

CHẤT LƯỢNG CUỘC SỐNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG TẠI KHU VỰC MIỀN TRUNG VIỆT NAM: NGHIÊN CỨU THỰC TRẠNG VÀ MỐI TƯƠNG QUAN GIỮA CÁC THÀNH TỐ

Nguyễn Thanh Hùng,
Phạm Thị Thuý Hằng⁺

Trường Đại học Sư phạm - Đại học Huế
+ Tác giả liên hệ • Email: ptthang.dhsp@hueuni.edu.vn

Article history

Received: 19/7/2025

Accepted: 08/9/2025

Published: 05/11/2025

Keywords

Quality of work life,
dimensions, general
education teachers,
professional commitment,
Central Vietnam

ABSTRACT

Based on the theoretical framework proposed by Sirgy et al. (2001), Quality of Work Life (QWL) is defined as a multidimensional construct with seven key dimensions. This study aims to examine the current status and interrelationships among the QWL components among secondary school teachers in Central Vietnam. It also analyzes the differences based on selected demographic characteristics. The survey involved 498 teachers and used the Quality of Work Life Scale (QWLS) scale. Data were analyzed using SPSS 20.0, employing descriptive statistics, analysis of variance (ANOVA), and Pearson correlation. The findings show that overall QWL among the teachers was relatively high, especially in areas such as the need for respect, self-actualization, and creativity. However, income, work-life balance, and opportunities for advanced professional learning were still limited. Statistically significant differences in QWL appeared across gender and educational levels. The QWL components showed strong positive correlations, reflecting the scale's internal consistency. These results offer practical evidence on teachers' QWL and support educational managers in developing policies. Such policies can improve working conditions and enhance teachers' quality of work life.

1. Mở đầu

Khi các nhu cầu xã hội và cá nhân ngày càng tăng, người lao động hiện đại không chỉ tìm kiếm sự an toàn, ổn định tài chính và hỗ trợ gia đình, mà còn theo đuổi nhu cầu bậc cao như kết nối xã hội, được tôn trọng, học hỏi và phát triển bản thân (Sirgy et al., 2001). Trong bối cảnh đó, chất lượng cuộc sống trong công việc (Quality of Work Life - QWL) được xem là một biến số đa chiều, phản ánh cảm nhận của người lao động về các yếu tố như điều kiện làm việc, an toàn nghề nghiệp, thu nhập, cơ hội thăng tiến, quan hệ xã hội và cảm nhận về sự ổn định (Wuillemin et al., 2023). Các yếu tố này không chỉ đáp ứng nhu cầu cơ bản, mà còn thúc đẩy sự gắn kết, động lực và hài lòng nghề nghiệp. Đối với GV, QWL đặc biệt quan trọng khi công việc không chỉ đơn thuần vì nhu cầu vật chất mà còn hướng đến giá trị nghề nghiệp, sự công nhận và tự hiện thực hóa (Putra et al., 2021; Gazi et al., 2024).

Nhiều nghiên cứu quốc tế đã khẳng định QWL có liên hệ tích cực với sự hài lòng nghề nghiệp và sức khỏe tâm lý (Guerrero-Barona et al., 2020; Hammond et al., 2023). Đồng thời, những điều kiện làm việc như cơ sở vật chất, an toàn nghề nghiệp, quan hệ đồng nghiệp và cơ hội phát triển chuyên môn góp phần nâng cao hiệu quả giảng dạy và sự hài lòng nghề nghiệp (Kim et al., 2021; Smith et al., 2021; Hasan et al., 2021). Tại Việt Nam, một số nghiên cứu đã bước đầu khám phá QWL trong lĩnh vực y tế (Lê Thị Thắm và cộng sự, 2023; Phạm Thị Bé Kiều và cộng sự, 2023) và công chức giáo dục (Nguyễn Thành Chung, 2015), song vẫn còn thiếu các nghiên cứu chuyên sâu về QWL của GV phổ thông, đặc biệt ở khu vực miền Trung, nơi còn tồn tại sự chênh lệch về điều kiện KT-XH và thường xuyên chịu ảnh hưởng bởi thiên tai và áp lực hạ tầng giáo dục - đặt ra nhiều thách thức đặc thù đối với đội ngũ GV. Việc nghiên cứu QWL của GV tại đây không chỉ nhận diện thực trạng nghề nghiệp, mà còn có ý nghĩa trong đề xuất chính sách cải thiện điều kiện làm việc, thúc đẩy phát triển chuyên môn và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giáo dục trong tiến trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam.

Vì vậy, mục đích của nghiên cứu này là xác định thực trạng và mối tương quan giữa các thành tố QWL của GV phổ thông miền Trung Việt Nam, đồng thời phân tích sự khác biệt theo một số đặc điểm nhân khẩu học. Kết quả nghiên cứu cung cấp bằng chứng thực tiễn về QWL của GV phổ thông, làm cơ sở cho các nhà quản lý giáo dục đề xuất giải pháp nâng cao QWL của GV, từ đó củng cố sự gắn bó và phát triển nghề nghiệp của GV. Cấu trúc nội dung

bài báo gồm 4 phần chính: (1) Những vấn đề cơ bản về QWL của GV; (2) Thực trạng QWL của GV (tổng thể, giới tính, cấp học); (3) Môi quan hệ tương quan giữa các thành tố QWL; (4) Đề xuất định hướng thực tiễn.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Những vấn đề cơ bản về chất lượng cuộc sống trong công việc

2.1.1. Khái niệm “chất lượng cuộc sống trong công việc” (QWL)

QWL là một cấu trúc đa diện, bao gồm hệ thống thường - động lực, an toàn nghề nghiệp, cơ hội thăng tiến và sự tham gia vào quá trình ra quyết định (Rahimi et al., 2024), phản ánh cách các nhu cầu con người được đáp ứng thông qua trải nghiệm nghề nghiệp, thể hiện tổng thể điều kiện lao động góp phần vào sự hài lòng trong công việc (Wuillemin et al., 2023). Sirgy và cộng sự (2001) cho rằng QWL là mức độ thỏa mãn của người lao động với một tập hợp các nhu cầu thiết yếu cả vật chất lẫn tinh thần, được đáp ứng thông qua công việc và môi trường làm việc. Những phát hiện này củng cố cách hiểu rằng QWL là cấu trúc đa chiều, tích hợp giữa điều kiện vật chất và trải nghiệm chủ quan của người lao động. Nghiên cứu này tiếp cận khái niệm QWL theo hướng của Sirgy và cộng sự (2001), cách tiếp cận này đặc biệt phù hợp với nghề GV - nơi sự cân bằng giữa lí tưởng nghề nghiệp và điều kiện thực tế đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao QWL và hiệu quả giảng dạy.

2.1.2. Các thành tố cấu trúc chất lượng cuộc sống trong công việc

Dựa trên sự kết hợp giữa thuyết nhu cầu (need satisfaction theory) và thuyết lan tỏa (spillover theory), nhóm tác giả xác định 7 loại nhu cầu cơ bản cấu thành QWL. Mỗi loại phản ánh một khía cạnh riêng biệt của trải nghiệm nghề nghiệp và ảnh hưởng đến sự hài lòng, mức độ gắn bó và động lực làm việc của nhân viên. Nghiên cứu này kế thừa và điều chỉnh thang đo của Sirgy và cộng sự (2001) nhằm phù hợp với đặc thù nghề GV tại Việt Nam. Cụ thể, QWL của GV gồm 7 thành tố: (1) Thỏa mãn nhu cầu về sức khỏe và an toàn; (2) Thỏa mãn nhu cầu kinh tế và gia đình; (3) Thỏa mãn nhu cầu xã hội; (4) Thỏa mãn nhu cầu được tôn trọng; (5) Thỏa mãn nhu cầu tự thể hiện; (6) Thỏa mãn nhu cầu học tập và phát triển; (7) Thỏa mãn nhu cầu sáng tạo và thẩm mỹ. Tiếp cận QWL theo mô hình đa thành tố cho phép đánh giá toàn diện trải nghiệm nghề nghiệp của GV, từ đó là cơ sở đề xuất chính sách cải thiện điều kiện làm việc, quản lí nhân sự và phát triển tổ chức, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục.

2.2. Thực trạng chất lượng cuộc sống trong công việc của giáo viên phổ thông khu vực miền Trung Việt Nam

2.2.1. Khái quát về khảo sát

- Mẫu nghiên cứu: Nghiên cứu sử dụng thiết kế cắt ngang với phương pháp chọn mẫu thuận tiện nhằm thu thập dữ liệu từ GV đang công tác tại các trường phổ thông công lập tại miền Trung Việt Nam, bao gồm: Quảng Trị, TP. Huế (Bắc Trung Bộ); Khánh Hòa (Nam Trung Bộ); Lâm Đồng và Đắk Lắk (Tây Nguyên). Khảo sát được tiến hành với 498 GV, trong đó 67,2% là nữ và 32,8% là nam; về cấp học có GV tiểu học (44,3%), THCS (24,9%) và THPT (31,8%). Dữ liệu được thu thập trực tiếp tại các trường bằng phiếu hỏi với sự phối hợp của Ban Giám hiệu; GV tham gia trên tinh thần tự nguyện. Số lượng GV tham gia khảo sát có số phiếu hợp lệ là 498.

- Phương pháp nghiên cứu: (1) Phân tích tài liệu: Tổng hợp, phân loại và hệ thống hóa tài liệu nhằm xác định khung lí luận về QWL; (2) Khảo sát bằng bảng hỏi: Áp dụng thang đo *Quality of Work Life Scale (QWLS)* do Sirgy và cộng sự (2001) phát triển gồm 7 thành tố, 21 biến quan sát, sử dụng thang Likert 7 điểm (1 = hoàn toàn không đồng ý, 7 = hoàn toàn đồng ý), tổng điểm từ 21-147, trong đó điểm cao phản ánh QWL cao. Trong bối cảnh Việt Nam, thang đo này đã được Phan (2013) kiểm định, với các hệ số Cronbach's Alpha từ 0.71 đến 0.95. Trong nghiên cứu này, hệ số Cronbach's Alpha đạt 0.93, thể hiện độ tin cậy rất cao. Dữ liệu được xử lí bằng phần mềm IBM SPSS 20.0, với các kĩ thuật: thống kê mô tả (M, SD), kiểm định sự khác biệt (Sig.) và phân tích tương quan Pearson (r) giữa các thành tố QWL. Khảo sát được triển khai từ tháng 4 đến tháng 8/2025.

2.2.2. Kết quả khảo sát

2.2.2.1. Thực trạng chất lượng cuộc sống trong công việc của giáo viên phổ thông khu vực miền Trung Việt Nam

- Thực trạng QWL của GV dưới góc nhìn tổng thể

Bảng 1. Đánh giá của GV về thực trạng QWL dưới góc nhìn tổng thể (n=498)

TT	Thành tố QWL	M	SD
	(1) Nhu cầu về sức khỏe và an toàn	5.15	1.48
1	Điều kiện làm việc của tôi tại nhà trường rất an toàn	5.35	1.30
2	Nhà trường cung cấp cho tôi điều kiện tốt về y tế	5.33	1.41
3	Nhà trường khuyến khích và hỗ trợ tài chính cho GV tham gia các chương trình tăng cường sức khỏe	4.76	1.57
	(2) Nhu cầu về kinh tế và gia đình	4.69	1.56
4	Tôi hài lòng với thu nhập của tôi tại nhà trường	4.73	1.57

5	Công việc hiện tại đảm bảo cho cuộc sống của tôi	4.64	1.56
	(3) Nhu cầu xã hội	5.15	1.34
6	Tôi có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp trong cùng bộ phận	5.74	1.23
7	Tôi có mối quan hệ tốt với cấp trên	5.54	1.27
8	Tôi có mối quan hệ tốt với những bộ phận khác trong nhà trường	5.69	1.23
9	Tôi có thời gian ngoài công việc để quan tâm tới gia đình mình	5.02	1.41
10	Sau giờ làm việc tôi có đủ thời gian để giải trí	4.74	1.51
	(4) Nhu cầu được tôn trọng	5.71	1.25
11	Tôi được tôn trọng tại nhà trường	5.73	1.22
12	Tôi được xã hội tôn trọng về công việc của mình	5.68	1.27
	(5) Nhu cầu tự thể hiện	5.53	1.28
13	Tôi được giao việc phù hợp với khả năng của tôi	5.69	1.21
14	Công việc cho tôi nhận ra tiềm năng của mình trong tổ chức	5.61	1.20
15	Công việc giúp tôi trở thành chuyên gia trong lĩnh vực của mình	5.30	1.35
	(6) Nhu cầu tri thức	5.41	1.40
16	Tôi được tạo điều kiện học tập kiến thức đúng chuyên môn	5.58	1.37
17	Tôi được tạo điều kiện học tập kỹ năng hỗ trợ cho công việc	5.51	1.35
18	Tôi được tạo điều kiện học tập để trở thành chuyên gia trong lĩnh vực của mình	5.14	1.44
	(7) Nhu cầu sáng tạo	5.51	1.29
19	Tôi được phát huy tính sáng tạo trong công việc	5.50	1.32
20	Nhà trường giúp tôi phát huy tính sáng tạo trong công việc	5.54	1.28
21	Công việc giúp tôi phát huy tính sáng tạo cá nhân và thẩm mỹ chung	5.48	1.26
	M chung	5.36	1.12

(Ghi chú: $1 \leq M \leq 7$; M: Điểm trung bình; SD: Độ lệch chuẩn)

Dựa trên M chung ($M = 5.36/7$, $SD = 1.12$), có thể nhận định rằng GV phổ thông khu vực miền Trung đánh giá khá tích cực về QWL. Phần lớn GV cảm nhận môi trường làm việc an toàn, quan hệ đồng nghiệp tích cực, được công nhận giá trị cá nhân và có cơ hội phát triển chuyên môn. Kết quả này phù hợp với mô hình lý thuyết QWL của Sirgy và cộng sự (2001) và các nghiên cứu của Kim và cộng sự (2021), Smith và cộng sự (2021), vốn nhấn mạnh vai trò của môi trường hỗ trợ, phát triển nghề nghiệp và quan hệ xã hội trong nâng cao QWL và hiệu suất công việc.

Ba thành tố có M cao nhất gồm: nhu cầu được tôn trọng, tự thể hiện, và sáng tạo, phản ánh sự ghi nhận vai trò, phân công phù hợp và khuyến khích phát huy năng lực cá nhân. Tuy nhiên, thành tố “nhu cầu về kinh tế và gia đình” có M thấp nhất ($M = 4.69$, $SD = 1.56$), trong đó thu nhập và bảo đảm đời sống chỉ ở mức trung bình, phản ánh sự chưa hài lòng về điều kiện vật chất - một hạn chế phổ biến của GV Việt Nam, được xác nhận trong nghiên cứu của Phạm Thị Bé Kiều và cộng sự (2023). Bên cạnh đó, việc thiếu hỗ trợ chăm sóc sức khỏe ($M = 4.76$), thiếu thời gian giải trí ($M = 4.74$), và khó cân bằng giữa công việc và gia đình ($M = 5.02$) cũng là vấn đề đáng lưu ý. Điều này tương thích với nghiên cứu của Jayaraman và cộng sự (2023) khi cho thấy QWL có liên hệ mật thiết với khả năng duy trì sự cân bằng công việc - cuộc sống. Tóm lại, kết quả khảo sát phản ánh mức độ hài lòng tích cực của GV ở nhiều phương diện QWL, đồng thời nêu bật các khía cạnh cần cải thiện như thu nhập, cân bằng cuộc sống và phát triển chuyên môn sâu.

- *Thực trạng QWL của GV phổ thông dưới góc nhìn giới tính*

Bảng 2. Đánh giá của GV về thực trạng QWL dưới góc nhìn giới tính ($n=498$)

Thành tố QWL	GV Nam		GV Nữ		Sig.
	M	SD	M	SD	
(1) Nhu cầu về sức khỏe và an toàn	5.12	1.36	5.12	1.45	0.09
(2) Nhu cầu về kinh tế và gia đình	4.72	1.50	4.67	1.59	0.69
(3) Nhu cầu xã hội	5.46	1.31	5.50	1.30	0.25
(4) Nhu cầu được tôn trọng	5.70	1.29	5.70	1.22	0.89
(5) Nhu cầu tự thể hiện	5.56	1.31	5.51	1.23	0.72
(6) Nhu cầu tri thức	5.45	1.42	5.39	1.37	0.78
(7) Nhu cầu sáng tạo	5.49	1.32	5.52	1.27	0.71

(Ghi chú: $1 \leq M \leq 7$; M: Điểm trung bình; SD: Độ lệch chuẩn; Sig.: Mức ý nghĩa (Sig. < 0.05: có khác biệt giới tính)

Kết quả tại bảng 2 cho thấy phần lớn các thành tố QWL không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa GV nam và nữ (Sig. > 0.05), phản ánh sự tương đồng về nhận thức giữa hai giới đối với các khía cạnh QWL. Các thành tố như nhu cầu được tôn trọng, tự thể hiện và sáng tạo đều có M cao ở cả hai giới, cho thấy môi trường giáo dục phổ thông trong khu vực đã chú trọng hơn đến sự ghi nhận nghề nghiệp và tạo điều kiện phát triển chuyên môn. Thành tố “nhu cầu về kinh tế và gia đình” vẫn có M thấp nhất (M = 4.70), cho thấy sự chưa thỏa mãn về thu nhập và hỗ trợ đời sống cá nhân. Dù không có khác biệt đáng kể ở cấp độ tổng thể, một số tiêu chí riêng lẻ lại cho thấy khác biệt có ý nghĩa thống kê theo giới tính. Cụ thể, tiêu chí điều kiện tốt về y tế (Sig. = 0.01): GV nữ có M cao hơn cho thấy nữ GV nhạy cảm hơn với yếu tố sức khỏe hoặc chủ động tiếp cận dịch vụ y tế. Kết quả này phù hợp với Gazi và cộng sự (2024) khi khẳng định nữ GV thường chú trọng hơn đến phúc lợi sức khỏe. Bên cạnh đó, tiêu chí thời gian giải trí (Sig. = 0.00): GV nam có M cao hơn có thể phản ánh gánh nặng kép giữa công việc và vai trò gia đình mà nữ GV thường đảm nhận. Phát hiện này tương thích với nghiên cứu của Muskat và Reitsamer (2019), nhấn mạnh sự bất cân đối công việc - cuộc sống thường nghiêng về phía nữ giới trong ngành Giáo dục. Tóm lại, kết quả định hướng các trường phổ thông cần có chính sách hỗ trợ để thu hẹp khoảng cách về phúc lợi sức khỏe và cân bằng cuộc sống - công việc, đặc biệt đối với nữ GV, đồng thời tiếp tục duy trì môi trường làm việc tôn trọng và khuyến khích sáng tạo - những yếu tố được cả hai giới đánh giá cao.

- *Thực trạng QWL của GV phổ thông dưới góc nhìn cấp học*

Bảng 3. Đánh giá của GV về thực trạng QWL dưới góc nhìn cấp học (n=498)

Thành tố QWL	GV tiểu học		GV THCS		GV THPT		F	Sig.
	M	SD	M	SD	M	SD		
(8) Nhu cầu về sức khỏe và an toàn	5.17	1.28	5.15	1.30	5.50	1.20	3.95	0.02
(9) Nhu cầu về kinh tế và gia đình	4.76	1.51	4.47	1.53	4.72	1.51	1.50	0.22
(10) Nhu cầu xã hội	5.34	1.19	5.30	1.15	5.38	1.12	0.19	0.82
(11) Nhu cầu được tôn trọng	5.66	1.22	5.73	1.25	5.73	1.13	0.18	0.83
(12) Nhu cầu tự thể hiện	5.52	1.21	5.48	1.21	5.59	1.09	0.28	0.75
(13) Nhu cầu tri thức	5.40	1.34	5.37	1.38	5.46	1.18	0.21	0.81
(14) Nhu cầu sáng tạo	5.47	1.27	5.48	1.32	5.58	1.15	0.37	0.68

Ghi chú: $1 \leq M \leq 7$; M: Điểm trung bình; SD: Độ lệch chuẩn; F: Giá trị ANOVA; Sig.: Mức ý nghĩa

(Sig. < 0.05: có khác biệt thống kê)

Kết quả tại bảng 3 sử dụng phân tích ANOVA sự khác biệt theo cấp học cho thấy, thành tố “Nhu cầu về sức khỏe và an toàn” cho thấy sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa ba nhóm GV tiểu học, THCS và THPT với $F(2,494) = 3.95$, $p = 0.02 < 0.05$. Trong đó, GV THPT đánh giá cao hơn đáng kể (M = 5.50) so với GV tiểu học (M = 5.17) và THCS (M = 5.15), thể hiện sự khác biệt về cảm nhận mức độ an toàn nghề nghiệp, điều kiện y tế, cũng như chính sách hỗ trợ sức khỏe thể chất - tinh thần trong môi trường công tác. Kết quả kiểm định Tukey xác nhận sự khác biệt giữa GV THPT và tiểu học ($p = 0.030$). Kết quả này cho thấy sự đồng đều tương đối về cảm nhận nghề nghiệp ở phần lớn các khía cạnh QWL, phản ánh những nỗ lực chung trong việc đảm bảo môi trường làm việc tích cực cho GV phổ thông ở nhiều cấp học khác nhau. Đồng thời, điều này cũng gợi mở về khả năng áp dụng các chương trình cải thiện QWL một cách xuyên suốt từ tiểu học đến THPT, với điều chỉnh trọng tâm phù hợp ở từng cấp độ. Kết quả khảo sát nhấn mạnh sự cần thiết trong nâng cao điều kiện làm việc và đảm bảo sức khỏe - an toàn nghề nghiệp, đặc biệt cho GV tiểu học.

2.2.2.2. *Mối quan hệ tương quan giữa các thành tố cấu trúc chất lượng cuộc sống trong công việc của giáo viên khu vực miền Trung Việt Nam*

Bảng 4. Tương quan giữa các thành tố cấu trúc QWL của GV

	M ± SD	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1) Nhu cầu về sức khỏe và an toàn	15.8±4.28	1	0.67**	0.77**	0.76**	0.74**	0.75*	0.75**
(2) Nhu cầu về kinh tế và gia đình	9.36±3.13		1	0.72**	0.58**	0.61**	0.62**	0.59**
(3) Nhu cầu xã hội	26.7±6.65			1	0.88**	0.87**	0.81**	0.84**
(4) Nhu cầu được tôn trọng	11.4±2.49				1	0.91**	0.83**	0.85**
(5) Nhu cầu tự thể hiện	16.5±3.76					1	0.88**	0.89**
(6) Nhu cầu tri thức	16.2±3.86						1	0.02
(7) Nhu cầu sáng tạo	16.5±4.16							1

*(Ghi chú: *: $p < 0.05$; **: $p < 0.01$)*

Kết quả phân tích tương quan Pearson tại bảng 3 cho thấy các thành tố trong cấu trúc QWL của GV phổ thông miền Trung Việt Nam có mối quan hệ nội tại chặt chẽ và đa chiều. Cụ thể, tất cả các mối tương quan giữa các thành tố đều đạt mức ý nghĩa thống kê ở ngưỡng $p < 0.01$, với hệ số dao động từ $r = 0.58$ đến $r = 0.90$. Điều này cho thấy sự liên kết mật thiết giữa các khía cạnh cấu thành QWL, khẳng định tính nhất quán và đa chiều trong mô hình lý thuyết do Sirgy và cộng sự (2001) đề xuất. Trong đó, nhu cầu được tôn trọng có mối tương quan mạnh nhất với nhu cầu tự thể hiện ($r = 0.91$) và nhu cầu xã hội ($r = 0.88$), phản ánh rõ mối liên hệ giữa cảm nhận về sự ghi nhận và khả năng phát triển bản thân trong môi trường làm việc. Tương tự, nhu cầu tự thể hiện cũng có quan hệ rất cao nhu cầu tri thức ($r = 0.88$) và nhu cầu sáng tạo ($r = 0.89$) cho thấy GV chỉ thực sự phát huy sáng tạo khi được tạo điều kiện học hỏi và khẳng định năng lực nghề nghiệp. Các mối tương quan này phản ánh logic phát triển tâm lý nghề nghiệp - xã hội, trong đó nhu cầu cấp cao chỉ được kích hoạt khi nhu cầu nền tảng được đáp ứng (Maslow, 1943). Đáng chú ý, nhu cầu kinh tế và gia đình có mức tương quan thấp nhất so với các thành tố còn lại, nhưng vẫn đạt ý nghĩa thống kê (r thấp nhất = 0.58 với nhu cầu được tôn trọng). Điều này cho thấy yếu tố kinh tế dù quan trọng nhưng cần kết hợp với các nhu cầu phi vật chất mới tạo nên QWL toàn diện. Kết quả cho thấy các thành tố QWL không vận hành tách biệt, mà tương tác mạnh mẽ, trong đó cải thiện một yếu tố có thể kéo theo sự nâng cao ở các thành tố liên quan. Phát hiện này cũng góp phần làm đầy khoảng trống trong các nghiên cứu trước đây ít chú trọng đến cấu trúc nội tại và mối quan hệ giữa các thành tố cấu thành QWL của GV trong môi trường giáo dục.

3. Kết luận

Nghiên cứu đã đánh giá thực trạng QWL của GV phổ thông tại miền Trung Việt Nam dựa trên 7 thành tố. Kết quả khảo sát từ 498 GV cho thấy QWL được nhìn nhận tương đối tích cực, nổi bật ở quan hệ xã hội, sự công nhận nghề nghiệp và phát triển tri thức. Tuy nhiên, các yếu tố như thu nhập, cân bằng công việc - cuộc sống và cơ hội học tập chuyên sâu vẫn là điểm hạn chế, đặc biệt ở GV nữ và bậc tiểu học. Phân tích tương quan chỉ ra các thành tố QWL liên kết chặt chẽ với nhau, phản ánh tính hệ thống trong trải nghiệm nghề nghiệp và củng cố giá trị lý thuyết mô hình QWL. Điều này cho thấy cần tiếp cận cải thiện QWL theo hướng toàn diện, kết hợp giữa chính sách, môi trường và hỗ trợ cá nhân. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất một số định hướng thực tiễn nhằm nâng cao QWL của GV trong bối cảnh đổi mới. Cụ thể: (1) Nhà quản lý giáo dục cần hoàn thiện chính sách tiền lương, phụ cấp và an sinh phù hợp, đặc biệt ở cấp tiểu học và THCS; đầu tư cơ sở vật chất, đảm bảo môi trường sư phạm an toàn, giảm áp lực nghề nghiệp; (2) Cơ sở giáo dục cần tạo dựng môi trường làm việc nhân văn, ghi nhận và trao quyền cho GV; tăng cường bồi dưỡng chuyên môn liên tục đáp ứng nhu cầu tri thức và phát triển bản thân. Nghiên cứu góp phần thu hẹp khoảng trống lý luận, thực tiễn về QWL trong bối cảnh giáo dục Việt Nam. Các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng phạm vi khảo sát (vùng miền, loại hình trường), kiểm định mối quan hệ nhân quả giữa QWL với các biến kết quả (sự hài lòng nghề nghiệp, hiệu suất), và khám phá thêm vai trò của các yếu tố trung gian điều tiết như môi trường tổ chức, hỗ trợ xã hội hoặc động lực nội tại.

Lời cảm ơn: Nghiên cứu này được tài trợ bởi Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam theo đề tài “Mối quan hệ giữa chất lượng cuộc sống trong công việc, bầu không khí tâm lý trường học, hiệu quả công việc và sự hài lòng nghề nghiệp của giáo viên phổ thông Việt Nam”, với mã số B2025-DHH-23. Chúng tôi trân trọng ghi nhận sự tài trợ từ nguồn khoa học và công nghệ của Bộ Giáo dục và Đào tạo dành cho nghiên cứu.

Tài liệu tham khảo

- Gazi, M. A. I., Masud, A. A., Yusof, M. F., Islam, M. A., Rahman, M. K., & Wang, Q. (2024). Factors affecting the quality of work life for industrial labour force: Empirical evidence from a developing country. *BMC Psychology*, 12, Article 589. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02073-1>
- Guerrero-Barona, E., Guerrero-Molina, M., García-Gómez, A., Moreno-Manso, J. M., & García-Baamonde, M. E. (2020). Quality of working life, psychosocial factors, burnout syndrome and emotional intelligence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9550. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249550>
- Hammond, M., Owusu, N. O., Nunoo, E. K., Boampong, G., Osman, A., Panin, A., Nyametso, J. K., & Essen, B. (2023). How quality of work-life influence employee job satisfaction in a gas processing plant in Ghana. *Discover Sustainability*, 4(1), Article 10. <https://doi.org/10.1007/s43621-023-00127-9>
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The influence of person-job fit, work-life balance, and work conditions on organizational commitment: Investigating the mediation of job satisfaction in the private sector of the emerging market. *Sustainability*, 13(12), Article 6852.

- Jayaraman, A., Zhou, Y., & Praveena, R. (2023). Examining the impact of work environment and job safety on job satisfaction: The moderating role of employee engagement. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(2), 17-32.
- Kim, J., Lee, S., Kim, H., & Kim, Y. (2021). The impact of working conditions on job satisfaction and professional development of teachers. *Journal of Education and Practice*, 12(3), 65-75.
- Lê Thị Thắm, Phạm Lê An, McNeill, J. (2023). Các yếu tố liên quan đến chất lượng cuộc sống nghề nghiệp của điều dưỡng tại bệnh viện. *Tạp chí Y học Việt Nam*, 531(2). <https://doi.org/10.51298/vmj.v531i2.7175>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Muskat, B., & Reitsamer, B. F. (2019). Quality of work life and Generation Y. *Personnel Review*, 49(1), 265-283. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2018-0448>
- Nguyễn Thành Chung (2015). Chất lượng cuộc sống của cán bộ nhân viên Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Hà Nội. *Tạp chí Y học Dự phòng*, 24(1), 55-60.
- Phan, T. A. P. (2013). *Quality of work life and work performance of Vietnamese international students* [Master's thesis, University of Economics].
- Phạm Thị Bé Kiều, Nguyễn Văn Tuấn, Tô Thị Lan Anh, Dương Thị Thùy Trang, Nguyễn Việt Phương (2023). Chất lượng cuộc sống nghề nghiệp và các yếu tố liên quan ở nhân lực y tế làm việc tại Bệnh viện Dã chiến Số 1 Cần Thơ năm 2021. *Tạp chí Y Dược học Cần Thơ*, 61, 266-272. <https://doi.org/10.58490/ctump.2023i61.592>
- Putra, I. N. T. D., Ardika, I. W., Antara, M., Idrus, S., & Hulfa, I. (2021). The effects of quality of work life on job performance, work motivation, work ethics, job satisfaction, and self-efficacy of hotel employees in Lombok. *Asia-Pacific Journal of Innovation in Hospitality and Tourism*, 10(3), 19-37.
- Rahimi, H., Hejazi, S. Y., Lou, N. M., & Heidarzadeh, M. (2024). Are teachers with better quality of work life more innovative? The mediating roles of psychological empowerment and teaching mindsets. *Acta Psychologica*, 247, 104315. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104315>
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Smith, J., Brown, A., & Davis, M. (2021). The impact of quality of work life on job satisfaction among teachers in the United States. *Journal of Teacher Education*, 72(2), 167-176.
- Wuillemin, E. S., Kaghad, B. M., Kaghad, J. C., Morgan, G., & Adrien, D. (2023). The quality of working life: Gap between perception and idealization - Impact of gender and status. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1112737. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1112737>