

THỰC TRẠNG CẢM NHẬN HẠNH PHÚC VÀ CÁC YẾU TỐ NGHỀ NGHIỆP LIÊN QUAN CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

CURRENT SITUATION OF PRESCHOOL TEACHERS' PERCEPTIONS OF HAPPINESS AND RELATED
OCCUPATIONAL FACTORS: A STUDY IN HO CHI MINH CITY

Đào Thị Sâm¹⁺,
Huỳnh Văn Chân²

Trường Đại học Nguyễn Tất Thành
+Tác giả liên hệ • Email: dtsam@ntt.edu.vn

Article history

Received: 23/11/2025

Accepted: 11/02/2026

Published: 20/4/2026

Keywords

Preschool teachers,
occupational happiness, work
environment, occupational
stress

ABSTRACT

In the context of increasing professional pressure and the need to improve the quality of childcare and education, the issue of professional happiness among preschool teachers is a concern in educational research. This study aims to describe the level of perceived happiness among preschool teachers in Ho Chi Minh City and examine the relationship between this perception and professional factors such as work environment and professional pressure. A survey of 300 preschool teachers using self-reported questionnaires and descriptive statistical analysis, along with Pearson correlation, showed that teachers had a relatively high level of perceived happiness ($M = 7.46$, $SD = 1.85$), while satisfaction with the work environment was low ($M = 2.02$) and professional pressure was high ($M = 3.15$). Correlation analysis revealed that perceived happiness did not have a statistically significant linear relationship with the work environment and professional pressure ($p > 0.05$), while the professional factors were correlated with each other. The results reflect the inconsistency between teachers' subjective perceptions of happiness and objective working conditions, suggesting that occupational happiness is influenced by both personal and professional context factors, and providing a practical basis for improving the working environment and welfare support policies for preschool teachers.

1. Mở đầu

Hạnh phúc nghề nghiệp là thước đo rất quan trọng đối với mỗi ngành nghề, điều này giúp các nhà lãnh đạo có những cái nhìn tổng quát hơn về thái độ, động lực làm việc của người lao động (Phạm Thị Hồng Thắm và Nguyễn Hồng Thuận, 2023). Trong bối cảnh đổi mới giáo dục mầm non, hạnh phúc nghề nghiệp của GV ngày càng được quan tâm như một khía cạnh quan trọng của đời sống nghề nghiệp. Hạnh phúc nghề nghiệp được xem là trạng thái chủ quan phản ánh mức độ hài lòng và cảm xúc tích cực của cá nhân đối với công việc và cuộc sống (Diener, 1984). Trong lĩnh vực giáo dục, các nghiên cứu trước cho thấy cảm nhận hạnh phúc (CNHP) của GV thường được xem xét cùng với các khía cạnh như chất lượng tương tác sư phạm, khả năng ứng phó với căng thẳng và sức khỏe tâm thần (Seligman, 2011). Đối với giáo viên mầm non (GVMN), CNHP nghề nghiệp có ý nghĩa đặc biệt trong bối cảnh công việc đòi hỏi sự chăm sóc và tương tác cảm xúc thường xuyên với trẻ. Theo y văn, tình trạng căng thẳng cao hoặc kiệt sức nghề nghiệp ở GV có thể đi kèm với những biểu hiện kém tích cực hơn trong thực hành nghề nghiệp, trong khi mức độ căng thẳng thấp hơn thường được ghi nhận cùng với các thực hành giảng dạy tích cực (Kim và Choi, 2018; Cassidy và cộng sự, 2017).

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về GVMN chủ yếu tập trung vào áp lực nghề nghiệp, trong khi CNHP - một khía cạnh tích cực của đời sống nghề nghiệp - vẫn chưa được quan tâm tương xứng. Xuất phát từ thực tiễn đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá mức độ CNHP của GVMN tại TP. Hồ Chí Minh và xem xét một số yếu tố nghề nghiệp liên quan, bao gồm môi trường làm việc và áp lực nghề nghiệp. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, bài báo góp phần cung cấp thông tin tham khảo cho các nghiên cứu tiếp theo và cho việc cải thiện điều kiện làm việc của đội ngũ GVMN.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Khách thể và mẫu nghiên cứu. Khách thể khảo sát gồm 300 GVMN đang công tác tại 15 trường mầm non công lập và ngoài công lập trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh, bao gồm: Trường Mầm non Hoa Mai, Trường Mầm non 9,

Trường Mầm non Anh Việt Mỹ, Trường Mầm non Việt - Úc, Trường Mầm non Bé Ngoan, Trường Mầm non 30/4, Trường Mầm non Hoa Quỳnh, Trường Mầm non Tuổi Hồng, Trường Mầm non Bến Thành, Trường Mầm non 7A, Mầm non 6, Trường Mầm non Tuổi Thơ 7, Trường Mầm non Hạnh Phúc, Trường Mầm non Mặt Trời Nhỏ và Trường Mầm non Thiên Phúc. Thời gian khảo sát được tiến hành từ ngày 30/5/2025 đến 30/6/2025.

Công cụ nghiên cứu. Nghiên cứu sử dụng bảng hỏi tự báo cáo nhằm khảo sát mức độ CNHP của GVMN. Bảng hỏi gồm ba nhóm thang đo chính: (1) thang đo CNHP tổng thể, (2) thang đo mức độ hài lòng về môi trường làm việc, (3) thang đo áp lực nghề nghiệp. Thang đo CNHP được xây dựng dựa trên hướng dẫn đo lường hạnh phúc của OECD (2013), sử dụng thang đánh giá từ 1 đến 10. Thang đo mức độ hài lòng về môi trường làm việc gồm 10 mục, được phát triển dựa trên cơ sở lý thuyết của Hall-Kenyon và cộng sự (2014). Thang đo áp lực nghề nghiệp gồm 16 mục, tham khảo từ các nghiên cứu của Whitaker và cộng sự (2015); Jeon và cộng sự (2019), sử dụng thang Likert 5 mức độ. Các thang đo được điều chỉnh phù hợp với bối cảnh GVMN tại TP. Hồ Chí Minh.

Phương pháp thu thập và xử lý dữ liệu. Dữ liệu được thu thập thông qua bảng hỏi trực tuyến. Ngoài ra, nghiên cứu còn sử dụng phương pháp quan sát và phỏng vấn sâu nhằm bổ trợ cho việc phân tích kết quả định lượng. Dữ liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS, sử dụng các phương pháp thống kê mô tả để phân tích mức độ CNHP, môi trường làm việc và áp lực nghề nghiệp của GVMN.

Độ tin cậy
thang đo được kiểm định bằng hệ số Cronbach's Alpha thông qua phần mềm SPSS nhằm đánh giá tính nhất quán nội

Bảng 1. Kiểm định độ tin cậy thang đo

STT	Nội dung bảng khảo sát	N of Items	Cronbach's Alpha
1	Môi trường làm việc thân thiện	10	0.953
2	Sự hỗ trợ và hợp tác trong công việc của cán bộ, GV	10	0.915
3	Lương và chế độ phúc lợi	10	0.917
4	Áp lực đang gặp phải của GV	16	0.955

tại của công cụ đo lường. Theo tiêu chí sử dụng trong nghiên cứu khoa học xã hội, thang đo được chấp nhận khi Cronbach's Alpha $\geq 0,7$. Kết quả kiểm định cho thấy các thang đo đều đạt độ tin cậy rất cao, với hệ số Cronbach's Alpha dao động từ 0,915 đến 0,955. Không có mục quan sát nào bị loại bỏ trong quá trình kiểm định. Các kết quả trên cho thấy các thang đo sử dụng trong nghiên cứu có độ tin cậy cao, đủ điều kiện sử dụng cho các phân tích tiếp theo.

2.2. Một số vấn đề lý luận

2.2.1. "Hạnh phúc" và "cảm nhận hạnh phúc"

Hạnh phúc là một khái niệm khá trừu tượng và rất khó để đo lường. Vì vậy ở mỗi người, có một cách cảm nhận về mức độ hạnh phúc khác nhau tùy thuộc vào từng vị trí, từng hoàn cảnh và tư tưởng, quan điểm về cuộc sống mà sẽ có các cách CNHP không giống nhau. Có người được thỏa mãn về vật chất đó là hạnh phúc, có người phát triển bản thân là hạnh phúc, có người lại cho rằng hạnh phúc là đem lại hạnh phúc cho nhiều người...

Theo Ryff (1989) mô hình hạnh phúc tâm lý gồm 6 thành phần: chấp nhận bản thân, quan hệ tích cực, phát triển cá nhân, mục đích sống, làm chủ môi trường và tự chủ. Ông nhấn mạnh chức năng cá nhân và sự phát triển lâu dài của con người. Tác giả Keyes (1998) cho rằng, CNHP chủ quan là nhận thức của từng người và những đánh giá của họ về đời sống của mình trong tâm trạng khỏe và các chức năng về tâm lý và hoạt động xã hội. Theo Keyes (1998), hạnh phúc cảm xúc, hạnh phúc tâm lý và hạnh phúc xã hội. Hạnh phúc cảm xúc thể hiện qua một loạt các dấu hiệu biểu hiện trạng thái cảm xúc tích cực về cuộc sống. Hạnh phúc cảm xúc được đo bằng các trạng thái cảm xúc dương tính hoặc sự hài lòng của cuộc sống nói chung. Hạnh phúc tâm lý thể hiện ở sự chấp nhận, hài lòng với bản thân, mối quan hệ tích cực với những người khác, sự phát triển cá nhân, mục tiêu trong cuộc sống, làm chủ môi trường xung quanh, tự do. Hạnh phúc xã hội thể hiện ở sự hài lòng với các mối quan hệ liên cá nhân và với môi trường xung quanh, trong khi hạnh phúc tâm lý được đánh giá thông qua những tiêu chí mang tính cá nhân và riêng tư thì hạnh phúc xã hội lại được đánh giá qua những tiêu chí mang tính công khai và xã hội, sự gắn kết xã hội, sự hiện thực hóa xã hội, sự hòa nhập hóa xã hội, sự chấp nhận xã hội và sự đóng góp xã hội.

Tác giả Phan Thị Mai Hương (2014) cho rằng, cảm giác hạnh phúc chủ quan được coi là đánh giá chủ quan của con người về sự hài lòng, dễ chịu với cuộc sống của mình. Cảm giác này vừa thể hiện sự nhìn nhận, đánh giá (mang tính nhận thức), vừa thể hiện tình cảm (mang tính cảm xúc), vì thế nó vừa chịu sự chi phối của cả tư duy lý tính và tư duy cảm tính. Chính sự cảm tính này khiến cho đánh giá đó mang nhiều tính chủ quan, mang quan điểm cá nhân của con người về chất lượng cuộc sống của mình. Thành phần nhận thức của cảm giác này hướng đến việc con người nghĩ như thế nào về sự hài lòng với cuộc sống của họ nói chung (toàn bộ cuộc sống) và ở cả những lĩnh vực khác

nhau trong cuộc sống (công việc, điều kiện vật chất, gia đình, bạn bè,...). Cảm xúc bao gồm dương tính (khi người ta trải nghiệm cảm giác hài lòng như vui vẻ, hạnh phúc,...) và âm tính (khi người ta cảm thấy khó chịu như buồn chán, tức giận, tội lỗi,...). Định nghĩa này đã chỉ ra được: CNHP chủ quan là đánh giá mang tính chủ quan của chủ thể về sự hài lòng với cuộc sống của chính chủ thể. CNHP chủ quan có hai thành phần chính là nhận thức và cảm xúc. Trong đó thành phần nhận thức hướng đến suy nghĩ của chủ thể về sự hài lòng cuộc sống nói chung và các lĩnh vực khác nhau trong cuộc sống, thành phần cảm xúc không chỉ có cảm xúc dương tính mà nó bao gồm cả âm tính. CNHP của mỗi chủ thể khác nhau thể hiện quan điểm cá nhân của họ về chất lượng cuộc sống của chính mình.

2.2.2. Các yếu tố nghề nghiệp liên quan đến cảm nhận hạnh phúc của giáo viên mầm non

Môi trường làm việc là một trong các yếu tố cốt lõi quyết định mức độ CNHP của GVMN. Một số nghiên cứu chỉ ra rằng các yếu tố của môi trường làm việc như sự hỗ trợ từ lãnh đạo, quan hệ đồng nghiệp, cách thức tổ chức và vận hành của nhà trường có ảnh hưởng đến mức độ hài lòng nghề nghiệp và mức độ hạnh phúc của GV (Hall-Kenyon và cộng sự 2014). Mối quan hệ đồng nghiệp tích cực, thân thiện, hợp tác, gắn kết tập thể và sự hỗ trợ tâm lý giúp giảm stress và tăng cảm xúc tích cực cho GVMN, được ghi nhận trong nghiên cứu của Cumming và Wong (2019). Ngoài ra, điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị đầy đủ cũng là một trong những yếu tố giúp GV thực hiện nhiệm vụ hiệu quả, từ đó nâng mức độ hài lòng (Ansari và cộng sự 2022).

Khi nghiên cứu về CNHP, nhiều tác giả phân tích yếu tố áp lực nghề nghiệp là một trong những yếu tố dự báo mạnh nhất làm suy giảm mức độ hạnh phúc của GVMN (Whitaker và cộng sự, 2015). Sự kiệt sức và stress kéo dài cũng là một trong những nguyên nhân làm suy giảm cảm xúc tích cực, hiệu quả nghề nghiệp và sự gắn bó với trẻ (Jeon và cộng sự 2019, Kim và Choi, 2018). Ngoài ra, việc GV thường xuyên thực hiện khối lượng công việc quá tải, áp lực từ phụ huynh, nhiệm vụ hành chính, lớp đông, thiếu cơ sở vật chất đều có mức độ hạnh phúc thấp hơn (Ansari và cộng sự, 2022).

2.3. Thực trạng mức độ cảm nhận hạnh phúc của giáo viên mầm non trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh

2.3.1. Mức độ cảm nhận hạnh phúc của giáo viên mầm non

Trên cơ sở quan điểm về CNHP chủ quan, nghiên cứu này tiếp cận hạnh phúc nghề nghiệp của GVMN như một cấu trúc đa chiều, chịu ảnh hưởng đồng thời của các yếu tố cá nhân và điều kiện nghề nghiệp. Do đó, các kết quả thực trạng ở bảng 1, bảng 2 và bảng 3 nhằm mô tả mức độ CNHP, môi trường làm việc và áp lực nghề nghiệp của GVMN, làm cơ sở cho việc phân tích và bàn luận kết quả nghiên cứu liên quan đến các yếu tố này ở phần sau.

Bảng 1. Thống kê mô tả mức độ hạnh phúc tổng thể của GVMN (N=300)

Biến đo lường	N	Min	Max	Mean	SD
Mức độ hạnh phúc	300	1	10	7.46	1.85

Kết quả ở bảng 1 cho thấy mức độ CNHP của GVMN tại TP. Hồ Chí Minh đạt mức khá (M = 7,46, SD = 1,85). Giá trị trung bình này phản ánh rằng phần lớn GV đánh giá tích cực về trạng thái cảm xúc và sự hài lòng của bản thân đối với công việc nghề nghiệp. Tuy nhiên, biên độ điểm số dao động từ 1 đến 10 cho thấy sự khác biệt đáng kể giữa các cá nhân trong CNHP nghề nghiệp. Độ lệch chuẩn tương đối lớn (SD = 1,85) phản ánh sự phân tán trong trải nghiệm nghề nghiệp của GVMN, cho thấy CNHP không đồng nhất mà chịu tác động từ nhiều yếu tố khác nhau như điều kiện làm việc, áp lực nghề nghiệp và bối cảnh công tác cụ thể của từng GV.

2.3.2. Mức độ hài lòng về môi trường làm việc của giáo viên mầm non

Bảng 2. Mức độ hài lòng về môi trường làm việc của GVMN

STT	Môi trường làm việc	ĐTB	ĐLC
1	Ban Giám hiệu có lắng nghe và tôn trọng ý kiến của GV	2.10	.923
2	Được sự hỗ trợ cần thiết về chuyên môn nghiệp vụ khi gặp khó khăn trong giảng dạy	2.14	.992
3	Các mâu thuẫn và xung đột trong công việc được giải quyết một cách công bằng và hiệu quả	1.98	.918
4	Được hỗ trợ về mặt tinh thần và tâm lý khi gặp áp lực công việc	2.07	.984
5	Nhận được phản hồi xây dựng về công việc của mình một cách thường xuyên	1.92	.925
6	Những nỗ lực và thành tích của Thầy/Cô có được ghi nhận và đánh giá đúng mức	1.88	.974
7	Trường tạo điều kiện để Thầy/Cô cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân	1.96	.981
8	Được cung cấp đầy đủ tài nguyên, trang thiết bị cần thiết để thực hiện công việc hiệu quả	1.96	.970
9	Trường thường xuyên tổ chức các hoạt động tập thể để tăng cường mối quan hệ kết nối giữa các thành viên	2.10	1.065
10	Các quy định, quy trình và chính sách của trường có được truyền đạt rõ ràng và minh bạch	2.13	1.057
ĐTB chung		2.02	.821

Kết quả khảo sát ở bảng 2 cho thấy mức độ hài lòng chung về môi trường làm việc của GVMN ở mức trung bình thấp (ĐTB = 2,02, ĐLC = 0,821). Điều này phản ánh rằng đa số GV chưa thực sự cảm thấy môi trường làm việc đáp ứng tốt các nhu cầu nghề nghiệp cơ bản, đặc biệt là sự hỗ trợ, ghi nhận và điều kiện thuận lợi để thực hiện công việc.

Một số tiêu chí được đánh giá cao hơn tương đối liên quan đến hỗ trợ chuyên môn và tính minh bạch trong quản lý nhà trường, chẳng hạn như sự hỗ trợ chuyên môn khi gặp khó khăn trong giảng dạy, sự rõ ràng trong quy định và quy trình làm việc. Tuy nhiên, các tiêu chí liên quan đến ghi nhận thành tích, phản hồi xây dựng, hỗ trợ tâm lý và điều kiện cơ sở vật chất lại có điểm trung bình thấp hơn. Độ lệch chuẩn của các tiêu chí dao động từ 0,918 đến 1,065 cho thấy có sự khác biệt trong mức độ đánh giá giữa các GV, phản ánh sự không đồng đều về điều kiện làm việc và trải nghiệm nghề nghiệp giữa các trường mầm non.

2.3.3. Mức độ áp lực nghề nghiệp của giáo viên mầm non

Bảng 3. Đánh giá của GVMN về áp lực nghề nghiệp

STT	Các áp lực	ĐTB	ĐLC
1	Công việc quá tải so với thời gian làm việc trong ngày.	3.27	1.040
2	Thường xuyên phải mang việc về nhà để hoàn thành.	3.37	1.008
3	Phải thực hiện nhiều nhiệm vụ không liên quan đến giảng dạy (viết báo cáo, hồ sơ...).	3.27	1.010
4	Kì vọng quá cao từ phụ huynh.	3.19	1.076
5	Phụ huynh thường xuyên phàn nàn hoặc chất vấn về cách chăm sóc và giảng dạy.	3.09	1.089
6	Bị đánh giá không công bằng từ cấp trên.	3.10	1.055
7	Lớp học quá đông khiến tôi không thể chăm sóc đầy đủ cho từng trẻ.	3.02	1.177
8	Thường xuyên gặp khó khăn trong việc quản lý hành vi của trẻ.	3.01	1.120
9	Cơ sở vật chất và thiết bị giảng dạy không đáp ứng nhu cầu giảng dạy.	3.25	1.092
10	Khó khăn khi giao tiếp và thuyết phục phụ huynh.	3.26	1.112
11	Yêu cầu kiểm tra, đánh giá của nhà trường.	3.01	1.111
12	Phải tuân thủ nhiều quy định khắt khe từ Ban Giám hiệu.	3.21	1.179
13	Không có đủ thời gian để nghỉ ngơi và tái tạo năng lượng.	3.45	1.197
14	Nghề GVMN chưa được xã hội đánh giá đúng mức.	2.74	1.156
15	Phải giữ hình ảnh mẫu mực trước xã hội dù ngoài giờ làm việc.	3.06	1.105
16	Nghề GVMN bị đánh giá thấp về mức thu nhập và cơ hội thăng tiến.	3.03	1.074
ĐTB chung		3.15	.850

Kết quả khảo sát ở bảng 3 cho thấy mức độ áp lực nghề nghiệp của GVMN ở mức khá cao (ĐTB chung = 3,15, ĐLC = 0,850). Các áp lực được đánh giá cao nhất chủ yếu liên quan đến khối lượng công việc và yêu cầu nghề nghiệp như: thiếu thời gian nghỉ ngơi và tái tạo năng lượng, thường xuyên phải mang việc về nhà, khối lượng công việc vượt quá thời gian làm việc trong ngày, cũng như các nhiệm vụ hành chính không trực tiếp liên quan đến giảng dạy. Bên cạnh đó, các áp lực liên quan đến giao tiếp với phụ huynh, cơ sở vật chất chưa đáp ứng nhu cầu giảng dạy và các yêu cầu quản lý từ nhà trường cũng được GV đánh giá ở mức tương đối cao. Những áp lực này phản ánh đặc thù nghề nghiệp của GVMN - một nghề đòi hỏi cường độ lao động cao, sự đầu tư cảm xúc lớn và trách nhiệm chăm sóc liên tục đối với trẻ. ĐLC của các mục dao động tương đối lớn cho thấy mức độ cảm nhận áp lực nghề nghiệp có sự khác biệt giữa các GV, phản ánh sự khác nhau về loại hình trường, quy mô lớp học và điều kiện làm việc.

Kết quả phỏng vấn 10 GV (5 công lập và 5 ngoài công lập) cho thấy rõ nét những áp lực. Hầu hết các GV đều cho rằng khối lượng công việc quá tải, sổ sách giấy tờ. Một GV chia sẻ “*Mỗi mùa lễ hội, hay những dịp kỉ niệm... GV phải tự mình làm các dụng cụ trang trí và giảng dạy cho phù hợp với chủ đề, ở trường thì tranh thủ giờ nghỉ trưa để làm, vừa làm vừa quan sát trẻ, sau khi tan làm mang bao nhiêu là đồ đạc linh kính về nhà làm tiếp cho xong*”. Khi phỏng vấn, áp lực từ phụ huynh cũng được nhiều GV nhắc đến: “*Phụ huynh luôn kì vọng rất nhiều, chỉ cần trẻ có một vết trầy xước nhỏ hay một vết muỗi đốt phụ huynh cũng hỏi ngay, cũng có nhiều phụ huynh nhắn tin ngoài giờ làm việc, xem camera liên tục... và yêu cầu GV cho biết chi tiết về giờ ăn, giờ ngủ... của con, điều này làm tôi cảm thấy bị kiểm soát*”.

2.3.4. Mối liên hệ giữa cảm nhận hạnh phúc, môi trường làm việc và áp lực nghề nghiệp

Bảng 4. Tương quan Pearson giữa CNHP nghề nghiệp và các yếu tố môi trường làm việc, áp lực nghề nghiệp của GVMN

		Correlations				
		B1	TBB2	TBB3	TBB4	TBB5
B1	Pearson Correlation	1	-.047	-.005	-.015	.057
	Sig. (2-tailed)		.420	.932	.790	.327
	N	300	300	300	300	300
TBB2	Pearson Correlation	-.047	1	.464**	.474**	.451**
	Sig. (2-tailed)	.420		.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300
TBB3	Pearson Correlation	-.005	.464**	1	.455**	.550**
	Sig. (2-tailed)	.932	.000		.000	.000
	N	300	300	300	300	300
TBB4	Pearson Correlation	-.015	.474**	.455**	1	.452**
	Sig. (2-tailed)	.790	.000	.000		.000
	N	300	300	300	300	300
TBB5	Pearson Correlation	.057	.451**	.550**	.452**	1
	Sig. (2-tailed)	.327	.000	.000	.000	
	N	300	300	300	300	300

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ghi chú: B1: CNHP nghề nghiệp, TBB2-TBB5: các yếu tố môi trường làm việc và áp lực nghề nghiệp.

Phân tích tương quan Pearson ($N = 300$) cho thấy CNHP nghề nghiệp của GVMN không có mối tương quan tuyến tính có ý nghĩa thống kê với các yếu tố môi trường làm việc và áp lực nghề nghiệp ($p > 0,05$). Các hệ số tương quan đều ở mức rất thấp, cho thấy CNHP nghề nghiệp không có mối liên hệ tuyến tính trực tiếp với các yếu tố nghề nghiệp được đo lường trong nghiên cứu, gợi ý rằng CNHP có thể liên quan đến các yếu tố khác chưa được xem xét trong nghiên cứu này. Ngược lại, các yếu tố thuộc môi trường làm việc và áp lực nghề nghiệp có mối tương quan thuận ở mức trung bình và có ý nghĩa thống kê (r từ 0,451 đến 0,550, $p < 0,01$), phản ánh sự gắn kết chặt chẽ và mang tính hệ thống giữa các khía cạnh điều kiện nghề nghiệp của GVMN. Kết quả này góp phần làm rõ nghịch lý trong thống kê mô tả: mặc dù GVMN có mức độ CNHP tương đối cao, song môi trường làm việc chưa thuận lợi và áp lực nghề nghiệp ở mức khá cao. Điều này cho thấy CNHP nghề nghiệp không chỉ phụ thuộc vào các yếu tố bên ngoài mà còn chịu ảnh hưởng từ các yếu tố nội tại và giá trị nghề nghiệp của GV.

3. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy GVMN tại TP. Hồ Chí Minh có mức độ CNHP tổng thể ở mức khá, trong khi mức độ hài lòng về môi trường làm việc ở mức thấp và áp lực nghề nghiệp ở mức cao. Thực trạng này phản ánh một nghịch lý đáng chú ý trong đời sống nghề nghiệp của GVMN: mặc dù điều kiện làm việc và áp lực nghề nghiệp còn nhiều hạn chế, GV vẫn duy trì được CNHP tương đối tích cực. Dưới góc độ tiếp cận hạnh phúc chủ quan, hạnh phúc không chỉ phụ thuộc vào các điều kiện khách quan mà còn gắn với động lực nội tại, giá trị nghề nghiệp và ý nghĩa công việc mà cá nhân cảm nhận được (Diener, 1984; Ryff, 1989). Đối với GVMN, niềm vui trong quá trình chăm sóc, giáo dục trẻ và cảm nhận về giá trị xã hội của nghề có thể đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì cảm xúc tích cực, ngay cả khi phải đối mặt với áp lực nghề nghiệp và môi trường làm việc chưa thuận lợi. Kết quả này tương đồng với một số nghiên cứu quốc tế cho thấy GVMN có thể duy trì mức độ hạnh phúc nghề nghiệp tương đối cao dù chịu áp lực công việc lớn, đặc biệt khi có sự gắn bó nghề nghiệp và cảm nhận rõ ý nghĩa công việc (Cumming và Wong, 2019; Seo và Yuh, 2022).

Tuy nhiên, mức độ hài lòng thấp về môi trường làm việc và áp lực nghề nghiệp cao là những dấu hiệu cảnh báo nguy cơ suy giảm CNHP theo thời gian nếu các điều kiện nghề nghiệp không được cải thiện, từ đó có thể ảnh hưởng đến sức khỏe tâm lý, chất lượng dạy học và sự gắn bó lâu dài với nghề. Từ góc độ thực tiễn, nghiên cứu nhấn mạnh tầm quan trọng của việc cải thiện môi trường làm việc cho GVMN, đặc biệt là tăng cường hỗ trợ chuyên môn và tâm lý, giảm tải công việc hành chính, cũng như cải thiện điều kiện cơ sở vật chất nhằm duy trì và phát triển hạnh phúc nghề nghiệp trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Bên cạnh đó, nghiên cứu còn một số hạn chế như phạm vi khảo sát tập

trung tại một địa phương, dữ liệu chủ yếu dựa trên tự báo cáo và chưa thực hiện các phân tích định lượng chuyên sâu về mối liên hệ giữa các biến nghiên cứu. Vì vậy, các nghiên cứu tiếp theo cần mở rộng phạm vi khảo sát, kết hợp phương pháp định tính và định lượng, đồng thời sử dụng các phân tích thống kê suy luận để làm rõ hơn vai trò của các yếu tố ảnh hưởng đến CNHP của GVMN.

Tài liệu tham khảo

- Ansari, A., Pianta, R. C., & Bassok, D. (2022). Preschool teacher stress and burnout: Variation by classroom, school, and neighborhood characteristics. *Early Childhood Research Quarterly, 60*, 216-229. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2022.01.004>
- Cassidy, D. J., King, E. K., Columbus, G., Pavetti, A. M., & Walsh, C. (2017). How much do classroom observations correlate with teacher and student outcomes? *Early Childhood Research Quarterly, 38*, 82-93. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2017.06.003>
- Cumming, T., & Wong, S. (2019). Towards a holistic *conceptualisation* of early childhood educators' work-related well-being. *Contemporary Issues in Early Childhood, 20*(3), 265-281. <https://doi.org/10.1177/1463949118772573>
- Diener, E. (1984). *Subjective well-being*. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., MacKay, K. L., & Freeman, D. E. (2014). Teacher well-being and working conditions: A review of the literature. *Early Childhood Education Journal, 42*, 153-162. <https://doi.org/10.1007/s10643-013-0595-4>
- Jeon, L., Buettner, C. K., & Grant, A. A. (2019). Early childhood teachers' stress and children's social, emotional, and behavioral functioning. *Journal of Applied Developmental Psychology, 61*, 21-32. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2018.02.002>
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly, 61*(2), 121-140. <https://doi.org/10.2307/2787065>
- Kim, J., & Choi, J. (2018). The effect of teachers' burnout on teacher - child interactions: The mediating role of psychological well-being. *Korean Journal of Child Studies, 39*(3), 127-139. <https://doi.org/10.5723/kjcs.2018.39.3.127>
- OECD. (2013). *OECD guidelines on measuring subjective well-being*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264191655-en>
- Phạm Thị Hồng Thắm, Nguyễn Hồng Thuận (2023). Thực trạng cảm nhận hạnh phúc nghề nghiệp của giáo viên trung học cơ sở trong giai đoạn thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018. *Tạp chí Giáo dục, 23*(15), 38-44. <https://tcgd.tapchigiaoduc.edu.vn/index.php/tapchi/article/view/837>
- Phan Thị Mai Hương (2014). Cảm nhận hạnh phúc chủ quan của người nông dân. *Tạp chí Tâm lý học, 8*(185), 28-41.
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being*. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Seo, M., & Yuh, J. (2022). Teacher stress and teacher - child interactions in early childhood settings. *Early Child Development and Care, 192*(14), 2194-2206. <https://doi.org/10.1080/03004430.2020.1832999>
- Whitaker, R. C., Becker, B. D., Herman, A. N., & Gooze, R. A. (2015). The physical and mental health of Head Start staff: The role of job stress. *Early Childhood Education Journal, 43*, 283-290. <https://doi.org/10.1007/s10643-014-0649-6>