



Bài báo nghiên cứu

NHỮNG YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ THAY ĐỔI KĨ NĂNG QUẢN LÝ CẢM XÚC CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Lê Thị Thanh Huyền

Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh

Tác giả liên hệ: Lê Thị Thanh Huyền – Email: huyenlth@hcmue.edu.vn

Ngày nhận bài: 16-8-2019; ngày nhận bài sửa: 01-10-2019; ngày duyệt đăng: 28-10-2019

TÓM TẮT

Bài viết này sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu, phương pháp điều tra bằng bảng hỏi và phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học để tìm hiểu những yếu tố ảnh hưởng đến sự thay đổi kĩ năng quản lý cảm xúc (KNQLCX) của giáo viên mầm non (GVMN). Khách thể nghiên cứu là 389 GVMN thuộc 25 trường mầm non trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM). Kết quả nghiên cứu cho thấy có 6 mô hình dự báo sự thay đổi KNQLCX của GVMN, với các biến tác động là: nhận thức của GVMN về QLCX và KNQLCX, cách ứng xử trong nhà trường, cơ hội phát triển công việc, khí chất và áp lực công việc, mức độ gắn bó với công việc. Kết quả này gợi ý cho việc xây dựng những biện pháp tác động giúp GVMN tại TPHCM nâng cao KNQLCX.

Từ khóa: kĩ năng quản lý cảm xúc; giáo viên mầm non; những yếu tố ảnh hưởng

1. Đặt vấn đề

Theo Izard (1992), cảm xúc tạo nên hệ động cơ chính của con người. Các cảm xúc có ý nghĩa to lớn trong hoạt động của cá nhân, nó thôi thúc con người làm việc. Chúng ta không nên nghĩ cảm xúc là yếu tố đối lập hoàn toàn với trí tuệ, mà cảm xúc là một dạng trí tuệ bậc cao. Cảm xúc là một phẩm chất tâm lí cơ bản và giữ vai trò quan trọng trong đời sống tinh thần của con người. Cảm xúc tác động mạnh mẽ đến hiệu quả công việc, học tập và khả năng sáng tạo của con người. Thực tế cho thấy, khi con người vui sướng, họ hoạt động năng nổ, nhiệt tình và vì thế họ thường thực hiện các hành vi mang tính tích cực để nâng cao chất lượng cuộc sống. Ngược lại, khi con người sợ hãi, đau khổ, họ có xu hướng thu mình lại, uể oải, mệt mỏi, mất năng lực, ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng cuộc sống. Như vậy, cảm xúc có tính hai mặt: một mặt, cảm xúc là động lực thôi thúc cá nhân hoạt động có hiệu quả. Mặt khác, cảm xúc cũng có thể là rào cản ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả hoạt động của mỗi cá nhân. Theo đó, để các hoạt động hằng ngày đạt hiệu quả, giảm bớt rủi ro thì KNQLCX

Cite this article as: Le Thi Thanh Huyen (2019). Factors affecting changes in emotional management skills of preschool teachers in Ho Chi Minh City. *Ho Chi Minh City University of Education Journal of Science*, 16(11), 809-818.

có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, giúp chúng ta biết nhận diện, kiểm soát và điều chỉnh cảm xúc của bản thân để đạt được hiệu quả hoạt động.

2. Một số khái niệm liên quan

Giáo viên mầm non là những người làm nhiệm vụ nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em trong nhà trường, nhà trẻ, nhóm trẻ hay lớp mẫu giáo độc lập (Ministry of Education and Training, 2008). GVMN là chủ thể của hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ mầm non. Tuy nhiên, hoạt động sư phạm của GVMN có điểm đặc thù, khác biệt hẳn so với hoạt động sư phạm của giáo viên ở các cấp học khác, bởi vì đối tượng của hoạt động chăm sóc và giáo dục của GVMN là trẻ em còn nhỏ (dưới 6 tuổi). Các em đang trong quá trình hình thành và phát triển những phẩm chất ban đầu của nhân cách, hoạt động chủ đạo của trẻ là hoạt động vui chơi, do đó, GVMN phải tổ chức các hoạt động chăm sóc và giáo dục sao cho phù hợp với đặc điểm tâm lý lứa tuổi mầm non. Diễn biến phức tạp của hành vi bạo hành trẻ mầm non do GVMN gây ra là một minh chứng cho thấy, không ít GVMN đang gặp khó khăn trong quản lý cảm xúc (QLCX) của họ, đặc biệt là những cảm xúc tiêu cực xuất hiện trong quá trình chăm sóc giáo dục trẻ (CS-GDT).

Có nhiều quan điểm khác nhau về cảm xúc. Trong nghiên cứu này, chúng tôi đồng ý với quan điểm của tác giả Vũ Dũng, Nguyễn Quang Uẩn, Nguyễn Xuân Thúc cho rằng: *Cảm xúc là những rung cảm của cá nhân phản ánh ý nghĩa mối quan hệ giữa hiện thực khách quan và hệ thống nhu cầu, động cơ của cá nhân đó*. Nói cách khác, cảm xúc xuất hiện khi có kích thích từ bên trong hoặc bên ngoài có liên quan đến hệ thống nhu cầu, động cơ của cá nhân (Vu Dung, 2000; Nguyen Quang Uan, 2003; Nguyen Xuan Thuc, 2007).

QLCX là khái niệm được bắt nguồn từ các công trình nghiên cứu về trí tuệ cảm xúc, nó được xem là một thành phần trong cấu trúc của trí tuệ cảm xúc (Nguyen Ba Phu, 2016). Theo Mayer và cộng sự (2000): “QLCX là năng lực tăng cường những cảm xúc dễ chịu và điều hòa những cảm xúc tiêu cực”. Theo Daniel Goleman (2007): “QLCX thể hiện năng lực làm cho những cảm xúc của mình thích nghi với hoàn cảnh, là việc con người tự trấn an tinh thần của mình, thoát ra khỏi sự chi phối của lo âu, buồn rầu và giận dữ...”. Theo Nguyễn Thị Hải: “QLCX là quá trình điều chỉnh cảm xúc của bản thân cho phù hợp với hoàn cảnh giao tiếp” (Nguyen Thi Hai, 2014). Theo tiếp cận nhận thức - hành vi, phản ứng của con người trước các sự kiện, tình huống trong cuộc sống là tổng hòa phản ứng của một hệ thống bao gồm nhiều yếu tố khác nhau như: nhận thức, cảm xúc, nhu cầu, động cơ và hành vi. Trong đó, nhận thức đảm nhận vai trò lí giải và đưa ra ý nghĩa cho các sự kiện, tình huống bên ngoài. Theo ý nghĩa này, nhận thức ảnh hưởng đến các yếu tố còn lại như cảm xúc, nhu cầu, động cơ và hành vi của con người khi gặp phải một sự kiện kích hoạt nào đó (Nguyen Thi Minh Hang et al., 2017). Trong nghiên cứu này, chúng tôi dựa trên quan điểm của trường phái nhận thức – hành vi và cho rằng: *QLCX là quá trình đánh giá khách quan những suy nghĩ có liên quan đến sự kiện kích hoạt cảm xúc để nhận diện, kiểm soát và điều chỉnh cảm xúc của bản thân nhằm đạt được hiệu quả hoạt động*.

Kỹ năng cũng là vấn đề được nhiều tác giả trong và ngoài nước nghiên cứu. Nhìn chung, các nhà nghiên cứu đi trước tiếp cận kỹ năng theo hai hướng (Nguyen Cong Khanh, 2000): i) Kỹ năng thiên về mặt kỹ thuật, thao tác của hành động, hoạt động; và ii) Xem xét kỹ năng thiên về năng lực của con người. Theo đó, thuật ngữ kỹ năng ban đầu được sử dụng với các hành động có tính cơ học, nhưng đến nay kỹ năng được sử dụng để phản ánh nhiều năng lực khác nhau của con người như kỹ năng ngôn ngữ, kỹ năng tư duy, kỹ năng xã hội... Nghiên cứu này tiếp cận kỹ năng thiên về năng lực của con người và đồng ý với Nguyễn Bá Phú về khái niệm kỹ năng như sau: *Kỹ năng là năng lực vận dụng cách thức hành động vào hoạt động thực tiễn trong điều kiện cụ thể để thực hiện hoạt động đó đạt kết quả theo mục đích đã đề ra.* (Nguyen Ba Phu, 2016)

Trên cơ sở những phân tích ở trên, KNQLCX của GVMN trong quá trình CS-GDT mầm non được hiểu như sau: *Là năng lực vận dụng các cách thức hành động, đánh giá khách quan những suy nghĩ có liên quan đến sự kiện kích hoạt cảm xúc để nhận diện, kiểm soát và điều chỉnh cảm xúc của GVMN trong quá trình CS-GDT nhằm đạt được hiệu quả công việc.* Như vậy, KNQLCX của GVMN sẽ bao gồm ba kỹ năng thành phần: kỹ năng nhận diện cảm xúc (KNNDCCX), kỹ năng kiểm soát cảm xúc (KNKSCX) và kỹ năng điều chỉnh cảm xúc (KNQLCX). Năng lực vận dụng các cách thức hành động, đánh giá khách quan những suy nghĩ có liên quan đến sự kiện kích hoạt cảm xúc sẽ được thể hiện ở ba kỹ năng thành phần của KNQLCX, giúp GVMN đạt được hiệu quả trong quá trình CS-GDT mầm non. Trong đó: KNNDCCX của GVMN là năng lực nhận ra và gọi tên đúng các loại cảm xúc phù hợp với tình huống và sự kích hoạt; KNKSCX của GVMN là năng lực theo dõi, kìm nén, tiết chế và làm chậm quá trình bộc lộ cảm xúc bằng việc tập trung suy nghĩ về cảm xúc, điều chỉnh biểu hiện cơ thể, hành vi và ngôn ngữ của bản thân nhằm đạt được hiệu quả công việc; KNQLCX của GVMN là năng lực lựa chọn cảm xúc và cách bộc lộ cảm xúc thông qua việc thay đổi suy nghĩ, niềm tin của bản thân về sự kiện kích hoạt cảm xúc nhằm đạt được hiệu quả công việc.

Khi tìm hiểu về các yếu tố ảnh hưởng đến KNQLCX, nhiều nghiên cứu đi trước đã chỉ ra các yếu tố chủ quan và khách quan. Trong nghiên cứu này, chúng tôi căn cứ vào đặc điểm nghề nghiệp của GVMN để tìm hiểu mức độ ảnh hưởng của một số yếu tố sau đối với KNQLCX của GVMN: 1) Nhận thức của GVMN về QLCX và KNQLCX; 2) Kiểu khí chất của GVMN (hướng nội hay hướng ngoại); 3) Áp lực công việc của GVMN; 4) Cách ứng xử trong nhà trường; 5) Cơ hội phát triển trong công việc; 6) Mức độ gắn bó với công việc.

3. Mẫu và phương pháp nghiên cứu

3.1. Chọn mẫu và thời gian khảo sát

Mẫu của nghiên cứu này là mẫu ngẫu nhiên thuận tiện, bao gồm 389 GVMN của 25 trường mầm non thuộc các quận Bình Thạnh, Tân Bình, Quận 1, Quận 3, Quận 5 ở TPHCM. Khảo sát chính thức được tiến hành từ tháng 01 đến tháng 3 năm 2019.

3.2. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài này sử dụng một số phương pháp nghiên cứu sau: phương pháp nghiên cứu tài liệu, phương pháp điều tra bằng bảng hỏi và phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học. Trong đó, phương pháp điều tra bằng bảng hỏi là phương pháp nghiên cứu chính. Bảng hỏi KNQLCX của GVMN tại TPHCM gồm 2 phần:

Phần 1: Thang đo tự đánh giá của GVMN về KNQLCX (bao gồm ba kỹ năng thành phần là KNNDXC, KNKSCX và KNĐCCX). Trong đó, tự đánh giá về KNQLCX của GVMN được đo trên hai tiêu chí là tính hiệu quả, tính linh hoạt và đều đảm bảo độ tin cậy và độ hiệu lực (xem Bảng 1).

Bảng 1. Kết quả kiểm định độ tin cậy và độ hiệu lực thang đo KNQLCX của GVMN tại TPHCM

Kĩ năng	Số lượng biến quan sát	Thang đo tính hiệu quả				Thang đo tính linh hoạt			
		Độ tin cậy		Độ hiệu lực		Độ tin cậy		Độ hiệu lực	
		Hệ số độ tin cậy	Tương quan biến - tổng	Hệ số độ hiệu lực	Sig.	Hệ số độ tin cậy	Tương quan biến - tổng	Hệ số độ hiệu lực	Sig.
KNNDXC	6	0,874	0,530 đến 0,762			0,840	0,470 đến 0,743		
KNKSCX	8	0,779	0,381 đến 0,577	0,817	0,000	0,734	0,398 đến 0,515	0,820	0,000
KNĐCCX	8	0,750	0,393 đến 0,495			0,732	0,355 đến 0,540		

Phần 2: Thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến KNQLCX của GVMN, bao gồm 1 trắc nghiệm khí chất của Eysenck và 5 tiêu thang đo cho 5 yếu tố ảnh hưởng. Trong đó, kết quả trắc nghiệm khí chất cho kết quả có 133 người hướng nội (chiếm 34,2%) và 256 người hướng ngoại (chiếm 65,8%). Thang đo 5 yếu tố ảnh hưởng cũng có độ tin cậy và độ hiệu lực đảm bảo yêu cầu (xem Bảng 2).

Bảng 2. Kết quả kiểm định độ tin cậy và độ hiệu lực thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến KNQLCX của GVMN tại TPHCM

STT	Các thang đo	Số lượng biến quan sát	Độ tin cậy		Độ hiệu lực	
			Hệ số độ tin cậy	Tương quan biến - tổng	Hệ số độ hiệu lực	Sig.
1	Nhận thức của GVMN về QLCX và KNQLCX	6	0,666	0,342 đến 0,467		
2	Áp lực công việc	3	0,699	0,437 đến 0,561	0,701	0,000
3	Cách ứng xử trong nhà trường	4	0,817	0,601 đến 0,674		

4	Cơ hội phát triển công việc	4	0,672	0,397 đến 0,491
5	Mức độ gắn bó với công việc	4	0,740	0,506 đến 0,559

3.3. Mức độ và tiêu chí đánh giá

Để lượng hóa mức độ tính hiệu quả và tính linh hoạt của KNQLCX của GVMN tại TPHCM, chúng tôi quy ước mức điểm như ở Bảng 3 sau đây:

Bảng 3. Quy ước mức độ, mức điểm và biểu hiện tính hiệu quả, tính linh hoạt của KNQLCX của GVMN tại TPHCM

Tiêu chí đánh giá kỹ năng	Điểm/ Mức độ	Biểu hiện
Tính hiệu quả	1 điểm/ Yếu	Không nhận diện, kiểm soát và không điều chỉnh được cảm xúc, không mang lại hiệu quả như mong muốn
	2 điểm/ Trung bình	Nhận diện, kiểm soát và điều chỉnh được được một phần cảm xúc, mang lại một phần hiệu quả như mong muốn
	3 điểm/ Tốt	Nhận diện đúng, kiểm soát và điều chỉnh được cảm xúc, mang lại hiệu quả như mong muốn
Tính linh hoạt	1 điểm/ Yếu	Lúng túng trong mọi tình huống cần nhận diện, kiểm soát và điều chỉnh cảm xúc
	2 điểm/ Trung bình	Đôi khi còn lúng túng khi cần nhận diện, kiểm soát và điều chỉnh cảm xúc
	3 điểm/ Tốt	Linh hoạt trong hầu hết các tình huống cần nhận diện cảm xúc, kiểm soát và điều chỉnh cảm xúc

Như vậy, điểm trung bình cộng tối đa là 3, tối thiểu là 1. Điểm định lượng đối với từng mức độ được xác định dựa vào phân phối chuẩn, tức điểm trung bình cộng đạt được của toàn bộ mẫu nghiên cứu và độ lệch chuẩn. Cụ thể, KNQLCX của GVMN được chia ra thành các mức độ như sau:

- Mức “Yếu” (không có kỹ năng):

+ Về định tính: Mức “Yếu” chỉ thực trạng KNQLCX của GVMN tại TPHCM chưa có tính hiệu quả và linh hoạt, họ chưa nhận diện đúng, chưa kiểm soát và chưa điều chỉnh được cảm xúc trong hầu hết mọi tình huống, họ cũng lúng túng trong mọi tình huống cần nhận diện, kiểm soát và điều chỉnh cảm xúc. Mức độ này nói lên GVMN gần như chưa có KNQLCX.

+ Về định lượng: Mức “Yếu” \leq ĐTB – 1ĐLC

- Mức “Trung bình” (kĩ năng ở mức bình thường):

+ Về định tính: Mức “Trung bình” chỉ thực trạng KNQLCX của GVMN tại TPHCM đã có tính hiệu quả và linh hoạt nhưng không thường xuyên. Họ nhận diện, kiểm soát, điều chỉnh được một phần cảm xúc và mang lại phần nào hiệu quả như mong muốn. Đôi khi họ còn lúng túng khi nhận diện, kiểm soát và điều chỉnh cảm xúc. Mức độ này nói lên GVMN đã có KNQLCX nhưng ở mức bình thường.

+ Về định lượng: ĐTB – 1ĐLC < Mức “Trung bình” \leq ĐTB + 1ĐLC.

- Mức “Tốt” (kĩ năng ở mức sử dụng có hiệu quả và linh hoạt):

+ Về định tính: Mức “Tốt” chỉ thực trạng KNQLCX của GVMN tại TPHCM đã mang lại hiệu quả và linh hoạt ở hầu hết các tình huống. Tức là họ hầu như nhận diện đúng, kiểm soát tốt và điều chỉnh được cảm xúc của mình ở mọi tình huống. Mức độ này nói lên GVMN đã có KNQLCX tốt.

+ Về định lượng: Mức “Tốt” > ĐTB + 1SD

Các yếu tố ảnh hưởng đến KNQLCX của GVMN được đánh giá theo ĐTB. Theo đó, ĐTB của các yếu tố ảnh hưởng càng cao thì nhận thức của GVMN về QLCX và KNQLCX càng tốt, áp lực công việc của họ càng cao, cách ứng xử trong nhà trường càng tích cực, càng có nhiều cơ hội phát triển trong công việc và mức độ gắn bó với công việc cũng càng cao. Nếu ĐTB của các yếu tố ảnh hưởng càng thấp thì sẽ có ý nghĩa ngược lại.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thực trạng tự đánh giá về KNQLCX của GVMN tại TPHCM và các yếu tố ảnh hưởng đến KNQLCX

4.1.1. Tự đánh giá của GVMN tại TPHCM về KNQLCX (xem Bảng 4)

GVMN tại TPHCM tự đánh giá về KNQLCX thông qua hai tiêu chí là “tính hiệu quả” và “tính linh hoạt” của kĩ năng. Bảng 4 cho thấy ĐTB cộng KNQLCX chung của GVMN tại TPHCM là 2,16 với ĐLC 0,22. Áp dụng công thức chia mức độ và chia điểm ở trên, kết quả như sau: 3 kĩ năng thành phần và KNQLCX chung của GVMN tại TPHCM đều ở mức trung bình ($1,94 < \text{ĐTB}$ dao động trong khoảng $2,04 \leq 2,29 \leq 2,38$). Như vậy, KNQLCX của GVMN đã có tính hiệu quả và linh hoạt nhưng không thường xuyên. Họ nhận diện đúng, kiểm soát, điều chỉnh được một phần cảm xúc và mang lại phần nào hiệu quả như mong muốn nhưng vẫn chưa nhận diện đúng hoàn toàn cảm xúc và chưa kiểm soát, điều chỉnh được hoàn toàn cảm xúc ở mọi tình huống. Đôi khi họ còn lúng túng khi nhận diện, kiểm soát và điều chỉnh cảm xúc. Trong đó, kĩ năng nhận diện cảm xúc có ĐTB cao nhất (2,29) và kĩ năng điều chỉnh cảm xúc có ĐTB thấp nhất (2,04).

Bảng 4. Tự đánh giá của GVMN về KNQLCX dựa trên hai tiêu chí “tính hiệu quả” và “tính linh hoạt”

Các kĩ năng thành phần và kĩ năng chung	Tính hiệu quả		Tính linh hoạt		Chung	
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
KN nhận diện cảm xúc	2,33	0,42	2,24	0,41	2,29	0,38
KN kiểm soát cảm xúc	2,20	0,37	2,07	0,30	2,14	0,30
KN điều chỉnh cảm xúc	2,09	0,31	2,00	0,26	2,04	0,22
KN QLCX (chung)					2,16	0,22

4.1.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến KNQLCX của GVMN (xem Bảng 5)

Bảng 5 cho thấy GVMN có nhận thức tương đối đúng về QLCX và KNQLCX (ĐTB=2,05), áp lực công việc của GVMN ở mức tương đối cao (ĐTB = 2,21), cách ứng xử trong nhà trường giữa đồng nghiệp với nhau và giữa Ban Giám hiệu với GV là khá tích cực (ĐTB = 2,13), cơ hội phát triển và mức độ gắn bó với công việc được GVMN đánh giá ở mức thấp hơn hẳn so với các yếu tố khác (ĐTB lần lượt là 1,97 và 1,80).

Bảng 5. Các yếu tố ảnh hưởng đến KNQLCX của GVMN

STT	Các yếu tố ảnh hưởng đến KNQLCX của GVMN	ĐTB	ĐLC
1	Nhận thức của GVMN về QLCX và KNQLCX	2,05	0,39
2	Áp lực công việc	2,21	0,47
3	Cách ứng xử trong nhà trường	2,13	0,48
4	Cơ hội phát triển công việc	1,97	0,40
5	Mức độ gắn bó với công việc	1,80	0,39

4.2. Một số mô hình dự báo sự thay đổi KNQLCX của GVMN tại TPHCM từ các yếu tố ảnh hưởng

Kết quả phân tích tương quan và hồi quy bậc nhất cho thấy có 5 yếu tố ảnh hưởng và tương quan thuận chiều với KNQLCX của GVMN. Tức là khi GVMN càng hướng ngoại, nhận thức của GVMN về QLCX và KNQLCX càng đúng, các ứng xử giữa GVMN với đồng nghiệp càng tích cực, cơ hội phát triển công việc càng tốt, mức độ gắn bó với công việc càng cao thì KNQLCX của GVMN sẽ tăng lên. Tuy nhiên, có một yếu tố tương quan nghịch chiều với KNQLCX của GVMN là “áp lực công việc”. Tức là, nếu áp lực công việc càng tăng lên thì KNQLCX của GVMN càng giảm xuống. Trong 6 yếu tố ảnh hưởng, thì “cách ứng xử trong nhà trường” và “mức độ gắn bó với công việc” là hai yếu tố tác động mạnh nhất đến KNQLCX của GVMN và lần lượt giải thích được 13% và 12% những thay đổi của kĩ năng này. Yếu tố tác động yếu nhất là “áp lực công việc” giải thích được 5% những thay đổi trong KNQLCX của GVMN.

Bảng 6. Kết quả phân tích tương quan và hồi quy bậc nhất giữa các yếu tố ảnh hưởng và KNQLCX của GVMN

Biến tác động	Biến phụ thuộc: KNQLCX của GVMN	
	Hệ số tương quan r	Hệ số hồi quy r ²
Khí chất	0,31**	0,09***
Nhận thức của GVMN về QLCX và KNQLCX	0,32**	0,10***
Áp lực công việc	-0,24**	0,05***
Ứng xử trong nhà trường	0,37**	0,13***
Cơ hội phát triển công việc	0,31**	0,09***
Mức độ gắn bó với công việc	0,35**	0,12***

Ghi chú: ***: khi $p < 0,001$; **: khi $p < 0,01$

Trên thực tế khó có trường hợp chỉ có một yếu tố tác động độc lập đến KNQLCX của GVMN mà không bị các yếu tố khác gây nhiễu. Vì vậy, phép phân tích hồi quy bội stepwise (đưa dần vào các yếu tố tác động và loại dần ra những yếu tố không còn ý nghĩa tác động) đã được chúng tôi sử dụng để phát hiện các mô hình hồi quy tối ưu và sát thực tế hơn. Toàn bộ 6 yếu tố ảnh hưởng đến KNQLCX của GVMN được đưa vào phân tích hồi quy bội và thu được kết quả như ở Bảng 7 sau đây:

Bảng 7. Một số mô hình dự báo sự thay đổi KNQLCX của GVMN trước các yếu tố ảnh hưởng

Bốn mô hình dự báo sự thay đổi KNQLCX của GVMN tại TPHCM	Beta	Mức ý nghĩa (p)
<i>Mô hình 1: r² = 0,13; hằng số = 1,79; p < 0,001</i>		
1 Ứng xử trong nhà trường	0,37	0,000
<i>Mô hình 2: r² = 0,25; hằng số = 1,43; p < 0,001</i>		
1 Ứng xử trong nhà trường	0,36	0,000
2 Mức độ gắn bó với công việc	0,34	0,000
<i>Mô hình 3: r² = 0,30; hằng số = 1,41; p < 0,001</i>		
1 Ứng xử trong nhà trường	0,33	0,000
2 Mức độ gắn bó với công việc	0,32	0,000
3 Khí chất	0,22	0,000
<i>Mô hình 4: r² = 0,34; hằng số = 1,26; p < 0,001</i>		
1 Ứng xử trong nhà trường	0,34	0,000
2 Mức độ gắn bó với công việc	0,22	0,000
3 Khí chất	0,23	0,000
4 Cơ hội phát triển công việc	0,21	0,000
<i>Mô hình 5: r² = 0,37; hằng số = 1,48; p < 0,001</i>		
1 Ứng xử trong nhà trường	0,35	0,000
2 Mức độ gắn bó với công việc	0,19	0,000
3 Khí chất	0,21	0,000
4 Cơ hội phát triển công việc	0,20	0,000

5	Áp lực công việc	-0,16	0,000
<i>Mô hình 6: $r^2 = 0,38$; hằng số = 1,36; $p < 0,001$</i>			
1	Ứng xử trong nhà trường	0,33	0,000
2	Mức độ gắn bó với công việc	0,18	0,000
3	Khí chất	0,19	0,000
4	Cơ hội phát triển công việc	0,19	0,000
5	Áp lực công việc	-0,14	0,001
6	Nhận thức về QLCX và KNQLCX	0,11	0,007

Kết quả phân tích hồi quy bội cho thấy có 6 mô hình dự báo tối ưu. Trong đó, mô hình 6 bao gồm cả 6 yếu tố ảnh hưởng (nhận thức của GVMN về QLCX và KNQLCX; cách ứng xử trong nhà trường, kiểu khí chất của GVMN; áp lực công việc; cơ hội phát triển trong công việc; mức độ gắn bó với công việc) và giải thích được 38% những thay đổi trong KNQLCX của GVMN tại TPHCM. Từ những kết quả phân tích hồi quy bội nêu trên, có thể xây dựng các phương trình dự báo sự thay đổi KNQLCX của GVMN từ thay đổi của các yếu tố ảnh hưởng.

5. Kết luận

Trên cơ sở các kết quả nghiên cứu có thể khẳng định các yếu tố: “nhận thức của GVMN về QLCX và KNQLCX”, “cách ứng xử trong nhà trường”, “kiểu khí chất của GVMN”, “áp lực công việc”, “cơ hội phát triển trong công việc”, “mức độ gắn bó với công việc” đều có ảnh hưởng tới KNQLCX của GVMN tại TPHCM. Đây là những yếu tố có khả năng dự báo cho những thay đổi của kỹ năng này. Kết quả nghiên cứu cho thấy, nếu các yếu tố ảnh hưởng thay đổi theo hướng tích cực thì KNQLCX của GVMN tại TPHCM sẽ được nâng cao. Kết quả này gợi ý cho việc xây dựng những biện pháp tác động giúp GVMN nâng cao KNQLCX. Cụ thể, cần giảm áp lực công việc của GVMN, tạo cơ hội cho giáo viên được phát triển công việc của mình, nâng cao nhận thức của GVMN về QLCX và KNQLCX, nâng cao mức độ gắn bó với công việc của GVMN, đặc biệt cần cải thiện cách ứng xử giữa GVMN với đồng nghiệp và ban giám hiệu. Ngoài ra, Sở Giáo dục và Đào tạo TPHCM nên kết hợp với Ban giám hiệu các trường mầm non để tổ chức các khóa tập huấn, bồi dưỡng ngắn hạn và định kỳ về KNQLCX cho GVMN tại TPHCM.

❖ **Tuyên bố về quyền lợi:** Tác giả xác nhận hoàn toàn không có xung đột về quyền lợi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Andries, A. M. (2011). Positive and Negative Emotions within the Organizational Context. *Global Journal of Human Social Science*, 11(9), 27-40.
- Goleman, D. (2007). *Emotional intelligence – how to turn emotions into intelligence?* [*Tri tuệ xúc cảm – Làm thế nào để biến những cảm xúc của mình thành tri tuệ?*] (trans: Nguyen Kien Giang), Labour and Social Publisher, Hanoi, 2007.

- Izard, C. E. (1992). *Human emotions* [Nhưng cam xuc cua con nguoi] (trans: Nguyen Huu Chuong, Nguyen Khac Hieu, Nguyen Duong Khu), Vietnam Education Publishing House, Hanoi.
- Ministry of Education and Training (2008). *Decision no 14/2008/QĐ-BGDĐT date 07/04/2008 on The issue of preschool regulations* [Quyết định số 14/2008/QĐ-BGDĐT ngày 07/04/2008 về ban hành Điều lệ trường mầm non], Hanoi.
- Nguyen Thi Hai (2014). *Emotional management skill of pedagogical students* [Ki năng quản lý cảm xúc ban đầu của sinh viên sư phạm], Doctoral Dissertation in Psychology, Institute of Social Sciences - Vietnam Academy of Social Sciences.
- Nguyen Thi Minh Hang (Ed), Tran Thanh Nam, Nguyen Ba Dat, & Nguyen Ngoc Diep (2017). *Clinical Psychology Textbook* [Giáo trình tâm lý học lâm sàng]. Hanoi: Vietnam National University Press.
- Nguyen Cong Khanh (2000). *Therapeutic Psychology* [Tâm lý trị liệu]. Hanoi: Vietnam National University Press.
- Nguyen Ba Phu (2016). *Anxiety management skill in learning activities of students of Hue University* [Ki năng quản lý cảm xúc lo âu trong hoạt động học tập của sinh viên Đại học Huế]. Doctoral Dissertation in Psychology, Institute of Social Sciences – Vietnam Academy of Social Sciences.
- Nguyen Xuan Thuc (Ed) (2007). *General Psychology Textbook* [Giáo trình Tâm lý học đại cương]. Hanoi: University of Education Publishing House.
- Nguyen Quang Uan (Ed) (2003). *Introduction to Psychology* [Tâm lý học đại cương]. Hanoi: Vietnam National University Press.
- Vu Dung (Ed) (2000). *Psychological dictionary* [Từ điển tâm lý học]. Hanoi: Social Sciences Publishing House.

FACTORS AFFECTING CHANGES IN EMOTIONAL MANAGEMENT SKILLS OF PRESCHOOL TEACHERS IN HO CHI MINH CITY

Le Thi Thanh Huyen

Ho Chi Minh City University of Education

Corresponding author: Le Thi Thanh Huyen – Email: huyenlth@hcmue.edu.vn

Received: August 16, 2019; Revised: October 01, 2019; Accepted: October 28, 2019

ABSTRACT

The study uses document analysis and questionnaire to investigate factors affecting changes in emotional management skills of preschool teachers. There are 389 preschool teachers from 25 kindergartens in Ho Chi Minh City joined the study. The research results show that there are six models predicting the changes in emotional management skills of preschool teachers. The variables include preschool teachers' awareness about emotional management and emotional management skills, communication in schools, opportunities for promotion, temperament and work pressure and degree of attachment to work. The paper also suggests effective measures to help preschool teachers in Ho Chi Minh City improve their emotional management skills based on the results of the study.

Keywords: emotional management skills; preschool teachers; models predicting changes