

YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN Ý ĐỊNH NGHỈ VIỆC CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON: NGHIÊN CỨU TẠI NGHỆ AN VÀ HÀ TĨNH

Phan Thị Thúy Hằng^{1,*},
Nguyễn Thị Thanh Thúy²

¹Trường Đại học Vinh
²Trường Đại học Tây Bắc
+Tác giả liên hệ • Email: ptthang@vinhuni.edu.vn

Article history

Received: 12/3/2025

Accepted: 12/5/2025

Published: 20/7/2025

Keywords

Intention to resign of
teachers, preschool teachers,
influencing factors, early
childhood education,
compensation policies

ABSTRACT

This study aims to investigate the factors influencing the intention to resign of preschool teachers in Nghe An and Ha Tinh provinces in the current period. The research employs a mixed-method approach, combining both quantitative and qualitative methods. Data was collected from 1,380 preschool teachers in Nghe An and Ha Tinh using a stratified random sampling technique. The quantitative method is carried out through a questionnaire, designed with 21 items on a 5-point Likert scale to assess the factors influencing the intention to resign of preschool teachers. The qualitative method involves 20 semi-structured interviews to gain deeper insights into the quantitative survey results. The findings indicate that the key factors strongly influencing preschool teachers' intention to resign are: salary and compensation policies; work pressure; and relationships with school administrators and parents. Additionally, factors such as the friendliness of colleagues and working conditions also contribute to motivating preschool teachers to resign. Based on these findings, the paper proposes several recommendations aimed at reducing the intention to resign among preschool teachers.

1. Mở đầu

Giáo viên mầm non (GVMN) đóng vai trò rất quan trọng trong việc phát triển nền tảng giáo dục và hình thành nhân cách của trẻ em. Họ không chỉ là những người đưa tri thức về thế giới xung quanh đến cho trẻ mà còn là người hướng dẫn, chăm sóc và tạo dựng môi trường học tập an toàn, tích cực với trẻ, giúp trẻ phát triển hoàn thiện về thể chất và tinh thần. Do đó, Latifah (2020) khẳng định rằng, GVMN đóng vai trò quan trọng không chỉ trong việc cung cấp kiến thức mà còn là hình mẫu cho trẻ học hỏi về đạo đức và hành vi, việc GVMN thể hiện các giá trị đạo đức trong cuộc sống hằng ngày sẽ giúp trẻ hình thành những phẩm chất quý giá này. Vì vậy, sự hài lòng và gắn bó nghề nghiệp của GVMN ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng chăm sóc, giáo dục và sự phát triển của trẻ mầm non. Khi GV cảm thấy hài lòng với công việc, có mối quan hệ tốt đẹp với đồng nghiệp và cấp trên, họ sẽ gắn bó lâu dài và cống hiến nhiều hơn cho nghề. Ngược lại, nếu gặp phải các yếu tố tiêu cực như áp lực công việc, lương thấp, thiếu sự hỗ trợ từ xã hội và gia đình, ý định chuyển nghề của GVMN sẽ cao, dẫn đến tình trạng thiếu hụt GV và ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng giáo dục mầm non (GDMN). Nghiên cứu của Frank và Pessi (2018) cho thấy, khi người lao động thiếu nhận thức về ý nghĩa công việc, điều này có thể dẫn đến thiếu động lực, cảm giác chán nản trong công việc và có ý định nghỉ việc. Tuy nhiên, hiện nay, ngành GDMN đang phải đối mặt với nhiều thách thức lớn, trong đó tình trạng bỏ nghề là một vấn đề đáng lo ngại. Moses và cộng sự (2017) đã chỉ ra rằng, vấn đề nghỉ việc của GV, đặc biệt là GV mới vào nghề là yếu tố quan trọng dẫn đến thiếu hụt GV trong hệ thống giáo dục, đặc biệt là trong GDMN.

“Theo thông tin từ Bộ GD-ĐT, năm 2022 có khoảng 16.000 GV bỏ nghề và trong đó 40% là GVMN (chiếm số lượng đông nhất) do áp lực công việc, chế độ lương thưởng không tương xứng, cơ hội phát triển chuyên môn và bản thân bị hạn chế” (dẫn theo Phạm Minh Hoa, và cộng sự, 2024; tr 94). Ngoài ra, tổng hợp của Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế (OECD, 2011) đã báo cáo về việc thiếu hụt GV và tỉ lệ nghỉ việc cao ở nhiều quốc gia, bao gồm Hoa Kỳ, Australia, Vương quốc Anh, Na Uy và Trung Quốc, điều này gây ra những thách thức lớn trong việc tuyển dụng và duy trì sự gắn bó của GV có chất lượng. Trong nghiên cứu của KICCE (Korea Institute of Child Care and Education, 2016) cho thấy, tỉ lệ thay đổi công việc của GVMN tại Hàn Quốc khá cao (24% trong năm 2014) và một tỉ lệ lớn các trường mầm non phải tuyển dụng GV hằng năm. Điều này phản ánh chung về một sự thiếu ổn định trong

ngành GDMN ở nhiều quốc gia khác nhau. Từ thực trạng nêu trên, nghiên cứu này được thực hiện nhằm phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của GVMN trong bối cảnh hiện nay (như: mức lương và chế độ đãi ngộ; áp lực công việc; sự hỗ trợ từ lãnh đạo và đồng nghiệp; mối quan hệ với phụ huynh; động lực làm việc và ý định nghỉ việc), đồng thời đưa ra một số khuyến nghị nhằm góp phần ổn định đội ngũ, nâng cao chất lượng GDMN.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số vấn đề lý luận

Trong nhiều thập kỉ qua, việc nghiên cứu các yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của GVMN vẫn luôn là vấn đề được nhiều nhà khoa học trong và ngoài nước quan tâm nghiên cứu. Grant và cộng sự (2019) phát hiện rằng: Nếu GV có điều kiện làm việc tốt sẽ có xu hướng tiếp tục làm việc và cam kết theo nghề cao hơn; Các yếu tố như kiệt sức làm tăng khả năng nghỉ việc của GV và có xu hướng chuyển nghề khác; Những GV có động lực nội tại cao sẽ có xu hướng ở lại công tác trong nghề cao hơn những GV có động lực ngoại tại cao. Zhang và Chayanuvat (2024), nghiên cứu yếu tố sức bền và yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của GVMN ở Hồ Bắc, Trung Quốc và kết luận: Mức lương thấp, khối lượng công việc nhiều, môi trường làm việc không thuận lợi (như: thiếu sự hỗ trợ từ cấp trên, hiếm có cơ hội thăng tiến, thiếu sự tôn trọng từ xã hội) là yếu tố dẫn đến GVMN nghỉ việc. Cieślinski và Szum (2014) chỉ ra một số yếu tố chủ yếu dẫn đến ý định nghỉ việc của GVMN tương tự như các nghiên cứu trên là: Căng thẳng nghề nghiệp, lương thấp, môi trường làm việc không lí tưởng (bao gồm các yếu tố từ HS, đồng nghiệp và quản lí), cách đánh giá trong giáo dục cũng như áp lực về thành tích. Nghiên cứu của Atmaca (2020) nhận định sự thiếu tôn trọng đối với nghề GV và giảm sút giá trị nghề nghiệp đã ảnh hưởng đến sự cam kết và niềm tin với nghề giáo. Nghiên cứu của Nguyen và Springer (2021) cho thấy, các yếu tố cá nhân như: giới tính, chủng tộc, tình trạng gia đình, hỗ trợ từ quản lí và quyền tự chủ trong lớp học ảnh hưởng lớn đến việc theo nghề và bỏ nghề của GVMN.

Nhìn chung, các nghiên cứu quốc tế cho thấy yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của GVMN liên quan đến điều kiện làm việc, lương thấp, khối lượng công việc lớn, môi trường làm việc không thuận lợi và thiếu tôn trọng từ xã hội. Tuy nhiên, ở Việt Nam, chưa có nhiều nghiên cứu về ý định nghỉ việc của GVMN. Các nghiên cứu hiện tại chủ yếu tập trung vào các yếu tố chung của GV mà ít chú trọng đến đặc thù nghề nghiệp và tình hình cụ thể của GVMN, đặc biệt là tại các tỉnh miền Trung như Nghệ An và Hà Tĩnh. Do đó, nghiên cứu về yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của GVMN trên địa bàn Nghệ An và Hà Tĩnh góp phần làm phong phú về số liệu và các luận cứ, đồng thời mở rộng hiểu biết về các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định nghỉ việc của GVMN ở khu vực này, nơi có những đặc thù về điều kiện làm việc và mức độ phát triển giáo dục khác biệt so với các khu vực khác trong cả nước.

2.2. Khảo sát thực trạng những yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của giáo viên mầm non tại các tỉnh Nghệ An và Hà Tĩnh

2.2.1. Khái quát chung về khảo sát

Nghiên cứu này sử dụng dữ liệu từ 1520 GVMN tại Nghệ An và Hà Tĩnh, cụ thể: tỉnh Nghệ An: 800 GVMN; tỉnh Hà Tĩnh: 720 GVMN. Mẫu nghiên cứu được lựa chọn theo phương pháp lấy mẫu ngẫu nhiên phân tầng nhằm đảm bảo tính đại diện theo tỉ lệ GV thực tế tại trường. Sau khi loại bỏ các bảng hỏi không hợp lệ, số phiếu hợp lệ còn lại là 1380 GVMN (chiếm tỉ lệ 90,8%). Đặc điểm của mẫu nghiên cứu gồm: Độ tuổi trung bình: 38 tuổi; Tỉ lệ GVMN nữ: 100%; Tỉ lệ GVMN thuộc trường thành phố: 52% (790 GV); GVMN thuộc trường nông thôn: 35,3% (537 GV); GVMN thuộc trường miền núi: 12,7% (193 GV).

Nghiên cứu sử dụng phương pháp hỗn hợp nhằm đánh giá toàn diện các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của GVMN. Phương pháp định lượng được sử dụng để đo lường các yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của GVMN thông qua khảo sát bảng hỏi; Phương pháp định tính được sử dụng để khai thác sâu hơn về những yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của GVMN thông qua phỏng vấn bán cấu trúc. Cách tiếp cận hỗn hợp này giúp tăng cường độ chính xác kết quả, kết hợp giữa số liệu thống kê và phản hồi thực tế từ GVMN. Bảng hỏi được thiết kế 21 mục nhằm xác định các yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của GVMN, mỗi mục có 5 mức lựa chọn theo thang đo Likert 5 mức độ được sử dụng với các khoảng điểm: Từ 84-105 điểm: Mức độ rất cao ($4 \leq \text{điểm trung bình (ĐTB)} \leq 5$); Từ 63-83 điểm: Mức độ cao ($3 \leq \text{ĐTB} \leq 4$); Từ 42-62 điểm: Mức độ trung bình ($2 \leq \text{ĐTB} \leq 3$); Từ 21-41 điểm: Mức độ thấp ($1 \leq \text{ĐTB} \leq 2$). Thang đo được kiểm tra độ tin cậy trên 157 GVMN tại Nghệ An. Phỏng vấn bán cấu trúc được thực hiện với 20 GVMN, trong đó: 10 GVMN ở địa bàn Nghệ An và 10 GVMN ở địa bàn Hà Tĩnh. Các câu hỏi phỏng vấn được thiết kế để làm rõ các yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của GVMN. Các cuộc phỏng vấn được ghi chép đầy đủ và phân tích theo phương pháp mã hóa chủ đề nhằm xác định các điểm chung trong suy nghĩ về các yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của GVMN. Khảo sát thử nghiệm trên 157 GVMN trên địa bàn tỉnh Nghệ An để kiểm tra độ tin cậy và giá trị của thang đo, kết quả kiểm định độ tin cậy được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 1. Kết quả kiểm định độ tin cậy của bảng hỏi

TT	Yếu tố	Cronbach's Alpha	Đánh giá
1	Mức lương và chế độ đãi ngộ	0.73	Độ tin cậy chấp nhận được
2	Áp lực công việc	0.78	Độ tin cậy khá tốt
3	Điều kiện làm việc	0.7	Độ tin cậy chấp nhận được
4	Sự hỗ trợ từ lãnh đạo và đồng nghiệp	0.82	Độ tin cậy cao
5	Mối quan hệ với phụ huynh	0.77	Độ tin cậy tốt
6	Động lực làm việc và ý định nghỉ việc	0.8	Độ tin cậy tốt
Thang đo tổng thể		0.85	Độ tin cậy cao

Kết quả ở bảng 1 cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha đều ≥ 0.7 chứng tỏ thang đo chấp nhận được.

2.2.2. Kết quả khảo sát và bàn luận

2.2.2.1. Mức độ ảnh hưởng chung của các yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của giáo viên mầm non

Kết quả bảng trên cho thấy, ĐTB tổng thể các yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của GVMN là 2.95 điểm (cận điểm cao) thuộc khoảng mức nghỉ việc khá cao. Điều này cho thấy GVMN đang có xu hướng cao trong ý định nghỉ việc. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Grant và cộng sự (2019) nghiên cứu về mối liên hệ giữa điều kiện làm việc của GVMN và phúc lợi của họ với ý định nghỉ việc cho thấy 41% GV có ý định tiếp tục với công việc hiện tại 31% GVMN muốn chuyển sang công việc khác trong cùng lĩnh vực (có thể là mong muốn làm việc trong một ngôi trường mầm non có điều kiện tốt hơn hiện tại) và 27% GVMN muốn nghỉ việc. Kết quả bảng 2 cũng cho thấy “Mức lương và chế độ đãi ngộ” là yếu tố tác động nhiều nhất đến ý định nghỉ việc của GVMN (ĐTB: 3.42 điểm); Đứng thứ 2 là “Áp lực công việc” (ĐTB: 3.31 điểm)...; vị trí thứ 5 là “Động lực làm việc và ý định nghỉ việc” (ĐTB: 2.75 điểm) và vị trí cuối cùng là “Hỗ trợ từ lãnh đạo và đồng nghiệp” (ĐTB: 2.65 điểm). Kết quả này có nhiều điểm tương quan với nghiên cứu của Hall-Kenyon và cộng sự (2014), Wells (2015) phân tích các nguyên nhân chính khiến GVMN có ý định nghỉ việc là: Mức lương thấp, điều kiện làm việc kém và thiếu hỗ trợ chuyên môn. Mặt khác, ĐLC dao động từ 0.3-1.31 cho thấy GVMN có sự đồng nhất tương đối trong các câu trả lời, mặc dù vẫn có sự phân tán nhẹ.

Hơn nữa, khi được hỏi: “Theo cô, mức lương hiện tại đã phù hợp với công việc của GVMN hay chưa? Mức lương này có ảnh hưởng đến ý định ở lại hay ý định nghỉ việc của GVMN hay không?”. Trong số 20 GV được hỏi có 14/20 GV (chiếm 70 %) GV cho rằng mức lương hiện tại chưa thực sự xứng đáng với công sức và thời gian của GVMN. 30% còn lại cho rằng mức lương hiện tại khá hợp lý. 11/20 GV (chiếm 55%) cho rằng, mức lương là một trong những yếu tố chính dẫn đến ý định ở lại hay ý

Bảng 2. Thực trạng các yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của GVMN

TT	Yếu tố	ĐTB	ĐLC
1	Mức lương và chế độ đãi ngộ	3.42	1.04
2	Áp lực công việc	3.31	0.90
3	Điều kiện làm việc	2.85	1.14
4	Sự hỗ trợ từ lãnh đạo và đồng nghiệp	2.65	1.22
5	Mối quan hệ với phụ huynh	3.15	1.28
6	Động lực làm việc và ý định nghỉ việc	2.75	1.31
ĐTB chung		2.95	0.30

định nghỉ việc của GVMN. Khi được hỏi: “Trường cô đã có GV nào nghỉ việc hay chưa? Theo chị nguyên nhân nào khiến họ đưa ra quyết định đó?”. Hầu hết các GV được hỏi đều nói rằng trường họ đã từng có GV nghỉ việc. Đối tượng nghỉ việc chủ yếu là các GV mới vào nghề và những GV trong diện hợp đồng, chỉ có 3/20 GV nhận định rằng trường học có GV công tác trên 5 năm (đã vào chính thức) nhưng vẫn nghỉ việc. Theo các cô, nguyên nhân chính khiến các GV nghỉ việc là: Áp lực công việc lớn; Lương chưa đáp ứng được nhu cầu của họ; Khó khăn trong quan hệ với Ban Giám hiệu, đồng nghiệp và phụ huynh (Cô N.T.H - Hà Tĩnh, Cô N.T.D - Nghệ An).

2.2.2.2. Mức độ ảnh hưởng của mỗi yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của GVMN

Bảng 3. Mức lương và chế độ đãi ngộ

TT	Yếu tố	ĐTB	ĐLC
1	Mức lương hiện tại của tôi không đủ để trang trải cuộc sống	3.02	1.04
2	Tôi cảm thấy thu nhập của mình không xứng đáng với công sức bỏ ra	3.31	0.84
3	Chính sách tăng lương và thưởng của trường không đủ hấp dẫn để giữ chân GV	4.03	0.83
4	Tôi sẵn sàng nghỉ việc nếu tìm được công việc có mức lương cao hơn	3.51	1.10

Nhìn chung, kết quả khảo sát ở bảng 3 cho thấy, GVMN cho rằng “Mức lương và chế độ đãi ngộ” chưa thực sự thu hút họ. Trong đó, “Chính sách tăng lương và thưởng của trường không đủ hấp dẫn để giữ chân cho GV”, ĐTB = 4.03 điểm cao nhất trong 4 yếu tố. Tiếp đến là yếu tố “Tôi sẵn sàng nghỉ việc nếu tìm được công việc có mức lương cao hơn” (ĐTB = 3.51 điểm). Điều này cho thấy, số lượng GVMN sẵn sàng nghỉ việc nếu tìm kiếm được công việc

có mức lương cao hơn. Với ĐTB bằng 3.31 điểm, yếu tố “Tôi cảm thấy thu nhập của mình không xứng đáng với công sức bỏ ra” đứng vị trí thứ 3. Kết quả này phản ánh rằng, dù một số GVMN cảm thấy hài lòng với mức lương và sức lực của mình nhưng vẫn còn một bộ phận cho rằng mức lương đó không xứng đáng với công sức họ bỏ ra. Xếp vị trí cuối cùng là yếu tố “Mức lương hiện tại của tôi không đủ để trang trải cuộc sống” (ĐTB = 3.02 điểm), cho thấy mặc dù GVMN cảm thấy thu nhập của mình khá cao nhưng vẫn có một bộ phận GV cho rằng mức lương này chưa đủ để trang trải cuộc sống, thể hiện sự phân tán nhẹ trong nhận thức. Hơn nữa, DLC dao động từ 0.83-1.1 cho thấy các câu trả lời của GV nhất quán với nhau. Dựa trên kết quả khảo sát, có thể kết luận rằng, mức lương và chế độ đãi ngộ là yếu tố quan trọng dẫn đến ý định nghỉ việc của GVMN. Zhang và Yu (2017) khẳng định rằng “mức lương và điều kiện làm việc kém” là lí do chính dẫn đến GVMM Trung Quốc rời bỏ nghề.

Mặt khác, khi được hỏi: “Nếu có công việc khác, cô có sẵn sàng rời bỏ nghề GVMN hay không? Vì sao?”, có 9/20 GV được hỏi trả lời rằng nếu có công việc khác, tôi sẵn sàng rời bỏ nghề GVMN. “Tôi cảm thấy áp lực với công việc chăm sóc trẻ, nhiều giấy tờ sổ sách đi kèm khiến tôi có ý định bỏ nghề” (ý kiến của Cô P.T.T - Hà Tĩnh). Một GV khác ở Nghệ An cho rằng: “Mối quan hệ với Ban Giám hiệu và phụ huynh khiến tôi cảm thấy áp lực, đây cũng là lí do khiến nhiều đồng nghiệp của tôi có ý định nghỉ việc” (Cô N.T.V.A - Nghệ An). 6/20 GV cho rằng vẫn yêu nghề và không muốn thay đổi công việc khác dù công việc đó lương cao hơn. Theo Cô N.H.Y (Hà Tĩnh): “Tôi rất yêu trẻ con, từ bé tôi đã có mong ước trở thành cô giáo, nên bây giờ được cống hiến cho ngành Giáo dục là niềm vinh dự với tôi, do vậy tôi sẽ không bỏ nghề”. 5/20 GV lưỡng lự, không đưa ra câu trả lời.

Kết quả khảo sát cho thấy, mức lương và chế độ đãi ngộ đóng vai trò quan trọng trong quyết định gắn bó hay rời bỏ nghề của GVMN. Mặc dù một số GV vẫn giữ được lòng yêu nghề và không muốn thay đổi công việc nhưng phần lớn cho rằng thu nhập chưa thực sự xứng đáng với công sức bỏ ra. Thêm vào đó, áp lực công việc, quan hệ với Ban Giám hiệu và phụ huynh cũng là yếu tố góp phần khiến GV cân nhắc rời bỏ nghề. Điều này cho thấy cần có những chính sách cải thiện mức lương và điều kiện làm việc để nâng cao sự gắn bó của GVMN với nghề.

Bảng 4. Áp lực công việc

TT	Yếu tố	ĐTB	ĐLC
1	Tôi thường xuyên phải làm thêm nhiều việc ngoài thời gian chăm sóc - giáo dục trẻ	3.15	0.90
2	Khối lượng công việc hằng ngày của tôi quá tải	3.56	1.22
3	Tôi cảm thấy kiệt sức vì công việc nuôi - dạy trẻ	3.25	1.29
4	Tôi không đủ thời gian nghỉ ngơi và cân bằng giữa công việc - cuộc sống	3.06	1.19

Kết quả bảng 4 cho thấy, GVMN đồng thuận khá cao về các yếu tố gây “áp lực công việc”. Yếu tố “Khối lượng công việc hằng ngày của tôi quá tải” có ĐTB cao nhất (3.56 điểm). Ở vị trí thứ hai là yếu tố “Tôi cảm thấy kiệt sức vì công việc nuôi - dạy trẻ” (ĐTB = 3.25 điểm), vị trí thứ 3 là yếu tố “Tôi thường xuyên phải làm thêm nhiều việc ngoài thời gian chăm sóc - giáo dục trẻ” (ĐTB = 3.15), xếp vị trí cuối cùng là yếu tố “Tôi không đủ thời gian nghỉ ngơi và cân bằng giữa công việc - cuộc sống” (ĐTB = 3.06 điểm). Kết quả này có nhiều điểm tương đồng với nghiên cứu của Keçeci và Kara (2023) khi nghiên cứu lí do rời bỏ nghề của GV ở Thổ Nhĩ Kỳ khi phỏng vấn cô giáo Esma, cô Esma chia sẻ “Sự căng thẳng và áp lực từ công việc đã làm tôi kiệt quệ và mất thể chất và tinh thần. Tôi quyết định nghỉ vì lí do sức khỏe”.

Bảng 5. Điều kiện làm việc

TT	Yếu tố	ĐTB	ĐLC
1	Trường tôi có đầy đủ cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy	2.85	1.14
2	Số lượng trẻ trong một lớp quá đông khiến tôi gặp khó khăn trong việc quản lí - chăm sóc	3.34	0.98
3	Tôi có đủ tài liệu và công cụ hỗ trợ giảng dạy	2.90	1.18

Theo kết quả trên cho thấy: Yếu tố “Số lượng trẻ trong một lớp quá đông khiến tôi gặp khó khăn trong việc quản lí - chăm sóc” được GV lựa chọn nhiều nhất, ĐTB cao nhất (ĐTB = 3.34 điểm) và nằm ở mức yếu tố khiến GVMN rời bỏ nghề cao, ĐLC = 0.98 cho thấy hầu hết câu trả lời khá gần nhau, thể hiện sự thống nhất cao. Hai yếu tố còn lại có ĐTB khá tương đồng (ĐTB = 2.90 và 2.85 điểm) cho thấy GVMN có cách nhìn khá trung lập về cơ sở vật chất và tài liệu phục vụ giảng dạy, mặc dù một số GV vẫn không đồng tình (ĐLC lần lượt là 1.18 và 1.14). Kết quả này khá phù hợp với phát hiện của Keçeci và Kara (2023) khi phỏng vấn cô giáo Bade (GV ở Thổ Nhĩ Kỳ), Bade cho rằng “Các lớp học tôi dạy quá đông, tôi đã bỏ nghề vì cảm thấy không nhận được sự công nhận đúng mức”.

Bảng 6. Sự hỗ trợ từ lãnh đạo và đồng nghiệp

TT	Yếu tố	ĐTB	ĐLC
1	Ban Giám hiệu quan tâm đến khó khăn của GV	2.95	1.22

2	Tôi nhận được sự hỗ trợ kịp thời khi gặp khó khăn trong công việc	3.56	1.12
3	Đồng nghiệp của tôi thân thiện và sẵn sàng giúp đỡ	2.51	1.28

Kết quả khảo sát ở bảng 6 cho ta nhận định rằng: GV cảm thấy khá hài lòng với sự hỗ trợ mà họ nhận được khi gặp khó khăn trong công việc (ĐTB = 3.56 điểm). Tuy nhiên, ĐLC = 1.12 cho thấy vẫn có sự phân tán về mức độ đồng ý giữa các GV. Với ĐTB = 2.95 điểm, cho thấy GV có cái nhìn khá trung lập về mức độ quan tâm của Ban Giám hiệu đối với khó khăn của họ. Bên cạnh đó, ĐLC khá cao (1.12) cho thấy có sự phân tán trong cảm nhận của GV. Yếu tố đứng thứ ba là “Đồng nghiệp của tôi thân thiện và sẵn sàng giúp đỡ” có ĐTB = 2.51 điểm, cho thấy GV không đánh giá quá cao sự thân thiện và sẵn sàng giúp đỡ từ đồng nghiệp, với ĐLC cao (1.28) đã phản ánh một sự phân tán rõ rệt trong cảm nhận của GV.

Bảng 7. Mối quan hệ với phụ huynh

TT	Yếu tố	ĐTB	ĐLC
1	Tôi thường xuyên bị áp lực từ yêu cầu của phụ huynh	3.35	1.21
2	Phụ huynh không đánh giá cao công sức của GVMN	2.48	1.19
3	Tôi cảm thấy căng thẳng khi phải làm hài lòng phụ huynh	2.55	1.16

Kết quả ở bảng 7 cho thấy, GV cảm thấy áp lực từ phụ huynh khá lớn. Đồng thời, GVMN cũng cảm nhận rằng phụ huynh chưa đánh giá cao công sức của GVMN. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Keçeci và Karaa (2023), đó là GV cảm thấy thiếu sự tôn trọng trong công việc, thiếu sự tôn trọng từ quản lý và phụ huynh là yếu tố dẫn đến GVMN có ý định nghỉ việc.

Bảng 8. Động lực làm việc và ý định nghỉ việc

TT	Yếu tố	ĐTB	ĐLC
1	Tôi vẫn còn đam mê với nghề GVMN	2.52	1.31
2	Tôi cảm thấy nghề GVMN có tương lai phát triển tốt	2.88	1.14
3	Tôi có ý định gắn bó lâu dài với nghề này	2.57	1.29
4	Nếu có cơ hội, tôi sẽ chuyển sang một công việc khác	2.82	1.30

Kết quả ở bảng 8 cho thấy, các yếu tố về “Động lực làm việc và ý định nghỉ việc” của GVMN nằm ở mức trung lập cao (cận mức cao). Với ĐTB = 2.88 điểm cho thấy, GVMN vẫn thấy triển vọng phát triển nghề tốt, ĐLC 1.14 cho thấy độ phân tán các ý kiến không quá lớn. Với ĐTB = 2.82 điểm, xếp vị trí thứ hai trong bốn lựa chọn, cho thấy mặc dù GVMN cảm thấy khá thoải mái với công việc hiện tại nhưng vẫn có một bộ phận GV có ý định chuyển sang công việc khác khi có cơ hội. ĐLC là 1.30 cho thấy sự phân tán rõ rệt trong phản hồi. Với ĐTB = 2.57 cho thấy GV có ý định gắn bó lâu dài với nghề, nhưng vẫn có một số sự phân tán trong mức độ đồng ý của GV (ĐLC là 1.29). Ở yếu tố “Tôi vẫn còn đam mê với nghề GVMN” đạt ĐTB thấp nhất (ĐTB = 2.52) trong bốn yếu tố của “Động lực làm việc và ý định bỏ nghề”, nhưng kết quả này vẫn phản ánh rằng GV vẫn có đam mê với nghề. Tuy nhiên, cảm nhận về đam mê này không quá mạnh mẽ, với sự phân tán khá lớn (ĐLC 1.31).

Như vậy, qua kết quả khảo sát trên cho thấy xu hướng nghỉ việc của GVMN khá cao. Các yếu tố như: Mức lương, chế độ đãi ngộ, áp lực công việc, mối quan hệ với Ban Giám hiệu và phụ huynh là những yếu tố tác động mạnh mẽ đến ý định nghỉ việc của GVMN. Ngoài ra, các yếu tố như điều kiện làm việc và sự hỗ trợ từ đồng nghiệp cũng góp phần gia tăng ý định nghỉ việc ở GVMN nhất là những GV mới vào nghề.

2.3. Một số khuyến nghị nhằm giảm ý định nghỉ việc ở giáo viên mầm non

Để giảm thiểu tỉ lệ GVMN nghỉ việc và nâng cao chất lượng chăm sóc - giáo dục trẻ, cần có những giải pháp thiết thực để tạo động lực cho GVMN gắn bó lâu dài với nghề. Dựa trên kết quả khảo sát, bài báo đưa ra một số khuyến nghị sau: (1) Cải thiện chế độ lương và đãi ngộ cho GVMN; (2) Tăng lương cho GVMN để phù hợp với khối lượng công việc; Xây dựng chính sách thưởng hấp dẫn cho GVMN theo kinh nghiệm, trình độ và hiệu suất làm việc. Cải thiện phúc lợi để tăng sự gắn bó của GV; (3) Giảm tải công việc và áp lực cho GV như: Tinh giản thủ tục hành chính; giảm thiểu các hồ sơ, sổ sách không cần thiết; tăng thêm GV hỗ trợ cho mỗi lớp đặc biệt là những lớp có trẻ đông và những lớp ở nhà trẻ, mẫu giáo bé; xây dựng chế độ làm việc linh hoạt, có thời gian nghỉ ngơi hợp lý; (4) Cải thiện mối quan hệ giữa GV và Ban Giám hiệu, GV với GV, GV và phụ huynh: Ban Giám hiệu gần gũi, thân thiện và sẵn sàng chia sẻ những khó khăn với GV trong mọi trường hợp; Tổ chức các buổi gặp gỡ với phụ huynh để tăng cường sự hợp tác, thấu hiểu từ phụ huynh, nâng cao nhận thức cho phụ huynh về vai trò và đóng góp của GVMN; (5) Tạo cơ hội và động lực trong nghề nghiệp cho GV: Tổ chức cho GV tham gia các cuộc tập huấn để nâng cao năng lực chuyên môn; gặp gỡ đồng nghiệp để học hỏi kinh nghiệm và gieo thêm lòng yêu nghề; tạo cơ hội cho những GV tiềm năng có cơ hội thăng tiến.

3. Kết luận

Ý định nghỉ việc trong đội ngũ GVMN gây hệ lụy tiêu cực đối với chất lượng giáo dục. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm làm rõ nguyên nhân chủ yếu dẫn đến ý định nghỉ việc của GVMN, đặc biệt trong bối cảnh hiện nay. Các yếu tố có tác động mạnh mẽ đến ý định nghỉ việc của GVMN là: Mức lương và chế độ đãi ngộ, áp lực công việc, mối quan hệ giữa Ban Giám hiệu và phụ huynh. Các yếu tố khác như điều kiện làm việc, sự hỗ trợ từ đồng nghiệp cũng là nguyên nhân khiến GVMN có ý định nghỉ việc. Những phát hiện này không chỉ đóng góp phần bổ sung vào cơ sở lý thuyết về các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của GVMN mà còn có ý nghĩa thực tiễn trong việc đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao sự gắn bó nghề nghiệp của GVMN trong quá trình chăm sóc giáo dục trẻ em. Mặc dù nghiên cứu đã cung cấp những hiểu biết quan trọng về các yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của GVMN nhưng vẫn tồn tại một số hạn chế nhất định như: Mẫu nghiên cứu chỉ giới hạn ở hai tỉnh Nghệ An và Hà Tĩnh, thiết kế nghiên cứu cắt ngang chưa phản ánh sự thay đổi theo thời gian về ý định nghỉ việc của GVMN và dữ liệu định tính còn hạn chế về số lượng, do đó chưa mang tính đại diện cho tất cả GVMN đang công tác trong ngành này. Ngoài ra, nghiên cứu chưa xem xét sâu sắc các yếu tố tâm lý - cá nhân như động lực nghề nghiệp của GVMN để có cách nhìn tổng quát hơn. Do đó, nghiên cứu trong tương lai cần mở rộng phạm vi, áp dụng phương pháp nghiên cứu theo chiều dọc, tăng cường dữ liệu định tính, đồng thời xem xét thêm các yếu tố tâm lý - cá nhân để có bức tranh toàn diện hơn về ý định nghỉ việc của GVMN hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- Atmaca, T. (2020). Examining factors that negatively affect teachers' social dignity and image. *Journal of Education for Life*, 34(1), 152-167. <https://doi.org/10.33308/26674874.2020341165>
- Cieślinski, R., & Szum, E. (2014). Burned out or just frustrated? Reasons why physical education teachers leave their profession. *Physical Culture and Sport. Studies and Research*, 63(1), 29-35. <https://doi.org/10.2478/pcssr2014-0020>
- Frank, M., & Pessi, A. B. (2018). Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Grant, A. A., Jeon, L., & Buettner, C. K. (2019). Relating early childhood teachers' working conditions and well-being to their turnover intentions. *Educational Psychology*, 39(3), 294-312. <https://doi.org/10.1080/01443410.2018.1543856>
- Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., MacKay, K. L., & Marshall, E. E. (2014). Preschool teacher well-being: A review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 42(3), 153-162.
- Heckman, J., Pinto, R., & Savelyev, P. (2013). Understanding the mechanisms through which an influential early childhood program boosted adult outcomes. *The American Economic Review*, 103(6), 2052-2086.
- Keçeci, B., & Kara, S. B. K. (2023). Why do teachers leave the profession: A case study. *International Journal of Educational Research Review*, 8(4), 773-787.
- Korea Institute of Child Care and Education (KICCE) (2016). *Annual report on the status of child care workers in Korea*. KICCE.
- Latifah, A. (2020). Peran lingkungan dan pola asuh orang tua terhadap pembentukan karakter anak usia dini. *Jurnal Pendidikan Raudhatul Athfal*, 3(2), 101-112.
- Nguyen, T. D., & Springer, M. G. (2021). A conceptual framework of teacher turnover: A systematic review of the empirical international literature and insights from the employee turnover literature. *Educational Review*, 1-36. <https://doi.org/10.1080/00131911.2021.1940103>
- OECD (2011). *Teachers for the 21st century: Using evaluation to improve teaching*. OECD Publishing.
- Wells, M. B. (2015). Predicting preschool teacher retention and turnover in newly hired Head Start teachers across the first half of the school year. *Early Childhood Research Quarterly*, 30, 152-159. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2014.10.003>
- Phạm Minh Hoa, Nguyễn Mạnh Tuấn, Nguyễn Hà Linh (2024). Tổng quan nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển chuyên môn của giáo viên mầm non. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Thủ đô Hà Nội*, 69(4A), 90-99. <https://doi.org/10.18173/2354-1075.2024-0083>
- Zhang, G., & Chayanuvat, A. (2024). Kindergarten teachers' resilience factors. *Rangsit Journal of Educational Studies*, 11(1), 55-70.
- Zhang, L., & Yu, S. (2017). Early childhood education in China: Teachers' motivation and career choices. *International Journal of Educational Development*, 45(2), 102-112.