔ HÌNH 5 NHÂN TỐ CỦA NHÂN CÁCH VÀ TRẮC NGHIỆM NEOPI-R

Phan Thị Mai Hương

Viện Tâm lý học.

1. Lịch sử hình thành

Trong hơn ba thập kỷ trở lại đây, lịch sử tâm lý học lại được đánh dấu bởi sự phát triển của dòng lý thuyết về đặc điểm nhân cách với sự ra đời của mô hình 5 yếu tố lớn của nhân cách (big-five model) hay còn gọi là Big-Five. Tuy tên gọi Big-five mới được đặt ra trong thời gian gần đây, nhưng cơ sở của nó đã xuất hiện từ rất lâu.

Sự ra đời của Big-Five được bắt đầu từ ba lĩnh vực. Lĩnh vực thứ nhất là từ việc tìm kiếm trong ngôn ngữ tự nhiên những từ vựng để mô tả nhân cách, các nhà tâm lý học nhân cách đã tiến hành phân tích yếu tố để tìm ra điểm chung nhất giữa một loạt các đặc điểm, hay là những loại đặc điểm có xu hướng đi cùng nhau tập trung dưới một yếu tố. Lĩnh vực thứ hai là các nhà nghiên cứu đã tìm thấy mối liên hệ giữa các test về đặc điểm nhân cách với các test khác. Và lĩnh vực tiếp theo là phân tích những đóng góp của di truyền đối với nhân cách.

Người có công đầu trong việc tìm kiếm và phân loại từ vựng trong ngôn ngữ tự nhiên là Allport và Odbert. Năm 1936, hai ông đã liệt kê được gần 18.000 danh mục từ để mô tả nhân cách trong từ điển ngôn ngữ tiếng Anh và chia các từ thành 4 cột. Cột thứ nhất chứa những từ mô tả đặc điểm cá nhân. Cột thứ hai bao gồm những phạm trù mô tả tâm trạng, cảm xúc, hoạt động. Cột thứ ba là những thuật ngữ đánh giá xã hội của những sản phẩm cá nhân hoặc những ảnh hưởng đến người khác và cột cuối cùng là những từ liên quan đến thể lực, tài năng và khả năng, năng lực.

Năm 1943, Cattell sử dụng danh mục từ của Allport và Odbert để làm điểm xuất phát cho mẫu hình cấu trúc nhân cách đa yếu tố của mình. Ông rút gọn danh mục xuống còn 171 cụm (năm 1946) và sau đó còn 35 biến số về đặc điểm với 4500 đặc điểm. Và đây là danh mục cuối cùng để ông phân tích yếu tố. Kết quả là xuất hiện 12 yếu tố cơ bản của nhân cách. Năm 1974, ông kết luận rằng, các yếu tố cơ bản này là những chiều đo quan trọng nhất của nhân cách.

Việc phân tích thuật ngữ đặc điểm được tiến hành tiếp tục bằng bảng hỏi cá nhân về đặc điểm nhân cách. Các nghiệm thử tự đánh giá mình và những người khác qua những đặc điểm này. Từ năm 1961, Tupes và Christal phát hiện 5 yếu tố từ bộ biến số của Cattell. Trong một phân tích khác, khi phân tích yếu tố kết quả thu được với mục đích xem những đặc điểm nào đi cùng nhau trong các bản tự đánh giá cá nhân, Norman (1963) đã tìm thấy 5 yếu tố nổi bật của nhân cách. Sau này, nhiều nhà nghiên cứu khác nhau, tiến hành khảo sát lại những nguồn dữ liệu khác nhau, với các mẫu khác nhau và với những công cụ khác nhau, cũng phát hiện ra 5 yếu tố lớn của nhân cách (Jonh, 1990)⁽¹⁾. Người ta cũng tìm thấy độ tin cậy và độ giá trị của 5 yếu tố và các yếu tố này khá ổn định ở lứa tuổi trưởng thành (McCrae và Costa, 1994)⁽²⁾. Golberg (1981) sau khi tổng hợp các nghiên cứu của những người khác và của chính ông đã đề nghị lấy tên gọi 5 yếu tố đó là "Big - five".

2. Nội dung của Big-five

Big-five là tên gọi chung của 5 yếu tố lớn của nhân cách, nhưng nó gồm 5 yếu tố nào thì ý kiến của các nhà nghiên cứu lại rất đa dạng. Tên của mỗi yếu tố lớn này được mỗi tác giả đặt một cách khác nhau, nhưng chúng có cùng điểm mô tả nhân cách chung. Ví dụ, Goldberg (1981, 1989) gọi 5 yếu tố đó là Sức sống (Surgency); Tán thành (Agreeableness); Tận tâm (Conscientiousness); Ổn định tình cảm; và Trí tuệ.

Botwin và Buss (1989) lại đề nghị 5 yếu tố: Hướng ngoại; Tán thành (Agreeableness); Tận tâm (Conscientiousness); Tình cảm bất ổn định (Emotional instability); và Văn hoá (Culture)...

Còn theo McCrae và Costa (1985) thì 5 yếu tố đó là Hướng ngoại hay quan hệ liên nhân cách (Extraverson); Dễ chấp nhận (Agreeableness); Tự kiểm tra, kiểm soát, làm chủ bản thân (Conscientiousness), Nhiều tâm (Neuroticism); và Cầu thị, ham hiểu biết (Openness to experience).

Vào những năm 80 của thế kỷ XX, nhiều vấn đề về tính khái quát của cấu trúc nhân cách được đặt ra khiến mối quan tâm đến cấu trúc Big - five lại trở dậy. Nhiều Big - five mới ra đời với những tên gọi tương đối khác nhau. Tuy nhiên, tên gọi khác nhau không có nghĩa là ý nghĩa cũng khác nhau. Người ta thường đặt câu hỏi "Big - five nào?" hoặc "Big - five của ai?" mỗi khi đề cập đến cấu trúc Big - five. Big - five đã trở thành những chiều đo chủ yếu của nhân cách trong các thang đo nhân cách khác nhau.

Nhưng, tên của 5 yếu tố được nhiều người tán thành nhất là theo đề nghị của McCrae và Costa (1985). Để cho dễ nhớ người ta ghép tên viết tắt của 5 yếu tố lấy các chữ cái đầu theo tiếng Anh là OCEAN⁽³⁾. Điều đặc biệt ở đây là trong 5 yếu tố lớn của nhân cách có 2 yếu tố mà Eysensk đã phát hiện. Đó là nhiều tâm và hướng ngoại.

Ý nghĩa của 5 yếu tố được diễn giải như sau:

Yếu tố "Nhiều tâm" đánh giá sự bất ổn định về cảm xúc, nhận ra những cá nhân dễ rơi vào stress tâm lý, những ý tưởng phi thực tế, những khao khát thái quá...

Yếu tố "Hướng ngoại" đánh giá số lượng và cường độ các tương tác liên cá nhân, mức độ tích cực, nhu cầu khuyến khích và khả năng hưởng ứng.

"Câu thị, ham hiểu biết" là yếu tố để mô tả việc lao vào thử nghiệm, đánh giá cao sự nắm giữ kinh nghiệm, khả năng chịu đựng để khảo sát những cái mới lạ.

Yếu tố "Dễ chấp nhận" đánh giá chất lượng sự định hướng liên cá nhân của con người với một chuỗi từ sự đồng tình đến đối nghịch trong suy nghĩ, cảm giác và hành động.

Cuối cùng yếu tố "Tự kiểm tra, kiểm soát, làm chủ bản thân" đánh giá mức độ tổ chức, uy tín, động cơ trong hành vi hướng tới mục đích của cá nhân. Nó tương phản giữa những cá nhân phụ thuộc, khó tính với những người độc lập và mềm mỏng ⁽⁴⁾.

3. Trắc nghiệm NEOPI-R

Xuất phát từ lý thuyết của mô hình 5 nhân tố lớn của nhân cách, McCrac và Costa xây dựng trắc nghiệm đo các mặt này của nhân cách với tên gọi NEOPI (viết tắt của NEO Personality Inventory) vào năm 1985. Ban đầu, trắc nghiệm này chỉ gồm 3 thang đo: Nhiều tâm (N); Câu thị, ham hiểu biết (O), Quan hệ liên nhân cách (E) với 18 tiểu thang đo. Sau đó, vào năm 1990, trắc nghiệm này được xem xét lại và xây dựng hoàn chỉnh thành NEOPI-R (viết tắt của NEO Personality Inventory - Revised) có bổ sung thêm 2 thang đo là Dễ chấp nhận (A) và Tự kiểm tra, kiểm soát, làm chủ bản thân (C).

Như vậy, trắc nghiệm này gồm 5 thang đo để đo 5 mặt của nhân cách. Mỗi mặt được thể hiện ở các khía cạnh khác nhau ứng với 6 tiểu thang đo như sau:

Mặt N: Cân bằng cảm xúc

N1: Lo âu

N2: Thù nghịch, hung tính

N3: Trầm cảm

N4: Tự ty, mặc cảm

N5: Khó kiểm soát xung tính

N6: Dễ bị tổn thương

Mặt O: Câu thị, ham hiểu biết

O1: Giàu trí tưởng tượng

O2: Óc thẩm mỹ

O3: Hiểu xúc cảm của mình

O4: Đa dạng hoá hoạt động

O5: Giàu ý tưởng

O6: Các giá trị

Mặt C: Tự kiểm tra, kiểm soát, làm chủ **Mặt E: Quan hệ liên nhân cách bản thân**

C1: Năng lực

E1: Cởi mở, thân thiện

C2: Ngăn nắp

E2: Quảng giao

C3: Trách nhiệm, bổn phận

E3: Tự khẳng định

C4: Nỗ lực thành đạt

E4: Tích cực hoạt động

C5: Kỷ luật, tự giác

E5: Tìm kiếm sự kích thích

C6: Thận trọng, cân nhắc

E6: Xúc cảm tích cực

Mặt A: Dễ chấp nhận

A1: Niềm tin

A2: Thẳng thắn, chân tình

A3: Vị tha

A4: Phục tùng

A5: Khiêm tốn

A6: Nhân hậu

Mỗi tiểu thang đo có 8 item. Như vậy, toàn bộ trắc nghiệm có tất cả 240 item. Mỗi item có 5 phương án trả lời từ hoàn toàn đồng ý đến không hoàn toàn đồng ý với nội dung của item mà các nghiệm thể phải lựa chọn. Ứng với mỗi phương án là điểm số của thang đo.

Đây là bộ trắc nghiệm đáp ứng được những đòi hỏi về tiêu chuẩn đo lường cũng như cấu trúc đa tầng, bậc của nhân cách, và hiện tại nó là công cụ rất hữu ích trong nghiên cứu, đánh giá nhân cách.

4. Cách tính điểm của trắc nghiệm và một số điểm cần chú ý

Ban đầu, kết quả của trắc nghiệm được tính toán thành điểm thô. Điểm thô là điểm số đạt được từ trắc nghiệm tương ứng với các mức điểm của thang đo. Sau đó, để diễn giải ý nghĩa của từng mặt nhân cách thì phải chuyển sang điểm chuẩn.

Việc chuyển điểm thô sang điểm chuẩn của nhóm mẫu được tiến hành dựa trên điểm trung bình của toàn bộ mẫu, độ lệch chuẩn của điểm trung bình và phân bố điểm của toàn bộ mẫu. Điểm chuẩn của mẫu sẽ phải có giá trị trung bình là 50, và độ lệch chuẩn là 10.

Khoảng điểm chuẩn từ 45 đến 55 (= Điểm trung bình ± 0.5 SD) được coi là khoảng điểm trung bình. Những người đạt được điểm cao hơn khoảng điểm này sẽ thuộc về nhóm điểm cao và tương tự, những người đạt điểm thấp hơn khoảng điểm này thuộc về nhóm điểm thấp của thang đo.

Cụ thể, việc chuyển đổi được tiến hành như sau: Điểm trung bình của thang đo (điểm thô) ± 0.5 SD của điểm trung bình đó sẽ tương ứng với nhóm điểm chuẩn trung bình (45 - 55 điểm). Trên và dưới khoảng này sẽ thuộc về nhóm điểm cao và điểm thấp. Điểm cụ thể của từng cá nhân trong mẫu ngoài việc tuân theo khoảng điểm trên còn chịu ảnh hưởng của phân bố điểm của toàn mẫu. Điều này được tính toán sao cho điểm chuẩn trung bình của toàn mẫu ở bất cứ một thang đo nào cũng ở mức điểm xấp xỉ 50. Các mặt của nhân cách cũng như các tiểu thang đo của từng đặc điểm cũng được tính theo cách thức như nhau.

Ví dụ: Mặt A (dễ chấp nhận) của mẫu lao động trẻ có điểm trung bình là 116.82, SD = 14.67. Điểm này tương ứng với điểm chuẩn là 50 và SD = 10. Như vậy, tất cả những ai đạt điểm trong khoảng $116,82 \pm 7.33$ (tức là từ 109.49 đến 124.15) sẽ thuộc nhóm điểm trung bình; đạt điểm từ 124,16 trở lên sẽ thuộc nhóm điểm cao và từ 109.48 trở xuống sẽ thuộc nhóm điểm thấp.

Đối với điểm của từng cá nhân thì những ai đạt 109 điểm - điểm thô - sẽ tương ứng với đạt điểm chuẩn là 45 điểm và đạt 124 điểm sẽ được đổi sang điểm chuẩn 55 điểm. Để chọn mức 109 hay 110 cho mức điểm chuẩn 45 thì còn phải dựa vào phân bố điểm của mẫu. Nếu số lượng người đạt 109 điểm ít hơn số người đạt 110 điểm trong khi điểm chuẩn trung bình của mẫu chưa đạt 50 thì sẽ quyết định lấy mức 110, còn nếu điểm chuẩn trung bình mẫu đã đạt 50 điểm thì chỉ cần lấy mức 109 điểm.

Tuy điểm trung bình (điểm thô) của các mặt khác nhau, nhưng với cách chuyển điểm chuẩn như trên thì mức trung bình của các mặt được tính là tương đương nhau đối với một mẫu lớn (bởi đều qui về điểm chuẩn trung bình = 50). Điều này khẳng định rằng, theo NEO-PI, khi đánh giá một cá nhân thì bản thân cá nhân đó phải được qui về một nhóm, và nhóm đó được coi là nhóm chuẩn. Đánh giá cá nhân có giá trị khi so sánh cá nhân đó với nhóm chuẩn. Với cách hiểu này thì nhóm chuẩn phải là mẫu lớn, ví dụ, toàn bộ thanh niên sinh viên, hay toàn bộ học sinh THPT hoặc nhóm lao động trẻ. Còn nếu mẫu chuẩn là mẫu nhỏ thì sẽ dẫn đến diễn giải sai lệch do đã mất đi tính đại diện và tính tổng thể của mẫu.

Như vậy, có thể hiểu là, nếu muốn tính điểm chuẩn riêng cho người Việt Nam thì mẫu chọn phải có tính đại diện cao cho mọi tầng lớp, nhóm tuổi, giới tính, dân tộc, vùng miền... đặc trưng cho văn hoá và xã hội Việt Nam. Thuận lợi của điểm chuẩn cho người Việt là ta có thể so sánh các nhóm khác nhau

(lao động, nghề nghiệp, nhóm tuổi, giới tính...) trong sự tham chiếu với chuẩn của người Việt. Tuy nhiên, điểm không thuận lợi của trắc nghiệm với điểm chuẩn này là khó so sánh với quốc tế để biết đặc điểm của người Việt Nam, do các mặt đều được qui về điểm chuẩn của nhóm. Một điểm không thuận lợi khác nữa là ta khó so sánh các mặt nhân cách khác nhau. Cụ thể là ta khó biết được đặc điểm nào nổi trội hơn, đặc điểm nào ít thể hiện hơn trong số nhiều mặt, nhiều đặc điểm nhân cách ở mẫu mà chúng ta cần nghiên cứu. Đây cũng là lý do để trắc nghiệm cần được hoàn thiện thêm khi muốn khẳng định đây là một công cụ đo nhân cách hữu ích.

Chú thích

1. Jonh, O. P.(1990). *The "Big-Five factor taxomony:Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires*. In L. Pervin (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and research* (pp. 66-100). New york: Guilford Press.
2. McCrac, R.R., Costa, P.T (1994). *The stability of personality: Observations and evaluation*. *Current directions in Psychological science*, 3, 173-175.
3. Jonh, O.P (1990). *Sách đã dẫn*.
4. Pervin, L. A., Jonh, O. P. *Personality: Theory and research*. Seventh Ed. NY: Jonh Wiley & Sons, 1997.