

VẬN DỤNG MÔ HÌNH PERMA ĐỂ TÌM HIỂU HẠNH PHÚC CỦA GIÁNG VIÊN TIẾNG ANH: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CẦN THƠ

Ngô Huỳnh Hồng Nga

Trường Đại học Cần Thơ
Email: nhhnga@ctu.edu.vn

Article history

Received: 13/02/2025

Accepted: 03/3/2025

Published: 05/4/2025

Keywords

Wellbeing, phenomenology, lecturer, PERMA model, English language teaching

ABSTRACT

Teacher wellbeing has a significant impact on the quality of teaching and the learning outcomes of students. Although there have been many studies investigating the wellbeing of teachers in the field of education, there are still few studies exploring the wellbeing of university lecturers in the field of English language teaching in Vietnam. Employing a qualitative approach, specifically phenomenological analysis, this study investigated English as a foreign language (EFL) lecturers' wellbeing in their teaching environment. Based on the PERMA theoretical framework, this study collected data through semi-structured interviews with 18 EFL lecturers at Can Tho University. The results from this study demonstrated the multifaceted nature of lecturers' well-being, highlighting the interplay of workplace relationships, positive emotions, engagement, meaning in work, and accomplishments. Educational institutions play a pivotal role in creating an environment that supports these elements, thereby enhancing the overall well-being of lecturers.

1. Mở đầu

Trong những năm gần đây, hạnh phúc (wellbeing) của GV ngày càng nhận được nhiều sự quan tâm từ các nhà nghiên cứu trên khắp thế giới. Granziera và cộng sự (2021) nhận định rằng, hạnh phúc không chỉ cần thiết đối với bản thân người GV mà cũng rất quan trọng đối với người học, với nhà trường và cộng đồng. Những người hạnh phúc là những người khỏe mạnh, sống có mục đích, họ biết cách duy trì sự kết nối với cộng đồng và biết cách cân bằng cảm xúc xã hội. Budzińska (2023) nhận định rằng, hạnh phúc là điều rất quan trọng đối với GV “để phát triển, để duy trì nghề nghiệp, để có sức khỏe thể chất và tinh thần tốt, và cần được đảm bảo bởi các nhà hoạch định chính sách và những người phụ trách các tổ chức giáo dục” (tr 23). Theo Ryan và Deci (2001), sự hạnh phúc được hiểu là: (1) hạnh phúc chủ quan (subjective well-being) liên quan đến quan điểm hưởng thụ; (2) hạnh phúc tâm lý (psychological well-being) liên quan đến quan điểm tự thực hiện. Quan điểm hưởng thụ nhấn mạnh trải nghiệm cảm xúc và sự hài lòng trong cuộc sống của một cá nhân, trong khi quan điểm tự thực hiện tập trung vào sự tự nhận thức và ý nghĩa mà cá nhân gán cho cuộc sống của họ (Mercer, 2021).

Mặc dù nhiều nghiên cứu đã nhấn mạnh tầm quan trọng về hạnh phúc của GV (Babic et al., 2022; Granziera et al., 2021; Li, 2021; Sadeghi & Pourbahram, 2024). Tuy nhiên, cho tới thời điểm hiện tại chưa có nhiều nghiên cứu tìm hiểu về hạnh phúc của giảng viên (GgV) tiếng Anh được thực hiện ở Việt Nam. Vận dụng phương pháp phân tích hiện tượng, nghiên cứu này điều tra cảm nhận hạnh phúc của GgV tiếng Anh trong môi trường làm việc. Để đạt được mục tiêu này, câu hỏi nghiên cứu được đặt ra như sau: Các GgV tiếng Anh trải nghiệm hạnh phúc trong môi trường làm việc như thế nào?.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số nghiên cứu về hạnh phúc của giáo viên tiếng Anh

Hạnh phúc của GV là một khía cạnh quan trọng góp phần nâng cao chất lượng dạy và học nên có rất nhiều nghiên cứu trên thế giới đã được tiến hành trong thời gian gần đây để điều tra về hạnh phúc của GV. Cụ thể, nghiên cứu của Budzińska (2023) đã chỉ ra một số yếu tố đóng góp vào hạnh phúc của GV ở cấp độ hệ thống và tổ chức, bao gồm văn hóa nơi làm việc, chính sách, tổ chức, quản lý, cơ hội phát triển chuyên môn, và đời sống xã hội, cũng như các nguồn lực đầy đủ và điều kiện làm việc vật chất tốt. Tuy nhiên, tác giả nhận định rằng một số yếu tố ảnh hưởng đến hạnh phúc của GV ngôn ngữ tại môi trường này là đặc thù về bản chất của tổ chức và do đó không thể áp dụng được ở môi trường khác. Kết quả nghiên cứu của Mercer (2023) cho thấy, hạnh phúc của GV được xác định bởi đặc điểm

mô hình kinh doanh của khu vực tư nhân, đặc biệt là về điều kiện làm việc và địa vị của nghề nghiệp. Nghiên cứu này cũng chỉ ra các khía cạnh tích cực. Ví dụ, các GV tường thuật rằng họ tận hưởng việc giảng dạy của mình, có mối quan hệ tích cực với đồng nghiệp và sinh viên (SV), và có một môi trường làm việc tích cực, điều này khác nhau giữa các tổ chức. Nazari và Karimpour (2024) đã tìm ra ba chủ đề liên quan đến hạnh phúc của GV: (1) nội dung là nơi trải nghiệm cảm xúc tích cực và tiêu cực; (2) bối cảnh nội dung và bối cảnh tổ chức là những yếu tố quyết định tìm kiếm mục đích trong giảng dạy; (3) các thông số xã hội văn hóa như việc định hình ý nghĩa trong giảng dạy. Hạnh phúc của GV bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố cá nhân, tổ chức và xã hội văn hóa, và ảnh hưởng đáng kể đến thực tiễn chuyên môn, bản sắc và cảm xúc của GV. Nghiên cứu này cung cấp các gợi ý cho GV và các nhà giáo dục về cách áp dụng các giải pháp chuyên nghiệp có thể góp phần hiệu quả vào hạnh phúc của GV. Demir (2024) lại nghiên cứu và cho thấy mối quan hệ giữa hạnh phúc và sức khỏe tâm thần trong bối cảnh giáo dục đại học có sự liên kết chặt chẽ. Các GgV nhấn mạnh vai trò then chốt của các mối quan hệ tích cực tại nơi làm việc là nguồn gốc chính của hạnh phúc. Kết quả này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc nuôi dưỡng một bầu không khí tích cực và hỗ trợ của đồng nghiệp trong môi trường học thuật để nâng cao sự hạnh phúc tổng thể của GgV. Ngoài ra, đa số các GgV đồng ý rằng sự xã hội hóa và dành thời gian cho chăm sóc bản thân là những chiến lược hiệu quả để thúc đẩy hạnh phúc. Kết quả từ nghiên cứu này cũng chỉ ra rằng, các tổ chức giáo dục phải ưu tiên các sáng kiến thúc đẩy các mối quan hệ tích cực tại nơi làm việc và khuyến khích các thực hành chăm sóc bản thân để thúc đẩy hạnh phúc và sức khỏe tâm thần tổng thể của GgV.

Tóm lại, các kết quả từ những nghiên cứu ở trên cho thấy rằng, hạnh phúc của GV ở môi trường làm việc là một khái niệm đa diện và chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố khác nhau từ cấp độ nhà nước, nhà trường và cá nhân GV. Các nghiên cứu này đã cung cấp cơ sở lý thuyết quan trọng cho nghiên cứu trong bài báo này giúp tìm hiểu rõ hơn cảm nhận về hạnh phúc của GgV tiếng Anh ở Việt Nam.

2.2. Mô hình PERMA trong việc tìm hiểu về hạnh phúc của giảng viên

Seligman (2011) giải thích rằng hạnh phúc là một cấu trúc đa dạng bao gồm các khía cạnh thể chất, tâm lý, xã hội và cảm xúc. Nó thể hiện sự tương tác phức tạp giữa sức khỏe tổng thể, sự hài lòng và chất lượng cuộc sống của một cá nhân. Nghiên cứu này vận dụng mô hình PERMA của Seligman (2011) làm cơ sở lý thuyết để giải thích về hạnh phúc của GV ở môi trường làm việc. Trong mô hình này, Seligman đề xuất năm yếu tố chính của hạnh phúc bao gồm: (1) Cảm xúc tích cực (Positive emotion); (2) Sự gắn kết (Engagement); (3) Các mối quan hệ (Relationships); (4) Ý nghĩa cuộc sống (Meaning); (5) Thành tích (Achievement).

Theo Seligman (2011), *cảm xúc tích cực* là yếu tố đầu tiên của mô hình PERMA. Cảm xúc tích cực đề cập đến một loạt các cảm giác vượt xa niềm vui và hạnh phúc, bao gồm sự nhiệt tình, hài lòng, tự hào, hi vọng, quan tâm, tình yêu, lòng trắc ẩn, sự giải trí và lòng biết ơn. Việc nuôi dưỡng những cảm xúc này có thể nâng cao sự hạnh phúc. Ngoài ra, sự kiên cường rất quan trọng khi con người phải đối mặt với nghịch cảnh và cảm xúc tích cực có thể giúp phát triển các chiến lược đối phó và phục hồi nhanh hơn từ những tình huống khó khăn. Yếu tố thứ hai là *sự gắn kết*. Sự gắn kết có thể được mô tả như một cấu trúc hướng đến hành động bao gồm các thành phần cảm xúc, hành vi và nhận thức. Trong bối cảnh giáo dục, sự gắn kết cảm xúc liên quan đến việc trải nghiệm các cảm xúc tích cực trong lớp học; sự gắn kết hành vi liên quan đến việc tham gia tích cực vào lớp học và hợp tác với đồng nghiệp; sự gắn kết nhận thức đề cập đến mức độ tập trung tinh thần và động lực trong lớp học. Cụ thể trong giảng dạy, những GV tham gia tích cực vào việc giảng dạy trải qua mức độ kiểm soát công việc cao hơn, hài lòng với công việc và ít căng thẳng nghề nghiệp hơn. Yếu tố thứ ba là *các mối quan hệ xã hội* trong cả lĩnh vực đời sống cá nhân và chuyên môn. Trong lĩnh vực giáo dục, các mối quan hệ với đồng nghiệp, người học và lãnh đạo được coi là cực kỳ quan trọng đối với hạnh phúc nghề nghiệp và sự hài lòng với công việc của một GV. Yếu tố thứ tư là *ý nghĩa cuộc sống* đề cập đến việc con người tìm kiếm mục đích, mong muốn các hành động có giá trị và kết nối với điều gì đó lớn hơn. Trong lĩnh vực giáo dục, cảm giác về ý nghĩa của GV có thể ảnh hưởng lớn đến mối quan hệ của họ với người học và cảm giác hài lòng với công việc nói chung. Yếu tố thứ năm là *thành tựu*. Thành tựu liên quan đến việc đạt được mục tiêu thông qua sự nỗ lực và tự tạo động lực cho bản thân, dẫn đến việc hạnh phúc được nâng cao khi mọi người tự hào về những thành tựu của mình. Trong giảng dạy, thành tựu có liên quan chặt chẽ đến mối quan hệ của GV với người học. Ngoài ra, những thành tựu cá nhân của GV ảnh hưởng tích cực đến sự hạnh phúc tổng thể của họ.

Thông qua việc vận dụng mô hình PERMA, bài báo đóng góp thêm cơ sở khoa học cho lĩnh vực nghiên cứu liên quan đến hạnh phúc của GgV tiếng Anh trong bối cảnh giáo dục đại học Việt Nam. Hơn nữa, dựa vào khung lý thuyết PERMA, kết quả này cũng đưa ra các giải pháp và đề xuất phù hợp giúp cho các nhà quản lý có những kế hoạch và hoạt động phù hợp để nâng cao hạnh phúc ở nơi làm việc và hiệu quả giảng dạy của GgV.

2.3. Khảo sát hạnh phúc của giảng viên tiếng Anh tại Trường Đại học Cần Thơ theo mô hình PERMA

2.3.1. Phương pháp khảo sát

Chúng tôi sử dụng phương pháp định tính (qualitative), cụ thể là phương pháp hiện tượng học (phenomenology) để điều tra cảm nhận hạnh phúc của GgV tiếng Anh trong môi trường làm việc. Creswell (2013) giải thích rằng, nghiên cứu hiện tượng học (phenomenology) mô tả nhận thức chung của một số cá nhân liên quan đến kinh nghiệm thực tế của họ về một khái niệm hoặc một hiện tượng. Nghiên cứu này thu thập số liệu thông qua các cuộc phỏng vấn bán cấu trúc (semi-interviews) trực tiếp với 18 GgV dạy tiếng Anh tại một trường đại học.

Chúng tôi tiến hành khảo sát tại Trường Đại học Cần Thơ trong tháng 5/2024. Các ứng viên tham gia được tuyển chọn bằng phương pháp lấy mẫu dựa theo tiêu chí (purposeful sampling). Theo giải thích Cilesiz (2011), trong phương pháp hiện tượng học (phenomenology), cần lựa chọn một nhóm người tham gia tương đối đồng nhất để có thể dễ dàng xác định và mô tả cụ thể bản chất về kinh nghiệm của họ. Tổng cộng có 18 GgV tiếng Anh ở ba giai đoạn nghề nghiệp khác nhau (*beginning*, *mid-career* và *late-career*) được mời tham gia phỏng vấn. Masuda và cộng sự (2013) đề xuất ba giai đoạn chính trong nghề nghiệp của GgV bao gồm: *Beginning* (có từ 01 đến 05 năm kinh nghiệm giảng dạy), *Midcareer* (có từ 06 đến 20 năm kinh nghiệm giảng dạy) và *Late-career* (có trên 20 năm kinh nghiệm giảng dạy). Bảng 1 tóm tắt về kinh nghiệm giảng dạy của các GgV được chia thành ba nhóm: nhóm *Beginning*, nhóm *Mid-career* và nhóm *Late-career*. Việc tuyển chọn GgV ở các giai đoạn nghề nghiệp khác nhau tham gia phỏng vấn có ý nghĩa rất quan trọng để thu thập nguồn dữ liệu đa dạng liên quan đến cảm nhận của họ về hạnh phúc ở môi trường giảng dạy. Để bảo mật danh tính của người tham gia, mỗi GgV được đặt định danh và vị trí công việc của họ không được trình bày trong bảng 1.

Bảng 1. Thông tin của các GgV tham gia

STT	Định danh	Giới tính	Số năm giảng dạy
1	Lan	Nữ	1-5
2	Nguyệt	Nữ	1-5
3	Trang	Nữ	1-5
4	Việt	Nam	1-5
5	Thuận	Nam	1-5
6	Tiến	Nam	1-5
7	Liên	Nữ	6-20
8	Loan	Nữ	6-20
9	Linh	Nữ	6-20
10	Luân	Nam	6-20
11	Quốc	Nam	6-20
12	Thoại	Nam	6-20
13	Huệ	Nữ	20+
14	Cúc	Nữ	20+
15	Trúc	Nữ	20+
16	Trí	Nam	20+
17	Trường	Nam	20+
18	Thành	Nam	20+

Trước tiên, chúng tôi tiến hành 03 cuộc phỏng vấn thử nghiệm với 03 GgV tiếng Anh, những người không tham gia vào nghiên cứu này. Sau đó, các cuộc phỏng vấn bán cấu trúc (semi-structured interviews) chính thức lần lượt được tiến hành với 18 GgV. Mỗi cuộc phỏng vấn kéo dài từ 45 đến 60 phút và đều được ghi âm lại. Trong quá trình phỏng vấn, các ý chính quan trọng đều được chúng tôi ghi chú lại rất cẩn thận.

Dữ liệu từ các cuộc phỏng vấn bán cấu trúc được mã hóa bằng phần mềm NVivo 12 để thống kê và xây dựng các chủ đề chính. Cụ thể hơn, dữ liệu được phân tích theo phương pháp phân tích hiện tượng (phenomenological data analysis approach) được xây dựng bởi tác giả Moustakas (1994). Các tác giả Yüksel và Yıldırım (2015) nhận định rằng phương pháp phân tích số liệu của Moustakas rất chặt chẽ, chi tiết, và hệ thống được áp dụng để phân tích dữ liệu về kinh nghiệm thực tế của người tham gia.

2.3.2. Kết quả khảo sát

Phần này trình bày các kết quả được tường thuật bởi các GgV tham gia phỏng vấn dựa trên năm yếu tố chính trong mô hình PERMA (Seligman, 2011). Cụ thể:

- *Mối quan hệ ở nơi làm việc:*

14 trong số 18 GgV tham gia nhận định rằng, mối quan hệ tốt với người quản lý và đồng nghiệp là một trong những yếu tố quan trọng góp phần tạo nên sự hạnh phúc cho GgV. Trí (late-career) cho rằng: “Đối với tôi, yếu tố quan trọng nhất để người GgV cảm nhận sự hạnh phúc trong công việc là sự gắn kết giữa các đồng nghiệp với nhau, sống vì nhau và quan tâm nhau thật sự. Tôi không có mối quan hệ tốt với các đồng nghiệp lắm, chỉ ở mức trung bình”. Liên (mid-career) chia sẻ: “Vì người quản lý rất bận rộn nên tôi sợ làm phiền họ khi có việc cần liên hệ. Khi mới chuyển về công tác tại trường tôi đã gặp rất nhiều khó khăn do không có người hỗ trợ. Đồng nghiệp không sẵn lòng chia sẻ nên tôi phải cố gắng tự học và tự tìm hiểu. Nhìn chung, mối quan hệ đồng nghiệp ở môi trường này không tốt. Chính những điều này làm cho tôi cảm thấy áp lực và không thoải mái”.

- *Cảm xúc tích cực của GgV:*

12 trong số 18 GgV tham gia cho rằng, phản hồi tích cực và kết quả học tập tốt của SV là một yếu tố quan trọng góp phần thúc đẩy cảm xúc tích cực của GgV. Lan (beginning) cho rằng: “Sau mỗi giờ dạy, tôi cảm thấy vui vẻ và tràn đầy năng lượng khi nhận thấy SV hiểu bài và có động lực học tập”. Quốc (mid-career) tường thuật: *Khi nhận được email từ một cựu SV chia sẻ về việc bạn ấy đã trúng tuyển học bổng học Thạc sĩ ở Úc, tôi cảm thấy vô cùng hạnh phúc và tự hào về thành tích của em. Tôi cảm thấy những nỗ lực của mình để hỗ trợ các em đã được đền đáp.* Trường (late-career) chia sẻ: “Tôi cảm thấy rất hạnh phúc khi có một SV nhắn tin nói rằng bạn ấy rất thích học với tôi vì sau khóa học đã tiến bộ rất nhiều. Bạn ấy hi vọng sẽ được học với tôi môn khác trong những học kì tiếp theo”.

- *Sự gắn kết ở nơi làm việc:*

10 trong số 18 GgV tham gia cho rằng, sự gắn kết với đồng nghiệp và SV tác động đáng kể đến cảm xúc tích cực và hạnh phúc của họ. Linh (late-career) cho biết: “Tôi có mối quan hệ rất thân thiết với SV nên thường trao đổi với các bạn nhiều kiến thức cả trong học tập lẫn cuộc sống. Đặc biệt, có một số SV thường ở lại sau giờ học để trò chuyện với tôi. Chính điều này làm tôi cảm thấy hạnh phúc với công việc mình đang làm”. Việt (beginning) chia sẻ: “Tôi tin rằng trong môi trường làm việc khi gặp được những người đồng nghiệp có cùng tần số với mình, nhiệt tình hỗ trợ khi mình gặp khó khăn và được làm công việc đúng với chuyên môn thì GgV có thể vượt qua khó khăn dễ dàng và luôn cảm thấy hài lòng”.

- *Ý nghĩa trong công việc:*

9 trong số 18 GgV tiết lộ rằng khi cảm nhận được ý nghĩa trong công việc đang làm thì họ cảm giác rất hài lòng. Thuận (beginning) cho biết: “Từ khi được tuyển vào làm việc tại Khoa này, tôi đã học hỏi được nhiều kiến thức hữu ích, bao gồm cả kiến thức chuyên môn và nghiên cứu khoa học. Đây là môi trường thuận lợi để giúp tôi phát triển chuyên môn và phù hợp với năng lực của mình nên tôi rất hài lòng với những công việc ý nghĩa mình đang làm”. Tương tự, Loan (mid-career) chia sẻ: “Các quản lý của tôi thường khuyến khích tất cả GgV tham gia vào các hoạt động phát triển chuyên môn và tiếp tục học tập nâng cao trình độ. Họ luôn tạo mọi điều kiện thuận lợi nhất cho GgV phát triển nghề nghiệp”.

- *Thành tựu đạt được:*

8 trong số 18 GgV tham gia phỏng vấn chia sẻ rằng, thành tựu trong công việc cũng mang đến cho họ nhiều động lực và cảm xúc tích cực trong công việc. Thành (late-career) cho rằng: “Khi nhận hướng dẫn luận văn thạc sĩ, tôi phải đọc thêm rất nhiều tài liệu tham khảo và đầu tư rất nhiều thời gian. Vì vậy, khi các học viên do mình hướng dẫn bảo vệ thành công luận văn, tôi cảm thấy rất hài lòng và hạnh phúc”. Luân (mid-career) nhận định rằng: “Những thành tựu tôi đạt được trong công việc như: xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trong năm học vừa qua, được phong học hàm Phó giáo sư đã mang đến cho tôi những cảm xúc tích cực trong công việc. Tôi cảm thấy những nỗ lực của mình đã được đền đáp xứng đáng nên có nhiều động lực hơn nữa để phấn đấu”.

2.4. Bàn luận

Dựa vào mô hình PERMA và kết quả đã khảo sát được, chúng tôi bàn luận sâu vào các yếu tố quan trọng góp phần vào sự hạnh phúc của GgV, nhấn mạnh tầm quan trọng của mối quan hệ nơi làm việc, cảm xúc tích cực, sự gắn kết, ý nghĩa trong công việc và thành tựu.

Một kết quả nổi bật từ nghiên cứu này là mối quan hệ tốt với người quản lý và đồng nghiệp có ảnh hưởng đến hạnh phúc của GgV. Các mối quan hệ nơi làm việc tích cực tạo ra một môi trường hỗ trợ cho sự hài lòng và hạnh phúc trong công việc của GgV. Kết quả này giống với nhận định của Babic và cộng sự (2022) khi giải thích rằng, mối quan hệ xã hội rất cần thiết giúp cải thiện sức khỏe tinh thần và mang đến cảm giác tích cực cho GgV tại nơi làm việc. Trong mô hình PERMA, Seligman (2011) nhận định rằng chất lượng của các mối quan hệ mà con người hình thành với những người xung quanh là rất quan trọng để giúp họ sống một cuộc sống đầy hạnh phúc và năng lượng tích cực. Điều này nhấn mạnh rằng nhà trường và các nhà quản lý cần xây dựng một môi trường văn hóa làm việc hợp tác và hỗ trợ để nâng cao hạnh phúc của GgV.

Một kết quả khác cho thấy, phản hồi tích cực và kết quả học tập tốt từ SV đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra cảm xúc tích cực của GgV. Theo Lan và Trường nhận xét, việc thấy SV có động lực và tiến bộ trong học tập mang lại niềm vui và năng lượng cho GgV. Những cảm xúc tích cực này không chỉ có lợi cho sức khỏe tinh thần của GgV mà còn góp phần vào một môi trường giảng dạy năng động và hiệu quả hơn. Do đó, các tổ chức giáo dục nên khuyến khích và tạo điều kiện cho các cơ chế phản hồi tích cực giữa SV và GgV. Nghiên cứu này giống với kết quả nghiên cứu của Dreer (2021) khi nhận định rằng sự hạnh phúc liên quan đến công việc của GgV, đặc biệt là cảm xúc tích cực ở nơi làm việc, đóng vai trò quan trọng giúp GgV cảm thấy hài lòng trong công việc và có động lực duy trì nghề

ngiệp. Cảm xúc tích cực có thể mở rộng kho tàng hành động suy nghĩ của một cá nhân, từ đó xây dựng các nguồn lực cá nhân bền vững cho cá nhân đó. Dựa vào mô hình PERMA, có thể giải thích rằng, thông qua việc tập trung vào những trải nghiệm tích cực và các điểm mạnh cá nhân giúp GgV có thể quản lí căng thẳng và cải thiện khả năng điều tiết cảm xúc.

Ngoài ra, sự gắn kết với đồng nghiệp và SV có ảnh hưởng đáng kể đến cảm xúc tích cực và hạnh phúc của GgV. Mỗi quan hệ thân thiết của Linh với SV mang tới hạnh phúc cho GgV này nhấn mạnh tầm quan trọng của sự gắn kết trong môi trường giáo dục. Niềm tin của Việt vào giá trị của sự hỗ trợ nhận được từ đồng nghiệp củng cố ý niệm này. Kết quả này được hỗ trợ bởi nghiên cứu của Radu (2023) khi chứng minh rằng sự gắn kết trong công việc không chỉ là một kết quả mà còn là động lực thúc đẩy văn hóa tích cực của tổ chức, củng cố các giá trị của tổ chức và tạo điều kiện cho sự thành công toàn diện của tổ chức. Dựa vào mô hình PERMA có thể thấy rằng, sự gắn kết có thể đạt được bằng cách xác định và tổ chức các hoạt động phù hợp với sở thích và thế mạnh của con người. Do đó, nhà trường phải ưu tiên tạo ra các cơ hội để tăng cường sự gắn kết có ý nghĩa giữa các GgV với nhau và giữa GgV với SV để tạo nên một cộng đồng giáo dục gắn kết và tạo động lực hơn cho GgV phát triển nghề nghiệp.

Một kết quả nổi bật khác là cảm giác về ý nghĩa và mục đích trong công việc là một yếu tố quan trọng đối với sự hài lòng và mãn nguyện của GgV. Các trải nghiệm của Thuận và Loan cho thấy, khi GgV nhận thấy được ý nghĩa của công việc mình đang làm và được khuyến khích phát triển chuyên môn thì mức độ hài lòng với công việc cao hơn. Vì vậy, nhà trường nên tạo điều kiện và cung cấp nhiều cơ hội hơn cho GgV tham gia vào các công việc có ý nghĩa và các hoạt động phát triển chuyên môn để họ nhận thấy ý nghĩa của công việc đang thực hiện. Điều này tương đồng với nghiên cứu của Jin và cộng sự (2021) khi đã cho thấy, việc tìm thấy ý nghĩa và mục đích trong công việc có thể thúc đẩy sự hài lòng trong công việc và hạnh phúc tổng thể của GV.

Cuối cùng, nghiên cứu này đã chứng minh rằng, cảm giác về thành tựu từ việc đạt được các mục tiêu nghề nghiệp là một yếu tố quan trọng tạo nên hạnh phúc của GgV. Những lời tường thuật của Thành và Luân về sự hài lòng và cảm xúc tích cực từ những thành tựu nghề nghiệp góp phần nhấn mạnh tầm quan trọng của việc công nhận và khen thưởng thành tựu của GgV. Zhou và cộng sự (2024) giải thích rằng, những người xác định rõ công việc của mình hoặc cảm nhận công việc của họ có ý nghĩa thường có động lực hơn để theo đuổi các mục tiêu liên quan đến công việc, dẫn đến các trạng thái thái độ hoặc cảm xúc tích cực, chẳng hạn như sự gắn kết trong công việc hoặc hạnh phúc. Dựa vào mô hình PERMA, có thể thấy, khi GgV đạt được các mục tiêu trong cuộc sống, họ sẽ có cảm giác vui sướng, tự hào và thành tựu. Ngoài ra, thông qua việc đặt ra các mục tiêu cho bản thân và đạt được chúng, mang lại cho GgV mục đích sống và cảm giác tiến lên phía trước. Do đó, nhà trường nên có các chính sách khen thưởng và công nhận thường xuyên để tôn vinh những thành tựu của GgV, từ đó tạo động lực và nâng cao sự hài lòng của họ trong công việc.

3. Kết luận

Hạnh phúc của GgV không chỉ quan trọng đối với sức khỏe của họ nói riêng mà còn rất cần thiết đối với sự thành công của người học, hiệu quả của nhà trường và lợi ích của xã hội nói chung. Talbot và Mercer (2018) nhận định, những GgV có mức độ hạnh phúc cao thường thành công hơn, gắn bó sâu sắc hơn với việc giảng dạy ngôn ngữ và được trang bị tốt hơn để vượt qua những thách thức phát sinh. Chúng tôi vận dụng phương pháp hiện tượng học để tìm hiểu về hạnh phúc của GgV tiếng Anh trong môi trường giảng dạy. Dựa vào mô hình PERMA của Seligman (2011), nghiên cứu chỉ ra tính đa diện của sự hạnh phúc của GgV, nhấn mạnh mối liên hệ chặt chẽ giữa các yếu tố bao gồm mối quan hệ nơi làm việc, cảm xúc tích cực, sự gắn kết, ý nghĩa trong công việc và thành tựu. Nhà trường và CBQL đóng vai trò then chốt trong việc tạo ra một môi trường hỗ trợ các yếu tố này, từ đó nâng cao hạnh phúc tổng thể của GgV. Bằng cách xây dựng một môi trường làm việc tích cực, hỗ trợ và gắn kết, nhà trường có thể đảm bảo rằng GgV cảm thấy được coi trọng, có động lực và hài lòng trong vai trò chuyên môn của mình, từ đó giúp nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập. Nghiên cứu này nêu bật tầm quan trọng của phương pháp hiện tượng học trong việc khám phá trải nghiệm hạnh phúc của GgV tiếng Anh tại Trường Đại học Cần Thơ. Các nghiên cứu trong tương lai có thể vận dụng phương pháp hiện tượng học để tìm hiểu về hạnh phúc của GgV dạy các môn khác nhau ở các trường đại học ở Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

Babic, S., Mercer, S., Mairitsch, A., Gruber, J., & Hempkin, K. (2022). Language teacher wellbeing in the workplace: Balancing needs. *Theory and Practice of Second Language Acquisition*, 8(1), 11-34. <https://doi.org/10.31261/TAPSLA.11514>

- Budzińska, K. (2023). Language teacher wellbeing in the private school context: A case study. *Theory and Practice of Second Language Acquisition*, 2(9), 1-30. <https://doi.org/10.31261/TAPSLA.12576>
- Cilesiz, S. (2011). A phenomenological approach to experiences with technology: Current state, promise, and future directions for research. *Educational Technology Research and Development*, 59(4), 487-510. <https://doi.org/10.1007/s11423-010-9173-2>
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Demir, B. (2024). Exploring English language instructors' perspectives and practices on teacher well-being. *International Journal of Applied Positive Psychology* (2024), 1-20. <https://doi.org/10.1007/s41042-024-00178-x>
- Dreer, B. (2021). Teachers' well-being and job satisfaction: The important role of positive emotions in the workplace. *Educational Studies*, 50(1), 61-77. <https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1940872>
- Granziera, H., Collie, R., & Martin, A. (2021). Understanding teacher wellbeing through job demands-resources theory. In C. F. Mansfield (Ed.), *Cultivating teacher resilience: International approaches, applications and impact* (pp. 229-244). Springer.
- Jin, J., Mercer, S., Babic, S., & Mairitsch, A. (2021). Understanding the ecology of foreign language teacher wellbeing. In K. Budzińska & O. Majchrzak (Eds.), *Positive psychology in second and foreign language education* (pp. 19-38).
- Li, Z. (2021). Teacher well-being in EFL/ESL classrooms. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-4. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.732412>
- Masuda, A. M., Ebersole, M. M., & Barrett, D. (2013). A qualitative inquiry: Teachers' attitudes and willingness to engage in professional development experiences at different career stages. *The Delta Kappa Gamma Bulletin*, 79(2), 6-14.
- Mercer, S. (2021). An agenda for well-being in ELT: An ecological perspective. *ELT Journal*, 75(1), 14-21. <https://doi.org/10.1093/elt/ccaa062>
- Mercer, S. (2023). The wellbeing of language teachers in the private sector: An ecological perspective. *Language Teaching Research*, 27(5), 1054-1077. <https://doi.org/10.1177/13621688209735>
- Moustakas, C. E. (1994). *Phenomenological research methods*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781412995658>
- Nazari, M., & Karimpour, S. (2024). Exploring Iranian EAP teachers' well-being: An activity theory perspective. *Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education*, 9(1), 9-27. <https://doi.org/10.1186/s40862-023-00249-7>
- Radu, C. (2023). Fostering a positive workplace culture: Impacts on performance and agility. In A. A. V. Boas (Ed.), *Human resource management - An update*. IntechOpen.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Sadeghi, K., & Pourbahram, R. (2024). Exploring factors affecting English language teacher wellbeing: Insights from positive psychology. *System*, 122(2024), 103-274. <https://doi.org/10.1016/j.system.2024.103274>
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. William Heinemann.
- Talbot, K., & Mercer, S. (2018). Exploring university ESL/EFL teachers' emotional well-being and emotional regulation in the United States, Japan and Austria. *Chinese Journal of Applied Linguistics*, 41(4), 410-432. <https://doi.org/10.1515/cjal-2018-0031>
- Yüksel, P., & Yıldırım, S. (2015). Theoretical frameworks, methods, and procedures for conducting phenomenological studies in educational settings. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 6(1), 1-20. <https://doi.org/10.17569/tojqi.59813>
- Zhou, S., Slempp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*(2024), 36-63. <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x>