

SỰ KIẾT SỨC NGHỀ NGHIỆP CỦA GIÁO VIÊN: NGHIÊN CỨU THEO CÁC YẾU TỐ NHÂN KHẨU HỌC

Lê Vũ Hà

Học viện Quản lý giáo dục
Email: levuha.niem@gmail.com

Article history

Received: 02/3/2025

Accepted: 03/4/2025

Published: 20/5/2025

Keywords

Burnout, demographic factors, teacher, relationship

ABSTRACT

Recent studies on teacher burnout have become increasingly prevalent worldwide, contributing to the understanding of the reasons behind the growing trend of teacher attrition. This study aims to examine the relationship between demographic factors and burnout among Vietnamese teachers. The research was conducted on a sample of 1,205 teachers from preschool to high school levels in Vietnam. The findings indicate that most of the demographic factors studied show statistically significant differences in burnout levels, except for religion and teaching level. While demographic factors (excluding religion) have a weak correlation with burnout, the strongest correlation is found with the teacher's living area, whereas educational attainment shows the weakest correlation. From there, the author makes recommendations on management measures for policy makers and educational institution managers in developing interventions to reduce teacher burnout. These recommendations, if implemented synchronously, can help reduce the risk of burnout for Vietnamese teachers.

1. Mở đầu

Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên Hợp Quốc (UNESCO, 2023) đã xác nhận, tình trạng thiếu GV là một “hiện tượng toàn cầu”. Thách thức này khiến cho việc tìm hiểu các yếu tố dẫn tới việc GV nghỉ việc và các biện pháp giảm thiểu tỉ lệ nghỉ việc trở thành một trong những vấn đề được quan tâm hàng đầu trong những năm gần đây. Những nghiên cứu về vấn đề GV nghỉ việc chỉ ra rằng, có nhiều nguyên nhân dẫn tới ý định nghỉ việc của GV như: Kiệt sức trong công việc (Hakanen et al., 2006; Madigan & Kim, 2021); thiếu cơ hội phát triển cá nhân và chuyên môn (Mäkelä et al., 2015); điều kiện làm việc (Eldor & Shoshani, 2017); lương (Currall et al., 2005; Liu & Onwuegbuzie, 2012)... Trong đó, kiệt sức trong công việc (burnout) thu hút nhiều nghiên cứu từ các lĩnh vực khác nhau như tâm lý học (Freudenberger, 1974; Maslach & Jackson, 1981), giáo dục học (Kyriacou, 2001; Hakanen et al., 2006), kinh tế học (Ingersoll, 2001), y tế (Ahola et al., 2008)... Sự đa dạng trong cách tiếp cận này đã giúp tạo ra một bức tranh toàn diện về sự kiệt sức nghề nghiệp ở GV, từ nguyên nhân, biểu hiện đến hậu quả và các biện pháp can thiệp có thể áp dụng. Những nghiên cứu về những yếu tố ảnh hưởng tới sự kiệt sức của GV cho thấy, có 2 nhóm yếu tố chính ảnh hưởng tới sự kiệt sức nghề nghiệp của GV là: yếu tố môi trường bên ngoài (Hakanen et al., 2006; Fernet et al., 2012) và yếu tố cá nhân GV (Kokkinos, 2007; Skaalvik & Skaalvik, 2010). Bên cạnh đó, những yếu tố nhân khẩu học cũng có vai trò nhất định trong việc dự đoán và hiểu biết về sự kiệt sức nghề nghiệp ở GV, nghiên cứu của Antoniou và cộng sự (2006) đã chỉ ra rằng các đặc điểm nhân khẩu học không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến mức độ kiệt sức mà còn điều tiết mối quan hệ giữa các yếu tố môi trường làm việc và kiệt sức.

Tại Việt Nam chưa có nhiều nghiên cứu về sự kiệt sức nghề nghiệp của GV, đặc biệt là ảnh hưởng của các yếu tố nhân khẩu học đến vấn đề này; do vậy, bài báo tìm hiểu, phân tích mối quan hệ của những yếu tố nhân khẩu học ảnh hưởng tới sự kiệt sức trong công việc của GV tại Việt Nam và đưa ra một số khuyến nghị cho các CBQL và hoạch định chính sách.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số vấn đề lý luận

2.1.1. Sự kiệt sức nghề nghiệp của giáo viên

“Kiệt sức” (burnout) là một hội chứng tâm lý xuất hiện như một phản ứng kéo dài đối với các tác nhân gây căng thẳng giữa các cá nhân mẫn tính trong công việc (Maslach & Leiter, 2016). Kiệt sức là một hội chứng gồm ba khía cạnh: kiệt quệ cảm xúc, thờ ơ và giảm hiệu quả chuyên môn (Maslach & Jackson, 1981). Tổ chức y tế thế giới (WHO, 2019) công nhận rằng kiệt sức là một hiện tượng trong bối cảnh nghề nghiệp, được định nghĩa là hội chứng có nguồn gốc từ stress mãn tính nơi làm việc không được quản lý thành công.

Trong bối cảnh giáo dục, nghiên cứu của Hakanen và cộng sự (2006) cho thấy, kiệt sức nghề nghiệp ở GV là kết quả trực tiếp của yêu cầu công việc cao (như hành vi sai trái của HS, quá tải công việc và môi trường làm việc kém) và thiếu nguồn lực công việc. Kiệt sức nghề nghiệp của GV đóng vai trò quan trọng, làm trung gian cho mối quan hệ giữa áp lực công việc và sức khỏe kém, đồng thời ảnh hưởng tiêu cực đến sự gắn kết với công việc và cam kết với tổ chức. Chang (2009) nhấn mạnh rằng cách GV đánh giá và diễn giải các sự kiện trong lớp học có ảnh hưởng đáng kể đến việc họ trải nghiệm cảm xúc tiêu cực và cuối cùng dẫn đến kiệt sức. Kiệt sức không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe tâm lý và thể chất của GV mà còn tác động tiêu cực đến chất lượng giảng dạy, môi trường lớp học và văn hoá nhà trường (Burke et al., 1996; Vallejo et al., 2023; Oh, 2023).

2.1.2. Các yếu tố nhân khẩu và kiệt sức nghề nghiệp

Đã có nhiều nghiên cứu về các yếu tố nhân khẩu học và ảnh hưởng của nó tới sự kiệt sức trong công việc nói chung và của GV nói riêng. Nghiên cứu của Lau và cộng sự (2005) đã xem xét mối quan hệ giữa các đặc điểm nhân khẩu học (gồm: giới tính, tuổi tác, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng tôn giáo, kinh nghiệm giảng dạy, chuyên môn, cấp bậc nghề nghiệp) và hội chứng kiệt sức của GV Hong Kong. Nghiên cứu cho thấy GV trẻ hơn, chưa kết hôn, không có tín ngưỡng, ít kinh nghiệm, chưa hoàn thành đào tạo chuyên môn và ở cấp bậc thấp có nguy cơ kiệt sức cao hơn, tuy nhiên, ảnh hưởng của các đặc điểm nhân khẩu học đối với sự kiệt sức không quá rõ rệt. Mặc dù có một số quan điểm cho rằng nữ dễ bị kiệt sức hơn so với nam giới, nhưng nghiên cứu của Purvanova và Muros (2010) chỉ ra rằng, nam và nữ đều bị kiệt sức, nhưng biểu hiện khác nhau về dạng thức và mức độ của các triệu chứng kiệt sức. Ngoài ra, các yếu tố khác về khu vực địa lý (Schwarzer et al., 2000; Liu & Onwuegbuzie, 2012), cấp học (Pas và cộng sự, 2012)... cũng được xem xét trong mối quan hệ với sự kiệt sức của GV.

2.2. Thực trạng sự kiệt sức nghề nghiệp của giáo viên Việt Nam theo các yếu tố nhân khẩu học

2.2.1. Khái quát chung về khảo sát

- *Phương pháp khảo sát*: Nghiên cứu thực hiện khảo sát bằng Google Forms (link khảo sát: <https://forms.gle/kPsaheH73thGj3q17>) trên 1272 GV trên toàn quốc. Sau khi làm sạch dữ liệu, 1205 mẫu được đưa vào phân tích bằng phần mềm SPSS, các thống kê mô tả, anova test và t-test được sử dụng để làm rõ các nội dung được đề cập.

- *Thang đo*: Trong nghiên cứu này, thang đo kiệt sức Burnout Assessment Tool (BAT) của Schaufeli và cộng sự (2020) bản rút gọn được sử dụng để đo lường mức độ kiệt sức của GV, gồm 12 items, chia thành 4 nhóm tiêu chí: Exhaustion (Cạn kiệt thể chất và tinh thần), Mental distance (Xa cách tinh thần), Emotional impairment (Suy giảm cảm xúc), Cognitive impairment (Suy giảm nhận thức) (thể hiện trong bảng 2). Các items của toàn thang đo sử dụng 5 mức độ, từ mức 1 - “Không bao giờ” đến mức 5 - “Luôn luôn”. Quy đổi mức độ đánh giá: Thấp: $1.00 \leq \text{ĐTB} \leq 1.60$; Trung bình: $1.61 < \text{ĐTB} \leq 2.40$; Cao: $2.41 < \text{ĐTB} \leq 3.29$; Rất cao: $3.30 < \text{ĐTB} \leq 5.00$.

- *Thống kê các biến nhân khẩu học*

Bảng 1. Các biến nhân khẩu học

TT	Biến nhân khẩu học	Tỉ lệ (%)
1	Giới tính	Nữ 89,7%; Nam 9%; Không xác định 0,4%; Không đề cập 0,8%.
2	Tôn giáo	Không theo tôn giáo 79,4%; Phật giáo 15,7%; Công giáo 3,7%; Hòa Hảo 0,2%; Cao Đài 0,2%; Tin Lành 0,1%; tôn giáo khác 0,8%.
3	Khu vực	Đồng bằng sông Hồng 61,8%; Trung du/miền núi Bắc Bộ 17,8%; Đồng Nam Bộ 13,8%; Bắc Trung Bộ/Duyên hải miền Trung 3,5%; Đồng bằng sông Cửu Long 2%; Tây Nguyên 1,2%.
4	Trình độ	Đại học 83,3%, sau đại học 10,2%, cao đẳng 5,6%, trung cấp 0,8%;
5	Cấp học	Tiểu học 70,7%, mầm non 12,4%, THPT 8,5%; THCS 7,6%; Trung tâm giáo dục nghề nghiệp - giáo dục thường xuyên 0,5%, liên cấp 0,2%.
6	Khu vực sống	Quận/huyện trực thuộc Trung ương 40,5%; huyện đồng bằng 25,1%, thành phố trực thuộc Trung ương 19,1%; thị xã miền núi 5,8%; huyện miền núi 5,1%; huyện ven biển 1,9%; thị xã đồng bằng 1,5%; huyện đảo 0,2%; khác 0,8%.
7	Tính chuyên biệt của cơ sở giáo dục	Không công tác ở trường chuyên biệt 76,3%; Trường phổ thông có HS bán trú 16,9%; Trường chuyên 2,2%; Trường phổ thông dân tộc bán trú 2,2%; Trường phổ thông dân tộc nội trú 2,1%; Trường cho HS khuyết tật 0,2%; Trường năng khiếu 0,2%.
8	Sĩ số/lớp	41-50 HS/lớp 52,3%; trên 50 HS/lớp 18,2%; 31-40 HS/lớp 18,1%; 21-30 HS/lớp 7,3%; không xác định (giá trị “5”) 3,8%; dưới 20 HS/lớp 0,3%.
9	Loại hợp đồng	Hợp đồng xác định thời hạn 84,1%; Hợp đồng không xác định thời hạn 15,5%; Giá trị không xác định (giá trị “1”) 0,3%.

- *Thời gian khảo sát*: 04/7/2024-17/8/2024.

2.2.2. Kết quả khảo sát

2.2.2.1. Mức độ kiệt sức nghề nghiệp của giáo viên

Bảng 2. Đánh về mức độ kiệt sức nghề nghiệp của GV

Nhóm tiêu chí	Nội dung	Mức độ đánh giá (%)					ĐTB nội dung	ĐTB chung	ĐLC
		Luôn luôn	Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Hiếm khi	Không bao giờ			
Cạn kiệt thể chất và tinh thần	KS1	4,2	7,5	28,7	32,2	27,4	2,29	2,22	0,31
	KS2	4	8,6	23,2	33,9	20,3	2,22		0,31
	KS3	3,1	8	23,1	33,8	32,1	2,16		0,31
Sự xa cách tinh thần	TT1	2,8	5,3	19,4	36,1	26,3	2,02	1,91	0,29
	TT2	3,1	6	20,2	28,5	42,2	1,99		0,31
	TT3	2,7	3,6	14,1	22,7	57	1,72		0,29
Suy giảm nhận thức	NT1	2,1	3,4	11,4	26,6	56,5	1,68	1,73	0,25
	NT2	1,7	4,8	13,6	29,8	50	1,78		0,28
	NT3	2,2	4,4	12,4	27,7	53,3	1,74		0,28
Suy giảm cảm xúc	CX1	1,6	4,8	13,7	31,1	48,8	1,79	1,79	0,28
	CX2	2,1	4,1	13,4	25,6	54,9	1,73		0,28
	CX3	1,6	4,4	15,4	34	44,6	1,84		0,27
Tổng điểm								1,91	0,24

(Ghi chú: KS1: Khi làm việc, tôi cảm thấy cạn kiệt tinh thần; KS2: Sau một ngày làm việc, tôi rất khó tái tạo lại năng lượng; KS3: Khi làm việc, tôi cảm thấy bị kiệt quệ về mặt thể chất; TT1: Tôi gặp khó khăn trong việc tìm kiếm bất kỳ sự hào hứng nào trong công việc của mình; TT2: Khi làm việc, tôi không nghĩ ngợi gì nhiều; TT3: Tôi hoài nghi về ý nghĩa công việc của mình đối với người khác; NT1: Tôi khó tập trung trong khi làm việc; NT2: Tôi mắc lỗi trong công việc bởi vì tôi còn bận tâm tới những thứ khác; NT3: Khi làm việc, tôi gặp khó khăn trong việc duy trì sự tập trung; CX1: Khi làm việc, tôi khó mà kiểm soát cảm xúc của mình; CX2: Tôi không còn nhận ra chính mình những lúc tôi phản ứng một cách cảm tính trong công việc; CX3: Tôi cảm thấy xa cách với người khác trong công việc).

Kết quả khảo sát tại bảng 2 cho thấy, GV Việt Nam đối mặt với kiệt sức ở mức trung bình, trong đó vấn đề “cạn kiệt thể chất và tinh thần” nổi bật hơn các khía cạnh khác của kiệt sức nghề nghiệp. Mức độ kiệt sức thấp nhất trong các tiêu chí đánh giá thuộc về “suy giảm nhận thức”.

2.2.2.2. So sánh mức độ kiệt sức nghề nghiệp theo các yếu tố nhân khẩu học của giáo viên Việt Nam

Bảng 3. Sự khác biệt về mức độ kiệt sức nghề nghiệp theo các yếu tố nhân khẩu học

Biến số	Sig Levene	Sig F (ANOVA)	Sig Welch	Mức độ kiệt sức (Cao → Thấp)	Kết luận
Giới tính	0,051	0,046	-	Không muốn đề cập (2,30) > Nam (2,21) > Nữ (2,12) > Không xác định (1,56)	Không khác biệt phương sai, có khác biệt trung bình
Tôn giáo	0,09	0,737	-	-	Có khác biệt phương sai, không khác biệt trung bình
Khu vực	0,03	-	0,01	Đông Nam Bộ (2,34) > Tây Nguyên (2,20) > Trung du/Bắc Bộ (2,11) > Đồng bằng sông Hồng (2,10) > Đồng bằng sông Cửu Long (2,10) > Bắc Trung Bộ (1,75)	Có khác biệt trung bình
Trình độ	0,019	-	0,02	Đại học (2,16) > Sau đại học (1,95) > Cao đẳng (1,92) > Trung cấp (1,84)	Có khác biệt trung bình
Cấp học	0,069	0,08	-	-	Không khác biệt phương sai, gần có khác biệt trung bình
Loại trường	0,086	0,045	-	Công lập (2,15) > Tư thục (1,95) > Dân lập (1,85) > Có vốn nước ngoài (1,57)	Không khác biệt phương sai, có khác biệt trung bình

Khu vực sống	0,217	0,01	-	Huyện đảo (3,36) > Huyện miền núi (2,24) > Quận/huyện/thành phố TP (2,18) > Huyện ven biển (2,19) > Khác > Huyện đồng bằng (2,09) > Thị xã miền núi (2,08) > Thị xã đồng bằng (1,97)	Không khác biệt phương sai, có khác biệt trung bình
Tính chuyên biệt của cơ sở giáo dục	0,599	0,004	-	Trường phổ thông dân tộc nội trú (2,26) > Trường chuyên (2,25) > Trường năng khiếu (2,21) > Phổ thông bán trú (2,20) > Trường cho HS khuyết tật (2,16) > Trường phổ thông dân tộc bán trú (2,10) > Không chuyên biệt (2,10)	Không khác biệt phương sai, có khác biệt trung bình
Sĩ số/lớp	0,40	0,035	-	31-40 HS (2,18) > 41-50 HS (2,13) > Trên 50 HS (2,10) > 21-30 HS (2,00) > Dưới 20 HS (1,74)	Không khác biệt phương sai, có khác biệt trung bình
Loại hợp đồng	0,211	0,029	-	Hợp đồng xác định thời hạn (4,66) > Không xác định thời hạn (4,37)	Không khác biệt phương sai, có khác biệt trung bình

Kết quả khảo sát tại bảng 3 cho thấy hầu hết các yếu tố đưa vào phân tích đều có sự khác biệt trung bình, chỉ có yếu tố tôn giáo và cấp giảng dạy (mặc dù có xu hướng GV trường liên cấp kiệt sức cao hơn GV các cấp khác) không tác động tới sự khác biệt của kiệt sức nghề nghiệp ở GV. Cụ thể: Về giới tính, GV không muốn đề cập giới tính và GV nam có mức độ kiệt sức cao hơn GV nữ. Xét về khu vực địa lý, GV ở Đông Nam Bộ có mức độ kiệt sức cao nhất, trong khi GV ở Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung có mức độ thấp nhất. Trình độ học vấn cũng tạo ra sự khác biệt, với GV có trình độ đại học (chiếm 83,3% mẫu) báo cáo mức độ kiệt sức cao nhất, cao hơn cả nhóm sau đại học và cao đẳng. Điều này có thể liên quan đến kỳ vọng, áp lực công việc, và nghĩa vụ đặt lên nhóm chiếm đa số này trong hệ thống giáo dục. Loại hình trường học cũng có sự khác biệt, GV trường công lập bị kiệt sức nhiều hơn so với các trường tư thục, dân lập và trường có vốn đầu tư nước ngoài. Về khu vực sống, những thách thức đặc thù của từng khu vực như điều kiện sống khó khăn, hoặc áp lực đô thị đều có thể góp phần vào sự kiệt sức khi kết quả cho thấy GV ở huyện đảo có mức độ kiệt sức cao nhất, tiếp theo là huyện miền núi và các quận/huyện thành phố trực thuộc Trung ương. Đáng chú ý, GV ở các trường phổ thông dân tộc nội trú và trường chuyên có mức độ kiệt sức cao hơn GV ở trường thông thường. Về sĩ số lớp học, GV dạy lớp có 31-40 HS có mức độ kiệt sức cao nhất, trong khi GV dạy lớp dưới 20 HS có mức độ thấp nhất, cho thấy áp lực quản lý lớp đông là yếu tố đáng kể gây kiệt sức nghề nghiệp. Cuối cùng, GV có hợp đồng xác định thời hạn báo cáo mức độ kiệt sức cao hơn so với nhóm có hợp đồng không xác định thời hạn.

2.2.2.3. Mối tương quan giữa các yếu tố nhân khẩu học và sự kiệt sức nghề nghiệp của giáo viên Việt Nam

Bảng 4. Kết quả phân tích tương quan giữa biến kiệt sức nghề nghiệp với các yếu tố nhân khẩu học

	Kiệt sức nghề nghiệp	Giới tính	Tôn giáo	Khu vực	Trình độ	Cấp học	Loại hình trường	Khu vực sống	Tính chuyên biệt của cơ sở giáo dục	Sĩ số /lớp	Loại hợp đồng
Tương quan pearson	1	-.024	-.006	.072	-.005	-.033	-.076	-.007	.050	.026	.022
Sig		.012	.053	.012	.043	.042	.008	.399	.043	.043	.021
Mẫu	1205	1205	1205	1205	1205	1205	1205	1205	1205	1205	1205

Có thể thấy hầu hết các yếu tố đưa vào đánh giá có tương quan tới kiệt sức nghề nghiệp ở GV Việt Nam, chỉ có tôn giáo không có giá trị thống kê ($Sig > 5\%$) nên không tương quan. Các yếu tố còn lại đều cho thấy có tương quan nhưng các mối tương quan đều yếu (giá trị tuyệt đối < 0.1), trong đó tương quan mạnh nhất là khu vực sống và thấp nhất là trình độ GV. Các yếu tố có tương quan thuận chiều bao gồm: khu vực sống, trường chuyên biệt, số lượng HS 1 lớp, loại hợp đồng lao động, điều này có nghĩa là khi các yếu tố này được thay đổi một cách tích cực, có thể làm kiệt sức ở GV thay đổi tích cực hơn hoặc ngược lại. Các yếu tố có tương quan nghịch bao gồm: giới tính, trình độ GV, cấp học giảng dạy, loại hình trường, khu vực sống, nghĩa là khi có các tác động biến đổi các yếu tố này theo hướng tích cực hơn, kiệt sức ở GV có thể trở nên trầm trọng hơn hoặc ngược lại.

2.3. Một số khuyến nghị nhằm giảm thiểu mức độ kiệt sức nghề nghiệp của giáo viên Việt Nam

Có thể thấy có nhiều yếu tố nhân khẩu học như giới tính, khu vực, trình độ, cấp học, loại hình trường, tính chuyên biệt của nhà trường, sĩ số lớp học và loại hợp đồng có ảnh hưởng tới sự kiệt sức của GV Việt Nam, điều đó gợi ý một số khuyến nghị đối với các nhà quản lý cần quan tâm để giảm thiểu mức độ kiệt sức của GV như: (1) Cải thiện điều kiện làm việc cho GV, đặc biệt là GV trường công lập, trong đó có thể giảm tải công việc hành chính, cải thiện cơ sở vật chất và thiết bị dạy học...; (2) Xây dựng chính sách đặc thù cho GV ở khu vực khó khăn và trường đặc thù, cần cải thiện hơn chế độ phụ cấp, hỗ trợ điều kiện sống và làm việc cho GV, tăng cường hỗ trợ phát triển chuyên môn; (3) Quản lý sĩ số trong lớp học và giảm áp lực lớp học, bằng cách tăng cường xây dựng trường lớp ở khu vực đông dân cư, đảm bảo sĩ số theo đúng quy định; (4) Cải thiện chính sách nhằm tăng cường sự thu hút nghề nghiệp GV, đảm bảo sự ổn định nghề nghiệp, đảm bảo an toàn khi giảng dạy và hoạt động nghề nghiệp khác như chấm thi, coi thi...; (5) Triển khai các chương trình hỗ trợ tâm lý cho GV, hỗ trợ GV kỹ năng quản lý căng thẳng, quản lý mối quan hệ với HS và cha mẹ HS, xây dựng chương trình hỗ trợ cân bằng công việc và cuộc sống... Thực hiện đồng bộ các khuyến nghị được đề xuất sẽ góp phần giảm nguy cơ kiệt sức nghề nghiệp cho GV Việt Nam.

3. Kết luận

Nghiên cứu về kiệt sức nghề nghiệp của 1205 GV Việt Nam cho thấy mức độ kiệt sức nhìn chung ở mức trung bình, báo động về sức khỏe thể chất và tinh thần của đội ngũ GV. Các yếu tố nhân khẩu học tạo nên sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về mức độ kiệt sức, ngoại trừ yếu tố tôn giáo và cấp học giảng dạy. Cụ thể, GV nam, GV khu vực Đông Nam Bộ, GV trình độ đại học, GV trường công lập, GV ở huyện đảo và miền núi, GV trường nội trú và trường chuyên và GV có hợp đồng xác định thời hạn có xu hướng kiệt sức cao hơn. Các yếu tố nhân khẩu học có tương quan yếu với kiệt sức nghề nghiệp, trong đó khu vực sống có tương quan mạnh nhất. Những phát hiện này giúp các nhà hoạch định chính sách giáo dục và nhà quản lý có cơ sở khoa học để phát triển biện pháp can thiệp phù hợp, tập trung vào: nhóm GV có nguy cơ cao; cải thiện điều kiện làm việc và giảm áp lực công việc; cải thiện chính sách nhân sự và bảo đảm ổn định nghề nghiệp; triển khai chương trình chăm sóc sức khỏe tâm lý và tăng cường kỹ năng quản lý căng thẳng cho GV. Tuy nhiên, nghiên cứu còn một số hạn chế như: thiết kế nghiên cứu cắt ngang chỉ phản ánh tình trạng kiệt sức tại một thời điểm, không thể xác định mối quan hệ nhân quả; nghiên cứu chưa đi sâu phân tích các yếu tố tâm lý, văn hóa tổ chức và đặc điểm cá nhân có thể ảnh hưởng đến kiệt sức; việc sử dụng phương pháp tự báo cáo có thể dẫn đến sai lệch do chủ quan của người tham gia. Các nghiên cứu tiếp theo có thể thiết kế theo chiều dọc để theo dõi sự biến đổi của kiệt sức theo thời gian; tăng cường phương pháp định tính để hiểu sâu hơn trải nghiệm thực tế của GV và tìm hiểu nguyên nhân kiệt sức; phân tích mối tương tác giữa các yếu tố khác với các sự kiệt sức của GV.

Tài liệu tham khảo

- Ahola, K., Honkonen, T., Kivimäki, M., Virtanen, M., Isometsä, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2008). Contribution of burnout to the association between job strain and depression: The Health 2000 Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(10), 1216-1223. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31817e6810>
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682-690. <https://doi.org/10.1108/02683940610690213>
- Burke, R. J., Greenglass, E. R., & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress, & Coping*, 9(3), 261-275. <https://doi.org/10.1080/10615809608249406>
- Currall, S. C., Towler, A. J., Judge, T. A., & Kohn, L. (2005). Pay satisfaction and organizational outcomes. *Personnel Psychology*, 58(3), 613-640. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00245.x>
- Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21(3), 193-218. <https://doi.org/10.1007/s10648-009-9106-y>
- Eldor, L., & Shoshani, A. (2017). Are you being served? The relationship between school climate for service and teachers' engagement, satisfaction, and intention to leave: A moderated mediation model. *The Journal of Psychology*, 151(4), 359-378. <https://doi.org/10.1080/00223980.2017.1291488>
- Fernet, C., Guay, F., Senécal, C., & Austin, S. (2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 514-525. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.11.013>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal, 38*(3), 499-534. <https://doi.org/10.3102/00028312038003499>
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology, 77*(1), 229-243. <https://doi.org/10.1348/000709905X90344>
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review, 53*(1), 27-35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Lau, P. S. Y., Yuen, M. T., & Chan, R. M. C. (2005). Do demographic characteristics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teachers? *Social Indicators Research, 71*(1), 491-516. <https://doi.org/10.1007/s11205-004-8033-z>
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research, 53*, 160-170. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2012.03.006>
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research, 105*, 101714. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714>
- Mäkelä, K., Hirvensalo, M., & Whipp, P. R. (2015). Determinants of PE teachers career intentions. *Journal of Teaching in Physical Education, 34*(4), 680-699. <https://doi.org/10.1123/jtpe.2014-0081>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Oh, H. (2023). *Negative aspects of teacher burnout problem on educational organization*. In Organizational behavior - Negative aspects. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.1001062>
- Pas, E. T., Bradshaw, C. P., & Hershfeldt, P. A. (2012). Teacher- and school-level predictors of teacher efficacy and burnout: Identifying potential areas for support. *Journal of School Psychology, 50*(1), 129-145. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2011.07.003>
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 168-185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Desart, S. (2020). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0*. KU Leuven, Belgium: Internal report.
- Schwarzer, R., Schmitz, G. S., & Tang, C. (2000). Teacher burnout in Hong Kong and Germany: A cross-cultural validation of the Maslach Burnout Inventory. *Anxiety, Stress & Coping, 13*(3), 309-326. <https://doi.org/10.1080/10615800008549268>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education, 26*(4), 1059-1069. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>
- UNESCO. (2023). *Global education monitoring report, 2023: Technology in education: A tool on whose terms?* UNESCO Publishing.
- Vallejo, M. P., Madigan, P. J., & Lavian, S. B. (2023). Teacher burnout and student learning in secondary education in Kalundborg, Denmark. *Journal of Education, 6*(5), 1-11. <https://doi.org/10.53819/81018102t5260>
- WHO (2019). Burn-out an “occupational phenomenon”: *International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>