

## Article

## The Relationship between Emotional Regulation Ability and Job Satisfaction among Kindergarten Teachers

Anudari Chinbat<sup>1\*</sup>, Nergui Tsogzolmaa<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Department of Psychology and Social Work, School of Humanities, Otgontenger University, Ulaanbaatar, Mongolia

<sup>2</sup> Kindergarten No. 7, Zamiin-Uud soum, Dornogovi Province, Mongolia

\*Corresponding author: [anu.1094@yahoo.com](mailto:anu.1094@yahoo.com)

 <https://orcid.org/0009-0005-6067-540X>

Received: 01 November 2025

Accepted: 12 December 2025

Published online: 31 December 2025

### Abstract

This study examined the relationship between emotion regulation abilities and job satisfaction among kindergarten teachers. A quantitative research design was employed, and data were collected from 120 kindergarten teachers working in preschool educational institutions in Dornogovi Province using random sampling. The Emotion Regulation Questionnaire (ERQ) and the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) were administered to measure participants' emotion regulation strategies and levels of job satisfaction. Reliability analysis indicated acceptable internal consistency for both instruments. Pearson correlation analysis revealed a statistically significant positive relationship between emotion regulation ability and job satisfaction, indicating that teachers with higher emotion regulation capacity tend to report higher levels of job satisfaction. Among the dimensions of emotion regulation, motivation and social skills showed relatively higher mean scores, while self-awareness was comparatively lower. These findings suggest the need for targeted professional development programs aimed at enhancing teachers' emotional awareness and self-regulation skills. The results contribute empirical evidence to the understanding of emotion regulation as a psychological resource supporting job satisfaction among kindergarten teachers and provide practical implications for teacher training and organizational support systems.

**Keywords:** emotion regulation, emotional intelligence, job satisfaction, kindergarten teachers



© 2025, Author(s). CC BY-NC 4.0. This license enables reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format for noncommercial purposes only, and only so long as attribution is given to the creator.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

## Цэцэрлэгийн багш нарын сэтгэл хөдлөлөө удирдах чадвар ба ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хамаарал (Цэцэрлэгийн багш нарын жишээн дээр)

Чинбатын Анударь<sup>1</sup>, Цогзолмаагийн Нэргүй<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Отгонтэнгэр Их Сургууль, Хүмүүнлэгийн сургууль, Сэтгэл судал, нийгмийн ажилтны тэнхим, Улаанбаатар хот, Монгол Улс

<sup>2</sup>Дорноговь аймаг, Замын-Үүд сум, 7-р цэцэрлэг, Монгол Улс

### Хураангуй

Энэхүү судалгаагаар цэцэрлэгийн багш нарын сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадвар болон ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хоорондын хамаарлыг судалсан. Судалгаанд Дорноговь аймгийн сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллагад ажиллаж буй 120 цэцэрлэгийн багшийг санамсаргүй түүврийн аргаар хамруулан өгөгдөл цуглуулсан. Оролцогчдын сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах стратеги болон ажлын байрны сэтгэл ханамжийн түвшинг хэмжих зорилгоор “Сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах асуулга” (Emotion Regulation Questionnaire, ERQ) болон “Миннесотагийн ажлын сэтгэл ханамжийн асуулга” (Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)-ыг тус тус хэрэглэсэн. Найдвартай байдлын шинжилгээний үр дүнгээр хоёр хэмжүүрийн дотоод нийцэл хангалттай түвшинд байгааг тогтоосон. Пирсоны корреляцийн шинжилгээний үр дүнгээр сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадвар болон ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хооронд статистикийн ач холбогдолтой эерэг хамаарал илэрсэн нь сэтгэл хөдлөлөө илүү үр дүнтэй зохицуулдаг багш нар ажлын байрны сэтгэл ханамж өндөртэй байх хандлагатайг харуулж байна. Сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах чадварын дэд хэмжээс урам зориг, нийгмийн ур чадвар харьцангуй өндөр дундаж үнэлгээтэй байсан бол өөрийгөө танин мэдэх чадвар харьцангуй доогуур үнэлэгдсэн.

**Түлхүүр үг:** Сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах чадвар, сэтгэл хөдлөлийн оюун ухаан, ажлын байрны сэтгэл ханамж, цэцэрлэгийн багш нар

### Оршил

Сүүлийн жилүүдэд боловсролын чанарыг дэмжих гол нөхцөлийн нэг нь багшийн ажлын байрны сэтгэл ханамж, мэргэжлийн тогтвортой байдал гэж үзэх хандлага нэмэгдэж байна. Багшийн сэтгэл ханамж нь зөвхөн хувь хүний ажлын гүйцэтгэлээр хязгаарлагдахгүй, байгууллагын уур амьсгал, хамтын ажиллагаа, улмаар хүүхдийн хөгжлийн орчин, сургалтын үйлчилгээний чанарт нөлөөлдөг чухал үзүүлэлт юм (Skaalvik & Skaalvik, 2011). Ялангуяа цэцэрлэгийн багш нар нь хүүхдийн нийгэмших болон сэтгэлзүйн хөгжлийн суурийг бүрдүүлэхэд гол үүрэгтэй тул тэдний ажлын сэтгэл ханамж, сэтгэлзүйн тогтвортой байдал нь сургуулийн өмнөх боловсролын чанарт шууд хамааралтай (Torquati et al., 2007). Багшийн ажил нь өдөр тутам олон хүнтэй харилцах, сэтгэл хөдлөлөө хянах, байнгын анхаарал шаардах зэрэг сэтгэлзүйн өндөр ачаалалтай мэргэжилд тооцогддог. Ялангуяа цэцэрлэгийн багш нар хүүхдийн аюулгүй байдал, хүмүүжил, сэтгэл хөдлөлийн тогтвортой байдлыг зэрэг анхаарах шаардлагатай байдаг тул сэтгэлзүйн болон сэтгэл хөдлөлийн ачаалал ихтэй орчинд ажилладаг. Ийм нөхцөлд ажлын стресс, ачаалал, цалин урамшуулал, байгууллагын уур амьсгал зэрэг хүчин зүйлс хангалтгүй тохиолдолд багшийн ажлын сэтгэл ханамж буурах эрсдэл нэмэгддэг байна (Klassen & Chiu, 2010). Ийм нөхцөлд багшийн өөрийн сэтгэл хөдлөлөө ухамсартайгаар

танин мэдэх, зохицуулах, дарамттай болон стресс үүсгэх нөхцөлд тайван байж мэргэжлийн үүргээ үр нөлөөтэй гүйцэтгэх чадвар нь сэтгэлзүйн тогтвортой байдал, ажлын байрны сэтгэл ханамжийг дэмжих чухал дотоод нөөц болох боломжтой. Сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах чадвар нь ажлын стрессийг үр дүнтэй даван туулах, мэргэжлийн харилцааны чанарыг сайжруулах, улмаар ажлын байрны сэтгэл ханамжийг дэмжих хамгаалах хүчин зүйл болдог болохыг өмнөх судалгаанууд онцолж байна. Сургуулийн өмнөх боловсролын салбарт багш нарын сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадвар болон ажлын байрны сэтгэл ханамжийн уялдаа холбоог стандарт арга зүй ашиглан эмпирик түвшинд шинжилсэн судалгаа хязгаарлагдмал хэвээр байна. Иймээс энэхүү хамаарлыг бодит өгөгдөлд тулгуурлан судлах нь онолын мэдлэгийг баяжуулахын зэрэгцээ практик хэрэглээг өргөжүүлэх чухал ач холбогдолтой юм. Иймд энэхүү судалгаа нь цэцэрлэгийн багш нарын сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадвар болон ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хоорондын хамаарлыг стандартчилсан хэмжүүрийг ашиглан тоон аргаар шинжлэн тогтоохыг зорьж байна. Үүний хүрээнд сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадварын түвшин нь багш нарын ажлын байрны сэтгэл ханамжид хэрхэн нөлөөлж байгааг эмпирик өгөгдөлд тулгуурлан тодорхойлохыг зорив.

### **Онолын үндэслэл**

Сэтгэл хөдлөлийн оюун ухааныг “хувь хүн өөрийн болон бусдын сэтгэл хөдлөлийг танин мэдэх, ойлгох, ашиглах, зохицуулах замаар сэтгэхүй, зан төлөв болон үйл ажиллагаагаа үр дүнтэй удирдах чадвар” хэмээн тодорхойлсон (Mayer & Salovey, 1997). Энэхүү онолын хүрээнд сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах чадвар нь зөвхөн хувь хүний дотоод сэтгэлзүйн ур чадвар бус, харин орчны шаардлагад дасан зохицох, стрессийг үр дүнтэй даван туулах, мэргэжлийн үүргээ тогтвортой гүйцэтгэхэд чиглэсэн чухал сэтгэлзүйн нөөц гэж үздэг. Ялангуяа нийгмийн харилцаа их шаардсан мэргэжлийн орчинд сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах чадвар өндөр байх нь ажлын гүйцэтгэлийг хадгалах, сөрөг сэтгэл хөдлөлөөс үүдэх стрессийг бууруулах, сэтгэлзүйн сайн сайхан байдлыг дэмжихэд хамгаалах үүрэг гүйцэтгэдэг. Иймээс Майер ба Саловейн сэтгэл хөдлөлийн оюун ухааны онол нь сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах чадварыг ажлын стресс, ажлын гүйцэтгэл, ажлын байрны сэтгэл ханамжтай холбон тайлбарлах онолын суурь болж байна.

Сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах процессын загвартаа хувь хүн сэтгэл хөдлөл үүсэх явцын өөр өөр үе шатанд зохицуулах стратеги ашигладаг болохыг тайлбарласан (Gross & John, 2003) Тодруулбал, сэтгэл хөдлөл бүрэн илрэхээс өмнөх шатанд танин мэдэхүйн дахин үнэлэх стратегийг, харин сэтгэл хөдлөл аль хэдийн үүссэний дараах шатанд сэтгэл хөдлөлийг дарах стратегийг ашигладаг гэж үздэг. Гроссын боловсруулсан “сэтгэл хөдлөлийн зохицуулалтын асуулга” нь эдгээр хоёр үндсэн стратегийг хэмжихэд чиглэсэн стандартчилсан арга зүй бөгөөд олон улсад түгээмэл хэрэглэгдэж ирсэн. Судалгааны үр дүнгүүдээс харахад танин мэдэхүйн дахин үнэлэх стратеги нь ажлын стрессийг бууруулах, сэтгэлзүйн дасан зохицол, ажлын сэтгэл ханамжийг дэмжих эерэг нөлөөтэй байдаг бол сэтгэл хөдлөлийг дарах стратеги нь сэтгэлзүйн ачааллыг нэмэгдүүлэх, сэтгэл ханамж буурах, сөрөг сэтгэлзүйн үр дагавар хамааралтай болох нь тогтоогдсон байдаг. Иймээс Гроссын сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах процессын загварт сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах чадвар нь ажлын орчны стрессийг хэрхэн хүлээн авч, үнэлж, түүнд дасан зохицоход чухал үүрэг гүйцэтгэдэг дотоод сэтгэлзүйн механизм болохыг онолын түвшинд тайлбарлах боломжийг олгодог. Энэ нь цэцэрлэгийн багш нарын ажлын стресс, сэтгэл ханамжийг судлахад онолын баталгаатай суурь болж байна.

Нөгөө талаас, ажлын байрны сэтгэл ханамжийг тайлбарлахад Херцберг, Мауснер, Снайдерман нарын хоёр хүчин зүйлийн онол болон Локкын ажлын сэтгэл ханамжийн онол өргөн хэрэглэгддэг. Херцбергийн хоёр хүчин зүйлийн онолын дагуу ажлын сэтгэл ханамж нь урамшууллын болон эрүүл ахуйн гэсэн хоёр өөр шинжтэй хүчин зүйлсээс хамаардаг. Урамшууллын хүчин зүйлсэд ажлын утга учир, амжилтын мэдрэмж, мэргэжлийн өсөлт, хариуцлага зэрэг дотоод сэтгэлзүйн хүчин зүйлс багтдаг бол эрүүл ахуйн хүчин зүйлсэд цалин, ажлын нөхцөл, удирдлагын бодлого, харилцаа зэрэг гадаад орчны хүчин зүйлс хамаарна. Локкын үзлээр ажлын сэтгэл ханамж нь тухайн хүн ажлынхаа онцлог, орчин, шаардлагыг өөрийн хэрэгцээ, хүлээлт, үнэт зүйлстэй хэрхэн харьцуулж, субъектив байдлаар үнэлж байгаагаас үүдэн бүрэлддэг сэтгэлзүйн төлөв юм. Өөрөөр хэлбэл, ажлын бодит нөхцөлөөс гадна тухайн хүний дотоод сэтгэлзүйн нөөц, үнэлгээний процесс нь ажлын сэтгэл ханамжийг тодорхойлоход чухал үүрэгтэй. Эдгээр онолын үүднээс авч үзвэл, сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах чадвар нь багшийн ажлын орчны дарамт, ачааллыг хэрхэн хүлээн авч, түүнд дасан зохицох, сөрөг нөлөөг багасгах дотоод сэтгэлзүйн хамгаалах хүчин зүйл болж чадна. Өөрөөр хэлбэл, сэтгэл хөдлөлөө үр дүнтэй зохицуулж чаддаг багш ажлын стресс, хүндрэлтэй нөхцөлийг илүү бодитоор үнэлж, ажлын эерэг талуудыг хадгалах, улмаар ажлын сэтгэл ханамжийг тогтвортой байлгах боломжтой байдаг. Иймээс ажлын байрны сэтгэл ханамжийг зөвхөн гадаад нөхцөлөөр тайлбарлах бус, хувь хүний сэтгэлзүйн нөөц, тэр дундаа сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах чадвартай уялдуулан авч үзэх нь онолын хувьд үндэслэлтэй юм.

Хохшильд сэтгэл хөдлөлийн хөдөлмөр хэмээх ойлголтыг анх дэвшүүлж, ажил мэргэжлийн хүрээнд хувь хүн тухайн ажлын шаардлагад нийцүүлэн өөрийн сэтгэл хөдлөлийг ухамсартайгаар зохицуулж, илэрхийлэх эсвэл дарах үйл явцыг ийнхүү тодорхойлсон байдаг. Өөрөөр хэлбэл, сэтгэл хөдлөлийн хөдөлмөр гэдэг нь тухайн ажил мэргэжилд “ямар сэтгэл хөдлөлийг илэрхийлэх ёстой, алийг нь илэрхийлэх ёсгүй” гэсэн бичигдээгүй дүрэмд нийцүүлэн сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах шаардлагыг хэлдэг байна. Багшийн мэргэжил нь сэтгэл хөдлөлийн хөдөлмөр өндөр шаарддаг мэргэжлийн нэг бөгөөд багш нар өдөр тутам хүүхэд, эцэг эх, хамт олон, удирдлагатай харилцахдаа өөрийн бодит мэдрэмжээс үл хамааран тайван, тэвчээртэй, эерэг хандлагыг хадгалах шаардлагатай болдог. Ийм нөхцөлд багш өөрийн уур бухимдал, ядаргаа, түгшүүр зэрэг сөрөг сэтгэл хөдлөлийг дарах, харин халамжтай, урам өгсөн, ойлгож дэмжсэн сэтгэл хөдлөлийг тогтмол илэрхийлэх үүрэгтэй тулгардаг. Ялангуяа цэцэрлэгийн багш нарын хувьд сэтгэл хөдлөлийн хөдөлмөрийн ачаалал илүү өндөр байдаг. Учир нь тэд бага насны хүүхдийн аюулгүй байдал, сэтгэлзүйн тогтвортой байдал, сэтгэл хөдлөлийн хөгжилд шууд нөлөөлөх үүрэгтэй бөгөөд хүүхэд бүрт ижил халамж, анхаарал хандуулах шаардлагатай байдаг. Үүний зэрэгцээ эцэг эхийн хүлээлт, байгууллагын дүрэм журам, хамт олны харилцаа зэрэг олон талт харилцааны орчинд ажилладаг нь сэтгэлзүйн дарамтыг улам нэмэгдүүлдэг. Хэрэв багш сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадвар сул байвал сэтгэл хөдлөлийн хөдөлмөрөөс үүдэлтэй дотоод зөрчил, ядаргаа, сэтгэлзүйн туйлдал үүсэх эрсдэл нэмэгдэж, улмаар ажлын сэтгэл ханамж буурах магадлалтай. Харин сэтгэл хөдлөлөө үр дүнтэй зохицуулах чадвар өндөр багш нар ажлын стрессийг илүү зохистой даван туулж, харилцааны чанарыг хадгалах, мэргэжлийн үүргээ сэтгэл ханамжтайгаар гүйцэтгэх боломжтой байдаг. Иймээс Хохшильдийн сэтгэл хөдлөлийн хөдөлмөрийн онолын үүднээс авч үзэхэд, сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах чадвар нь багшийн ажлын сэтгэл ханамжийг тодорхойлох чухал сэтгэлзүйн хүчин зүйл гэж үзэх боломжтой.

Энэхүү судалгааны онолын суурь нь сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах чадвар болон ажлын байрны сэтгэл ханамжийг тайлбарлах хэд хэдэн онолын хандлагыг уялдуулан нэгтгэсэн болно.

Нэгдүгээрт, сэтгэл хөдлөлийн оюун ухааны онолын дагуу хувь хүн өөрийн болон бусдын сэтгэл хөдлөлийг танин мэдэх, ойлгох, зохицуулах чадвар нь мэргэжлийн орчинд стрессийг даван туулах, зан төлөв болон ажлын гүйцэтгэлийг үр дүнтэй удирдах чухал сэтгэлзүйн нөөц болдог.

Хоёрдугаарт, Сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах процессын загварт сэтгэл хөдлөлийг үүсэхээс өмнө болон үүссэний дараа зохицуулах стратегиудыг ялган тайлбарласан бөгөөд эдгээр стратеги нь ажлын стресс, сэтгэлзүйн сайн сайхан байдал, ажлын сэтгэл ханамжтай шууд холбоотой болохыг өмнөх судалгаанууд нотолсон байна (Gross & John, 2003).

Гуравдугаарт, ажлын байрны сэтгэл ханамжийг тайлбарлахад Херцберг, Мауснер, Снайдерман нарын хоёр хүчин зүйлийн онол болон Локкын онолын дагуу ажлын сэтгэл ханамж нь хувь хүн ажлын орчин, шаардлага, нөхцөлийг хэрхэн субъектив үнэлж байгаатай холбоотой сэтгэлзүйн төлөв гэж үздэг. Энэхүү үнэлгээнд хувь хүний дотоод нөөц, тухайлбал сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах чадвар чухал нөлөөтэй байдаг. Мөн Хохшильдийн сэтгэл хөдлөлийн хөдөлмөрийн онолоор багшийн мэргэжил нь байнгын сэтгэл хөдлөлийн зохицуулалт шаардсан, өндөр сэтгэлзүйн ачаалалтай ажил бөгөөд энэ нөхцөлд сэтгэл хөдлөлийг үр дүнтэй зохицуулах чадвар нь ажлын сэтгэл ханамжийг хамгаалах, дэмжих хүчин зүйл болдог гэж үздэг.

Дээрх онолын хандлагуудыг нэгтгэн дүгнэвэл, цэцэрлэгийн багш нарын сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадвар нь ажлын орчноос үүдэх сэтгэлзүйн дарамтыг бууруулах, ажлын шаардлага ба үүргийг эергээр хүлээн авч үнэлэх, улмаар ажлын байрны сэтгэл ханамжийг дэмжих дотоод сэтгэлзүйн механизм болж үйлчилдэг гэж үзэх онолын үндэслэл бүрдэж байна. Иймээс энэхүү судалгаанд цэцэрлэгийн багш нарын сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадвар болон ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хоорондын хамаарлыг стандартчилсан арга зүйд тулгуурлан, эмпирик түвшинд тодорхойлох зорилго тавьж байна.

### **Судалгааны арга зүй**

Энэхүү судалгаанд багш нарын сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах чадвар болон ажлын байрны сэтгэл ханамжийг үнэлэх зорилгоор дараах хоёр стандарт арга зүйг ашигласан. Үүнд:

- Emotion Regulation Questionnaire (ERQ) - Энэхүү асуулга нь хувь хүний сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах үндсэн стратегиудыг үнэлэхэд чиглэсэн бөгөөд энэхүү судалгаанд ашигласан хувилбарын найдвартай байдлын коэффициент Cronbach's  $\alpha = 0.81$  байна.
- Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) - Вайсс болон бусад судлаачдын боловсруулсан энэхүү арга зүй нь ажлын байрны дотоод болон гадаад сэтгэл ханамжийг хэмжихэд өргөн хэрэглэгддэг бөгөөд судалгаанд ашигласан хувилбарын найдвартай байдлын коэффициент Cronbach's  $\alpha = 0.87$  байна.

Дээрх хоёр арга зүйг Англи хэлнээс Монгол хэл рүү орчуулж, дахин эх хэл рүү нь орчуулах аргыг ашиглаж, хэл зүйн болон агуулгын нийцлийг хангах зорилгоор сэтгэл судлалын мэргэжилтнүүдийн оролцоотойгоор хянан нягталсан. Үүний дараа Монголын нөхцөлд тохирох эсхийг шалгах зорилгоор урьдчилсан туршилт явуулж, ойлгомжгүй, хоёрдмол утгатай асуултуудыг засварласан. Найдвартай байдлын шинжилгээний үр дүнгээр уг арга зүй нь Монголын нөхцөлд хэрэглэхэд тохиромжтой гэж дүгнэж үндсэн судалгаанд ашигласан болно. Судалгаанд оролцогчид сайн дурын үндсэн дээр хамрагдаж, оролцох зөвшөөрлийн хуудас бөглөж судалгааны зорилго, мэдээллийн нууцлал, өгөгдлийг ашиглах нөхцөлийн

талаар дэлгэрэнгүй мэдээллийг авсан. Цуглуулсан өгөгдлийг IBM SPSS статистик 23 программ ашиглан боловсруулсан бөгөөд шинжилгээний үр дүнд багш нарын сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах чадвар болон ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хооронд эерэг хамаарал илэрсэн.

### Судалгааны үр дүн

Энэхүү судалгаанд Дорноговь аймгийн Сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллагад ажиллаж буй нийт 200 багшийн олонлогоос тооцоот түүврийн аргаар сонгосон 120 багш хамрагдсан болно. Судалгааны түүврийн хэмжээг Крегси ба Морган нарын боловсруулсан үндсэн томъёоллын дагуу тооцсон. Үүнд:  $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$ . Тоон дүнгээр 133 орчим багшийг түүвэрлэх шаардлагатай байсан боловч боломжит оролцогчдын хүртээмж, нөхцөл, судалгааны хариу өгөх идэвх зэргийг харгалзан, эцсийн байдлаар 120 багшийг түүвэрт хамруулсан болно. Түүвэрлэлтийг санамсаргүй түүврийн аргаар гүйцэтгэсэн бөгөөд оролцогчдыг нас, ажлын туршлага, боловсролын зэрэглэл зэрэг үзүүлэлтээр харьцангуй тэнцвэртэй судалгаанд оролцуулахад анхаарсан. Насны бүлгүүдийн тархалтыг нь үзэхэд хамгийн олон буюу 25 хүн (20.8%) нь 36-40 насны багш нар байна. 41-45 насны хүмүүс ойролцоо буюу 24 хүн (20.0%) байна. Хамгийн бага буюу 3 хүн (2.5%) нь 55 ба түүнээс дээш насны оролцогч байна. Тухайн насны бүлэг хүртэлх судалгаанд оролцогчдын нийт хувь нь 40 хүртэлх насны хүмүүс 51.7% байна (30.8% + 20.8%). 45 хүртэлх насны хүмүүс 71.7% болж байна. Судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь эмэгтэйчүүд буюу 115 нь эмэгтэй судлуулагч хамрагдсан. Судалгаанд хамрагдсан багш нарын ихэнх нь 10 хүртэлх жилийн туршлагатай (62.5%). Энэ нь багш нарын дунд залуу боловсон хүчин давамгайлж байгааг харуулж байна. 11-20 жил ажилласан багш нар нийт 25 хүн (20.8%) байна. 21 болон түүнээс дээш жил ажилласан багш нар 20 хүн (16.7%) байна.

*Хүснэгт 1. Судалгаанд хамрагдсан нийт оролцогчид, ажлын сэтгэл ханамж*

Боловсруулалт		N	%
Cases	Valid	119	99.2
	Excluded <sup>a</sup>	1	0.8
	Total	120	100.0

Судалгаанд нийт 120 оролцогч хамрагдсан бөгөөд эдгээрээс 119 оролцогчийн өгөгдөл бүрэн байсан тул үр дүнгийн боловсруулалтад хамрагдсан. Харин 1 оролцогчийн өгөгдөл нь асуулгын хариултыг бүрэн бөглөөгүй буюу зарим хариулт хэмжих боломжгүй байсан тул судалгаанаас хассан болно. Нийт оролцогчдын 99.2% нь судалгааны асуулгад бүрэн хариулсан бөгөөд шинжилгээнд оруулахад тохиромжтой гэж үзсэн.

*Хүснэгт 2. Ажлын сэтгэл ханамжийг тодорхойлох судалгааны асуулгын найдварт байдал*

Найдварт байдал	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.774	36

Судалгаанд ашигласан ажлын сэтгэл ханамжийн асуулгын найдварт байдлыг шалгахад Cronbach's Alpha = 0.774 гарсан нь уг хэмжүүр нь дотоод нийцэл сайн, найдвартай хэмжүүр болохыг илтгэж байна. Судалгааны арга зүйн стандартын дагуу Cronbach's Alpha  $\geq 0.70$  байх тохиолдолд тухайн хэмжүүр нь хангалттай найдвартай гэж үздэг.

*Хүснэгт 3. Сэтгэл хөдлөлийн оюун ухааны асуулгын найдварт байдал*

Найдварт байдал	
Cronbach's Alpha	N of Items

Судалгаанд ашигласан сэтгэл хөдлөлийн оюун ухааныг хэмжих асуулгын найдварт байдлыг Cronbach's Alpha коэффициентээр шалгахад  $\alpha = 0.946$  гарсан. Энэ нь тухайн хэмжүүр нь маш өндөр дотоод нийцэлтэй, асуултууд хоорондоо уялдаатай, нэг ойлголтыг хэмжиж байгааг илтгэнэ.

**Хүснэгт 4. Сэтгэл хөдлөлийн оюун ухааныг илрүүлэх судалгааны үр дүн**

Үзүүлэлт	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Өөрийгөө танин мэдэх чадвар	120	11.00	43.00	32.5250	5.50472
Сэтгэл хөдлөлөө удирдах чадвар	120	10.00	48.00	33.3500	5.72280
Урам зориг, сэдэл	120	12.00	50.00	37.4500	6.28035
Бусдыг ойлгох	120	14.00	50.00	34.7833	6.07680
Нийгмийн ур чадвар	120	13.00	50.00	37.0833	5.75638

Дээрх үр дүнгээс үзэхэд дундаж утга нь тухайн хувьсагчийн үнэлгээний нийт оролцогчдын дундаж оноог илэрхийлж байна. Өөрийгөө танин мэдэх ( $M = 32.53$ ), Сэтгэл хөдлөлөө удирдах ( $M = 33.35$ ), Урам зориг, сэдэл ( $M = 37.45$ ), Бусдыг ойлгох ( $M = 34.78$ ), Нийгмийн ур чадвар ( $M = 37.08$ ) тус тус байна. Хамгийн өндөр үнэлгээтэй хүчин зүйл нь урам зориг, сэдэл ( $M = 37.45$ ) байгаагаас харахад судалгаанд оролцсон багш нар ажилдаа урам зоригтой хандаж байгааг илтгэнэ. Харин хамгийн бага дундаж оноо нь өөрийгөө танин мэдэх ( $M = 32.53$ ) бөгөөд энэ нь багш нар өөрийн сэтгэл хөдлөлийг танин мэдэх, ухамсарлах чадварын хувьд харьцангуй доогуур түвшинд байгааг харуулж байна. Нийт дундаж үнэлгээнээс дүгнэхэд, багш нарын сэтгэл хөдлөлийн оюун ухаан тогтвортой боловч төдийлөн өндөр биш түвшинд байгааг харуулж байна. Судалгаанд хамрагдсан багш нарын сэтгэл хөдлөлийн оюун ухаан, түүний дэд хүчин зүйлсийн үнэлгээ харьцангуй тогтвортой боловч тодорхой хэмжээний хэлбэлзэлтэй байна.

Тухайлбал, Өөрийгөө танин мэдэх чадвар ( $M = 32.53$ ,  $SD = 5.50$ ) болон сэтгэл хөдлөлөө удирдах чадвар ( $M = 33.35$ ,  $SD = 5.72$ ) хувьсагчдын стандарт хазайлт ойролцоо байгаа нь багш нарын өөрийгөө ойлгох болон зохицуулах чадварын үнэлгээ ижил түвшинд, бага зэрэг ялгаатай байгааг илэрхийлнэ. Харин урам зориг, сэдэл ( $M = 37.45$ ,  $SD = 6.28$ ), нийгмийн ур чадвар ( $M = 37.08$ ,  $SD = 5.76$ ) хувьсагчдын стандарт хазайлт харьцангуй өндөр байгаа нь судалгаанд оролцогчдын онооны тархалт арай өргөн байгааг илтгэнэ. Энэ нь судалгаанд оролцогчдын дунд зарим нь өөрийгөө маш өндөр үнэлдэг бол зарим нь харьцангуй бага үнэлэх хандлагатай байгааг харуулж байна. Тиймээс онооны тархалт, хэвийн хуваарилалт болон бүлгүүдийн ялгааг цаашид нарийвчлан судлах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна. Энэхүү судалгаа нь сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадвар болон цэцэрлэгийн багш нарын ажлын сэтгэл ханамж хоорондох хамаарлыг судалсан бөгөөд Пирсоны корреляцийн шинжилгээний үр дүнд дараах дүгнэлтэд хүрлээ.

Өөрийгөө танин мэдэх нь бусад сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадваруудтай (сэтгэл хөдлөлөө удирдах, өөрийгөө сэдэлжүүлэх, бусдыг ойлгох, нийгмийн ур чадвар) өндөр хамааралтай гарсан. Ялангуяа өөрийгөө танин мэдэх ба нийгмийн ур чадвар хоорондын хамаарал хамгийн өндөр буюу 0.808 болж, өөрийгөө танин мэдэх чадвар нь нийгмийн харилцаанд амжилттай оролцох чадварын чухал үндэс болдог болохыг харуулж байна.

Сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадвар болон өөрийгөө сэдэлжүүлэх чадварын хооронд эерэг хамаарал ( $r = 0.772$ ) илэрсэн нь хувь хүн сэтгэл хөдлөлөө үр дүнтэй зохицуулах чадвартай байх нь дотоод сэдлийг нэмэгдүүлэх, зорилгодоо тууштай хандах боломжийг нэмэгдүүлдэг

болохыг харуулж байна. Өөрөөр хэлбэл, сэтгэлийн хөдөлгөөний хяналт нь сэдэлжүүлэлтийг дэмжих, ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлэхэд чухал дэмжигч хүчин зүйл болж байна.

Бусдыг ойлгох чадвар болон нийгмийн ур чадвар нь мөн эерэг хамааралтай байгаа нь багш нарын нийгмийн харилцааны ур чадвар нь бусдын сэтгэл хөдлөлийг ойлгох, хариу үйлдэл үзүүлэх чадварын чухал бүрэлдэхүүн хэсэг болохыг баталж байна.

Өөрийгөө сэдэлжүүлэх чадвар нь бусдыг ойлгох чадвар болон нийгмийн харилцаанд амжилттай хамтран ажиллах чадвартай өндөр хамааралтай байна. Энэ нь багш нарын сэтгэл хөдлөлөө зөв удирдаж, хүнд нөхцөлд ч амжилттай ажиллах чадвартай байх нь ажлын сэтгэл ханамжид эерэг нөлөө үзүүлдэг болохыг харуулж байна.

Судалгааны үр дүн нь сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадвар нь ажлын сэтгэл ханамж болон бусад холбоотой хүчин зүйлүүдтэй өндөр хамааралтай болохыг баталж байна. Энэ нь багш нарын мэргэжлийн ур чадвар, бусадтай хамтран ажиллах чадвар, мөн өөрийн сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах чадвар нь тэдний ажлын байранд сэтгэл ханамжтай байх нөхцөлийг бүрдүүлдэг болохыг харуулж байна. Сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадвар нь багш нарын амжилттай ажиллах, сэтгэл ханамжтай байх, хамтран ажиллах чадваруудыг сайжруулахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

Ажлын сэтгэл ханамжийн түвшинг авч үзэхэд оролцогчид ажлын сэтгэл ханамжийн талаар харьцангуй өндөр дүнтэй (дундаж = 133.47) үнэлгээ өгсөн байна. Энэ нь цэцэрлэгийн багш нарын ажлын орчин, удирдлага, хамт олон, цалин хангамжийн зарим асуудалд сэтгэл хангалуун байгааг харуулж байгаа боловч зарим асуудалд сэтгэл ханамжийн түвшин буурч байгаа ажиглагдаж байна.

- Цалин, урамшуулал болон мэргэжлийн өсөлт, дэвших боломжийн талаарх сэтгэл ханамжийн дундаж оноо  $M \approx 3.5$  гарсан нь дунд түвшний сэтгэл ханамжтай байгааг харуулж байна. Судалгаанд оролцогчдын олонх нь цалин болон мэргэжлийн хөгжлийн талаар "сэтгэл хангалуун бус" хариулт өгсөн бөгөөд энэ нь цэцэрлэгийн багш нарын хувьд цалин, ажил мэргэжлийн өсөлттэй холбоотой асуудал байгааг илэрхийлж байна.
- Удирдлага болон хамт олонтой харилцах харилцааг судалсан дэд асуултуудын дундаж  $M = 5.22$  гарсан нь өндөр сэтгэл ханамжтай байгааг харуулж байна. Багш нар даргын ур чадвар, хамтран ажиллагчдын хандлагыг эергээр үнэлсэн нь тэдний ажлын орчны уур амьсгалыг эерэг хүлээн авч буйг илтгэнэ. Энэ нь байгууллагын дотоод харилцаа, багийн ажиллагаа нь ажлын сэтгэл ханамжийг дэмжих чухал хүчин зүйл гэдгийг харуулж байна.
- Ажлын ачаалал, байгууллагын дотоод дүрэм журмын талаарх үнэлгээ нь дунд түвшний сэтгэл ханамж буюу харьцангуй бага дундаж оноог илэрхийлж байна. Зарим оролцогчид ажлын ачаалал болон дотоод журам нь ажлыг үр дүнтэй гүйцэтгэхэд саад болдог гэж үзсэн ч, нийт дүнгээр эдгээр хүчин зүйл нь хэт сөрөг нөлөөтэй биш байгааг харуулж байна. Энэ нь багш нар дүрэм журам болон ачааллыг хүлээн зөвшөөрч байгаа ч зарим тохиолдолд ажлын гүйцэтгэлд хүндрэл үүсгэдэг гэж үзэж болзошгүй байна.

Судалгаанд оролцогчдын ажлын сэтгэл ханамж өндөр түвшинд байгаа боловч тодорхой асуудлууд дээр сэтгэл ханамж буурсан хандлага ажиглагдсан. Тухайлбал, цалин хөлс, мэргэжлийн дэвшилт, байгууллагын дотоод зохион байгуулалттай холбоотой асуултуудад оролцогчид дунд болон доогуур үнэлгээ өгсөн нь эдгээр нь багш нарын хувьд анхаарал хандуулах шаардлагатай, чухал асуудал байгааг илтгэж байна.

Нөгөө талаар, багш нарын зүгээс хамт олны харилцаа, удирдлагын дэмжлэг, ажлын орчин зэрэг хүчин зүйлсэд эерэг үнэлгээ өгсөн нь тэдгээр чиглэлээр сэтгэл ханамж өндөр байгааг харуулж байна. Иймээс цэцэрлэгийн багш нарын сэтгэл ханамжийг цогцоор нь дэмжихийн тулд цалин хангамж, мэргэжлийн өсөлт зэрэг материаллаг ба бүтцийн хүчин зүйлүүдийг сайжруулахын зэрэгцээ, удирдлага болон хамт олны дэмжлэгт суурилсан орчныг хадгалах, хөгжүүлэх нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.

*Хүснэгт 5. Ажлын сэтгэл ханамж судалгааны дундаж*

Үзүүлэлт	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ажлын сэтгэл ханамж	119	74.03	202.20	133.4700	17.58584

Судалгааны үр дүнгээс харахад оролцогчдын ажлын сэтгэл ханамж дунджаар өндөр түвшинд байгаа ч тодорхой хувь нь бага оноотой байгаа нь ажлын сэтгэл ханамж хувь хүнээс хамааран ялгаатай илэрдэг болохыг харуулж байна. Үнэлгээний стандарт хазайлт харьцангуй өндөр байгаа нь сэтгэл ханамжийн түвшин тогтворгүй, оролцогчдын дунд өөр өөр түвшинд илэрч байгааг илтгэнэ. Энэ нь байгууллагын удирдлага, ажлын орчин, дотоод бодлого зэрэг хүчин зүйлүүд дээр анхаарал хандуулах шаардлагатайг харуулж байна.

Сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадвар болон ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хоорондын хамаарлыг тодорхойлох зорилгоор Пирсоны корреляцийн шинжилгээ хийсэн. Шинжилгээний үр дүнгээр цэцэрлэгийн багш нарын сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадвар (ERQ) болон ажлын байрны сэтгэл ханамж (MSQ) хооронд статистикийн ач холбогдолтой дунд зэргийн эерэг хамаарал илэрсэн ( $r = 0.42$ ,  $p < 0.01$ ).

#### Дүгнэлт

Энэхүү судалгааны зорилго нь цэцэрлэгийн багш нарын сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадвар болон ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хоорондын хамаарлыг стандартчилагдсан арга зүйд тулгуурлан, эмпирик түвшинд тодорхойлох явдал байв. Судалгаанд Дорноговь аймгийн сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллагад ажиллаж буй 120 багш хамрагдсан бөгөөд судалгааны зорилго бүрэн хангагдсан гэж үзэж байна. Судалгааны үр дүнгээс харахад цэцэрлэгийн багш нарын сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадвар нь дэд бүрэлдэхүүнүүдийн хувьд харьцангуй тогтвортой түвшинд илэрч, ялангуяа урам зориг, нийгмийн ур чадварын үзүүлэлтүүд өндөр байв. Харин өөрийгөө танин мэдэх чадвар харьцангуй доогуур үнэлэгдсэн нь багш нарын хувьд өөрийн сэтгэл хөдлөлийг ухамсарлах, дотоод туршлагаа эргэцүүлэн танин мэдэх чадварыг цаашид хөгжүүлэх бодит хэрэгцээ байгааг илтгэж байна.

Пирсоны корреляцийн шинжилгээний үр дүнгээр сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадвар болон ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хооронд статистикийн ач холбогдолтой эерэг хамаарал илэрсэн бөгөөд энэ нь багш нар сэтгэл хөдлөлөө илүү үр дүнтэй зохицуулах тусам ажлын орчноо эергээр үнэлэх, улмаар ажлын байрны сэтгэл ханамж өндөр байх хандлагатайг харуулж байна. Энэ үр дүн нь Хохшильдийн сэтгэл хөдлөлийн хөдөлмөрийн онол, Гроссын сэтгэл хөдлөлийг зохицуулах процессын загвар, мөн Майер ба Саловейн сэтгэл хөдлөлийн оюун ухааны онолын тайлбартай онолын түвшинд нийцэж байна (Gross & John, 2003; Klassen & Chiu, 2010).

Практик талаас авч үзвэл, цэцэрлэгийн багш нарын ажлын сэтгэл ханамжийг дэмжихэд зөвхөн ажлын нөхцөл, цалин урамшуулал зэрэг гадаад хүчин зүйлсээс гадна багшийн дотоод сэтгэлзүйн нөөц болох сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадварыг хөгжүүлэх нь чухал ач холбогдолтой юм. Иймд сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллагын багш нарын мэргэжлийн хөгжлийн хөтөлбөрт сэтгэл хөдлөлийн боловсрол, өөрийгөө танин мэдэх,

стрессийг зохицуулах ур чадварыг хөгжүүлэх сургалтыг системтэйгээр тусгах нь тохиромжтой гэж дүгнэж байна.

### Талархал

Судалгааны ажлыг хэрэгжүүлэх явцад хамтран ажиллаж, дэмжлэг үзүүлсэн Дорноговь аймгийн сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллагууд болон Замын-Үүд сумын 7 дугаар цэцэрлэгийн хамт олонд талархал илэрхийлье.

### Ашигласан бүтээлийн жагсаалт

- Cherniss, C. (2001). Emotional intelligence and organizational effectiveness. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds.), *The emotionally intelligent workplace* (pp. 3–12). Jossey-Bass.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (4th ed.). Allyn & Bacon.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271–299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215. [https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503\\_02](https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02)
- Misra, R., & McKean, M. (2000). College students' academic stress and its relation to their anxiety, time management, and leisure satisfaction. *American Journal of Health Studies*, 16(1), 41–51.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction, motivation, and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Torquati, J. C., Raikes, H., & Huddleston-Casas, C. (2007). Teacher education, motivation, compensation, workplace support, and links to quality of center-based child care. *Early Childhood Research Quarterly*, 22(3), 261–275. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2007.03.004>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota. <https://doi.org/10.1037/t05540-000>
- Өлзийсайхан, Г. (2017). ЕБС-ийн багшийн ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлөх хүчин зүйлсийн судалгаа.
- Түмэнбаяр, С. (2020). Боловсролын байгууллагын ажилтнуудын ажлын сэтгэл ханамж ба байгууллагын уур амьсгал.
- Оюунтуяа, Г. (2022). Багшийн ажлын урам зориг ба ажлын сэтгэл ханамжийн хамаарал.
- World Health Organization. (2023). *Mental health at work: Supporting teachers' psychological well-being*. WHO Press.