

THỰC TRẠNG CẢM NHẬN HẠNH PHÚC NGHỀ NGHIỆP CỦA GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ TRONG GIAI ĐOẠN THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG 2018

Phạm Thị Hồng Thắm⁺,
Nguyễn Hồng Thuận

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam
+ Tác giả liên hệ • Email: thampth@vnies.edu.vn

Article history

Received: 20/01/2023

Accepted: 26/4/2023

Published: 05/8/2023

Keywords

Feelings, middle school,
occupational happiness,
teacher

ABSTRACT

Education in Vietnam is in a period of comprehensive renovation in which teachers are the ones who inspire and contribute to the flourishing of education. Occupational happiness is an important measure for all professions in general, and for teaching professions in particular. The article outlines the level of happiness of secondary school teachers and their feelings towards their work during the implementation of the 2018 General Education Program. The survey results show that all 3 factors (positive emotions at work; job satisfaction; positive feelings about self-worth at work) received relatively high ratings from the surveyed teacher. However, on some items, there were still reviews showing existing problems that need to be solved. This helps leaders have a more general view of employees' attitudes and motivation.

1. Mở đầu

Việt Nam đang trong giai đoạn thực hiện đổi mới toàn diện giáo dục, cùng với sự quyết tâm của Chính phủ và ngành Giáo dục, sau hơn 10 năm nghiên cứu, Chương trình giáo dục phổ thông (GDPT) 2018 đã chính thức được phê duyệt và đưa vào triển khai thực hiện. Chương trình cấp THCS bắt đầu từ năm học 2021-2022.

Các nghiên cứu về Chương trình GDPT 2018 hiện đang được tập trung trên nhiều khía cạnh; tuy nhiên, các nghiên cứu tập trung nhiều hơn về đối tượng người học, về hiệu quả của chương trình. Các nghiên cứu về năng lực nghề và sự thích ứng chương trình mới của GV và nghiên cứu về cảm nhận hạnh phúc của họ trong bối cảnh mới thì còn ít được quan tâm.

Đối với nghề giáo, cảm nhận hạnh phúc nghề nghiệp rất quan trọng bởi nó không chỉ ảnh hưởng tới sự phát triển tâm lý tích cực của GV mà còn gián tiếp ảnh hưởng tới tâm lý HS và thái độ hoạt động nghề nghiệp của chính họ, không những thế, cảm nhận hạnh phúc nghề nghiệp còn ảnh hưởng tới tính chủ động và khả năng sáng tạo của GV. Cũng chính vì vậy, các nhà quản lý và hiệu trưởng cần phải biết cách làm thế nào để GV cảm thấy hạnh phúc với nghề, yêu nghề và gắn bó với nghề.

Trong bối cảnh Việt Nam đang thực hiện chuyển đổi chương trình GDPT theo hướng hiện đại, phù hợp với xu thế phát triển của quốc tế thì niềm tin, sự hài lòng, kỳ vọng... của GV càng đóng vai trò quan trọng. Sự hài lòng của GV đối với chương trình mới này được thể hiện đến mức độ nào? Nếu câu hỏi này được giải đáp, thì chính nó sẽ góp phần nâng cao hiệu quả của Chương trình GDPT 2018.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Thông tin chung về khảo sát

- Khách thể nghiên cứu

Nghiên cứu thực hiện khảo sát 356 GV thuộc các trường THCS tại tỉnh Nam Định và Bình Dương. Thông tin đối tượng nghiên cứu được thể hiện cụ thể trong bảng 1.

Bảng 1. Thông tin khách thể nghiên cứu

Thông tin đối tượng khảo sát		Số lượng	Tỉ lệ (%)
Vị trí việc làm	GV chủ nhiệm	94	26.4
	GV bộ môn	256	71.9
	Cán bộ quản lý	6	1.7
Giới tính	Nam	78	21.9
	Nữ	278	78.1
Trình độ học vấn	Dưới đại học	46	12.9

	Đại học	285	80.0
	Trên đại học	25	7.1
Độ tuổi	Dưới 30	58	16.3
	Từ 31-50	274	77.0
	Trên 50	24	6.7
Thâm niên công tác	Dưới 10 năm	101	28.4
	Từ 11-20 năm	162	45.5
	Trên 20 năm	93	26.1

- Phương pháp nghiên cứu

+ Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi thông qua thang đo: Nghiên cứu sử dụng thang đo “Cảm nhận hạnh phúc trong công việc (CV)” của nhóm nghiên cứu Đỗ Ngọc Khanh và cộng sự (2019) để tiến hành đo cảm nhận hạnh phúc của GV phổ thông hiện nay, gồm 03 nhân tố: (1) Cảm xúc dương tính với CV; (2) Sự hài lòng với CV; (3) Cảm nhận tích cực về giá trị của bản thân trong CV. Tổng có 14 biến quan sát. Thang đo có hệ số Cronbach’s Alpha trung bình từ 0.775 và trên từng items là 0.762. Theo Hoàng Trọng và Chu Mộng Ngọc (2008) thì đây là kết quả tốt và đáng tin cậy để sử dụng.

+ Phương pháp phỏng vấn: Nghiên cứu phỏng vấn ngẫu nhiên một số GV đang thực hiện dạy học theo Chương trình GDPT 2018. Nội dung xoay quanh những vấn đề mà GV đang phải đối mặt khi triển khai dạy học theo chương trình mới.

+ Phương pháp thống kê toán học: Sử dụng thống kê toán học, phần mềm SPSS 22.0 để nhập và xử lý số liệu, lập bảng, biểu để phân tích điểm trung bình, độ lệch chuẩn để đưa ra kết luận của các kết quả nghiên cứu.

- Thời gian thực hiện khảo sát: tháng 3-4/2022.

- Quy định thang đánh giá. Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 bậc (từ 1 đến 5). Căn cứ vào điểm trung bình của các nội dung khảo sát để đưa ra nhận định. Nội dung nào có điểm trung bình cao thể hiện nội dung đó được đánh giá cao theo hướng tích cực.

2.2. Cơ sở lý luận

- Cảm nhận hạnh phúc

Khái niệm Cảm nhận hạnh phúc hay còn được gọi là Hạnh phúc chủ quan (subjective well-being) là ý nói đến trạng thái hạnh phúc cá nhân chịu ảnh hưởng bởi ý kiến cá nhân, và vì vậy, hạnh phúc cá nhân cũng liên quan đến yếu tố nhận thức và cảm xúc (Diener et al., 1997; Diener & Lucas, 2000) có những đề xuất xem khái niệm hạnh phúc chủ quan tương tự như khái niệm hạnh phúc. Social well-being cũng được hiểu ở góc độ nào đó là hạnh phúc, bao gồm sự hài lòng các quan hệ liên cá nhân với môi trường xã hội xung quanh, được đánh giá qua sự gắn kết xã hội và đóng góp cho xã hội. Con người cảm thấy hạnh phúc về mặt xã hội khi họ thấy sự vận hành xã hội có ý nghĩa, cho phép con người phát triển, cảm thấy thuộc về cộng đồng và được cộng đồng đó chấp nhận (Keyes, 1998). Như vậy có thể thấy mỗi người khác nhau đều có những cảm nhận khác nhau về hạnh phúc, nó có thể là từ cảm nhận chủ quan từ cá nhân và cũng có thể là sự đánh giá của người khác qua sự cống hiến cho xã hội. Nghiên cứu này cho rằng cảm nhận hạnh phúc chính là sự hài lòng của mỗi cá nhân đối với môi trường xung quanh.

- Cảm nhận hạnh phúc nghề nghiệp

Hạnh phúc nghề nghiệp được hiểu là người lao động đang trong tình trạng hạnh phúc và cảm thấy hạnh phúc khi thực hiện CV của họ (Phathara et al., 2014). Theo Cynthia (2010), hạnh phúc nghề nghiệp bao gồm cảm xúc tích cực với nghề, hài lòng với CV đang làm và cảm nhận tích cực về giá trị của bản thân trong CV đó. Các tác giả đưa ra khái niệm hạnh phúc về nghề nghiệp là sự trải nghiệm thường xuyên các trạng thái cảm xúc tích cực như hài lòng, vui vẻ, hứng thú, nhiệt tình, quan tâm, yêu thích và ít hơn các cảm xúc âm tính như tức giận, khó chịu, chán nản, buồn, lo âu. Các nghiên cứu cho thấy các cảm xúc tích cực làm cho con người cảm thấy cuộc sống tốt đẹp hơn (Carver & Scheier, 1990). Đỗ Ngọc Khanh và cộng sự (2019) cho rằng cảm nhận hạnh phúc nghề nghiệp không đơn giản chỉ là những cảm xúc tích cực, sự hài lòng với nghề hoặc là cảm nhận tích cực về giá trị bản thân trong CV mà tác giả còn cho rằng hạnh phúc nghề nghiệp bao gồm cả cảm xúc âm tính, tức là những cảm nhận không thoải mái, sự bức bối, khó chịu với CV đang thực hiện. Nhóm nghiên cứu đồng ý với quan điểm của Đỗ Ngọc Khanh và cộng sự cho rằng, hạnh phúc nghề nghiệp bao gồm tất cả các trạng thái cảm xúc từ âm tính, dương tính đến sự hài lòng với nghề và cảm nhận tích cực về giá trị bản thân trong CV.

2.3. Kết quả khảo sát

2.3.1. Thực trạng về cảm xúc dương tính trong công việc

Đây là những cảm xúc mang lại cho người lao động sự thoải mái, vui vẻ và hứng thú trong CV, có thể hiểu đơn giản là những cảm xúc tích cực với CV của người lao động. Với cảm xúc này, các item được xây dựng là CV khiến tôi cảm thấy hứng thú; CV làm tôi cảm thấy vui vẻ; CV làm tôi cảm thấy hài lòng; CV làm tôi cảm thấy có động lực.

Bảng 2. Thống kê trung bình về Cảm xúc dương tính với CV

Cảm xúc dương tính với CV	Mức độ (%)				
	Không bao giờ (1)	Hiếm khi (2)	Thỉnh thoảng (3)	Thường xuyên (4)	Liên tục (5)
Tôi cảm thấy hứng thú với CV	2.2	2.8	12.6	62.1	20.2
Tôi cảm thấy vui vẻ với CV	.8	2.0	12.9	62.9	21.3
Tôi cảm thấy thỏa mãn với CV	1.1	5.9	21.3	55.9	15.7
Tôi cảm thấy có động lực với CV	.8	3.4	18.8	59.0	18.0
Trung bình chung	1.20	3.52	16.40	59.97	18.8

Kết quả khảo sát ở bảng 2 cho thấy đa phần GV phổ thông Việt Nam có cảm xúc tích cực với CV của họ.

Bảng 3. Cảm xúc dương tính với CV

Cảm xúc dương tính với CV	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tôi cảm thấy hứng thú với CV	356	1.00	5.00	3.9522	.80174
Tôi cảm thấy vui vẻ với CV	356	1.00	5.00	4.0197	.70584
Tôi cảm thấy thỏa mãn với CV	356	1.00	5.00	3.7921	.81641
Tôi cảm thấy có động lực với CV	356	1.00	5.00	3.8989	.75500
Valid N (listwise)	356				

Trong số 04 nội dung thuộc nhân tố “cảm xúc tích cực với CV”, nội dung “cảm thấy vui vẻ với CV” được đánh giá cao nhất (ĐTB = 4.01). Có 84.2% GV cho rằng họ “cảm thấy vui vẻ với CV” ở mức thường xuyên và liên tục. Mức đánh giá cao tiếp theo là sự đánh giá về mức độ hứng thú với CV. Điểm trung bình cho mức đánh giá này là 3.95/5 điểm. Theo Frederick và cộng sự (1959), hứng thú với CV bắt nguồn từ “luân chuyển vị trí công tác”, “mở rộng nhiệm vụ được giao”, hoặc “tạo tính đa dạng, phong phú trong CV”. Kết quả phỏng vấn một số GV phổ thông Việt Nam cũng cho thấy, họ “cảm thấy hứng thú với CV” vì được thay đổi phương pháp, nội dung dạy học (từ chú trọng kiến thức sang chú trọng kỹ năng, kỹ xảo, phát huy tính sáng tạo cho người học). Tuy nhiên, tỉ lệ chọn mức 1, 2 và 3 lên đến 17.6% cho thấy, không ít GV phổ thông Việt Nam chưa “cảm thấy hứng thú với CV”, trao đổi với một số GV, chúng tôi nhận thấy một trong những mong muốn của đội ngũ này là họ muốn “được giao quyền tự chủ nhiều hơn trong CV” (ID166), “lớp học nên có ít HS hơn” (ID234) hoặc “cần giảm bớt số lượng hồ sơ, sổ sách mà GV phải thực hiện hàng ngày” (ID232, 236, 212, 213).

Các nghiên cứu về sự thỏa mãn về CV và động lực với CV cho thấy, sự thỏa mãn về CV được định nghĩa như là sự cảm nhận tích cực hoặc tiêu cực của nhân viên về CV của họ. Nếu cảm nhận tích cực, mức độ thỏa mãn về CV sẽ cao, ngược lại, cảm nhận tiêu cực thì mức độ thỏa mãn về CV của họ sẽ thấp. Theo Cynthia (2010), động lực với CV của người lao động có liên quan đến khối lượng CV, sự đầu tư vào CV, chia sẻ thông tin, đánh giá và khen thưởng dựa trên kết quả thực hiện CV. Kết quả khảo sát ở bảng 5 cho thấy, theo đánh giá của GV, nhìn chung GV THCS Việt Nam cảm thấy thỏa mãn (3.79/5) và có động lực với CV (3.89/5). Mặc dù nhìn chung “cảm xúc dương tính với CV” của GV phổ thông Việt Nam được đánh giá khá cao, tuy nhiên, cả 04 items thuộc nhân tố “cảm xúc dương tính với CV” đều có tỉ lệ chọn mức 1, 2, 3 vẫn còn chiếm tỉ lệ lớn. Điều này cho thấy, việc đem lại sự thỏa mãn, vui vẻ và hứng thú và có động lực với CV cho đội ngũ GV THCS Việt Nam vẫn còn những hạn chế, bất cập nhất định.

2.3.2. Thực trạng về sự hài lòng trong công việc

Hài lòng với CV được hiểu là người lao động cảm thấy thỏa mãn với những gì CV mang lại cho bản thân ở một số lĩnh vực như thu nhập, mối quan hệ với đồng nghiệp cách có hiệu quả, vị trí CV. Cũng giống như các cảm xúc trên, sự hài lòng của người lao động do CV mang lại bao gồm 4 items: Tôi hài lòng với thu nhập từ CV mình làm tại

ơ quan; Tôi hài lòng trong mối quan hệ với phần lớn đồng nghiệp trong cơ quan; Tôi hài lòng với CV mà mình đang có; Tôi hài lòng với vị trí của mình tại cơ quan.

Bảng 4. Thống kê trung bình về Sự hài lòng với CV

Hài lòng với CV	Mức độ (%)				
	Không bao giờ (1)	Hiếm khi (2)	Thỉnh thoảng (3)	Thường xuyên (4)	Liên tục (5)
Hài lòng với thu nhập từ CV hiện tại	20.5	15.2	29.8	23.9	10.7
Hài lòng với mối quan hệ đồng nghiệp	1.7	1.1	7.6	50.3	39.3
Hài lòng với CV đang làm	1.4	3.7	14.6	49.7	30.6
Hài lòng với vị trí hiện tại	3.4	3.1	11.2	46.9	35.4
Trung bình chung	6.75	5.77	15.8	42.7	29.00

Trong số những yếu tố trong mục đánh giá sự hài lòng của GV đối với CV thì yếu tố Hài lòng với thu nhập nhận được nhiều thông tin trái chiều nhất. Trong đó tỉ lệ GV “Không bao giờ” hài lòng với mức thu nhập từ CV chiếm tỉ lệ tương đối cao (20.5%). Mức hiếm khi cũng nhận được 15.2% số lượng GV tham gia khảo sát lựa chọn.

Bảng 5. Sự hài lòng với CV

Sự hài lòng với CV	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Hài lòng với thu nhập từ CV hiện tại	356	1.00	5.00	2.8904	1.27680
Hài lòng với mối quan hệ đồng nghiệp	356	1.00	5.00	4.2444	.77956
Hài lòng với CV đang làm	356	1.00	5.00	4.0449	.85131
Hài lòng với vị trí hiện tại	356	1.00	5.00	4.0787	.94317
Valid N (listwise)	356				

Kết quả khảo sát ở bảng 5 cho thấy, trong 4 yếu tố được đánh giá thì chỉ có yếu tố về thu nhập là bị đánh giá thấp hơn hẳn so với những yếu tố khác.

Vấn đề thu nhập của GV luôn là vấn đề gây “nhức nhối” nhất cho ngành Giáo dục. Rất nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng với mức lương và thu nhập như hiện tại, rất nhiều GV không đảm bảo cuộc sống (Nguyễn Thị Bình, 2012; Phạm & Zhang, 2019). Thực tiễn cũng cho thấy, theo quy định của Nhà nước, thu nhập của GV được tính theo công thức: Lương/phụ cấp = Hệ số * Mức lương cơ sở + phụ cấp. Trong đó mức lương cơ sở hiện nay theo quy định của pháp luật là 1.490.000 Việt Nam đồng (tương đương 64.2 USD). Theo số liệu thống kê từ kết quả nghiên cứu của Phạm Quang Trung (2020) nghiên cứu trên diện rộng với số lượng khoảng 1801 GV thì mức sống của GV THCS ở mức “rất thấp” chiếm khoảng 2.9%, mức “thấp” khoảng 46.1% và mức “cao” chỉ chiếm 0.2%. Ở cấp THPT thì mức “rất thấp” chiếm 8.4%, mức “thấp” chiếm 39.3% và mức “cao” là 0.8%. Con số thống kê cụ thể trong kết quả khảo sát này cũng cho thấy, có 14% GV đang hưởng mức lương dưới 5 triệu đồng/tháng; 75% GV đang hưởng mức lương từ 5-10 triệu, chỉ có 10% GV đang có mức lương trên 10 triệu. Có thể nói đây là mức thu nhập rất thấp, không làm hài lòng GV hiện nay. Kết quả khảo sát qua câu hỏi mở nhận được rất nhiều ý kiến về vấn đề này: “cần quan tâm đến đời sống vật chất và tinh thần của GV” (ID31); “nâng lương cho GV” (khoảng hơn 50% GV đề xuất).

Ba yếu tố còn lại nhận được sự đánh giá không quá thấp, đều đạt mức trên 4 điểm. GV hài lòng nhất là “Mối quan hệ với đồng nghiệp” (4.24/5). “Hài lòng với CV đang làm” và “Hài lòng với vị trí hiện tại” đều nhận được mức đánh giá tương đương (4.04-4.07). Tuy nhiên, lại cũng có khoảng gần 20% số lượng GV tham gia khảo sát đánh giá ở mức 1, 2, 3. Phỏng vấn một số GV cho thấy “trong bối cảnh đổi mới giáo dục như hiện nay, chúng tôi rất cần sự gắn kết, trao đổi thông tin, hỗ trợ lẫn nhau từ phía các đồng nghiệp nên trong thời gian này có thể nói là khoảng thời gian chúng tôi nói chuyện, chia sẻ với nhau rất nhiều, chúng tôi hợp liên tục và mỗi GV đều chia sẻ những thông tin và kinh nghiệm giảng dạy của mình, chắc có lẽ vì thế mà mối quan hệ của chúng tôi được nâng cao hơn” (GV ID102), “Tôi rất thích dạy học theo phương pháp mở như hiện nay, HS được tự do thể hiện cá tính, tự do sáng tạo và tự do phát huy sở trường, tôi thấy có sự thay đổi rõ rệt từ phía các em, điều này khiến tôi rất vui và cảm thấy yêu hơn CV mình đang làm” (GV ID302).

Tuy rằng với yếu tố hài lòng trong CV được GV đánh giá tương đối cao nhưng vẫn có những GV chưa thực sự cảm thấy hài lòng. Trong bất kì môi trường lao động nào cũng sẽ có những người chưa thực sự hài lòng với CV mình đảm nhận, điều này phụ thuộc vào nhiều yếu tố nhưng quan trọng nhất vẫn là yếu tố cá nhân. Mỗi người lao động

cần thích nghi với môi trường làm việc của mình và phấn đấu vì mục tiêu phát triển chung của đơn vị. Tuy vậy, Nhà nước cũng cần có những chính sách, những giải pháp hiệu quả nhằm tăng cảm nhận hạnh phúc cho GV, giúp họ có động lực làm việc tốt hơn, hiệu quả hơn, nâng cao hơn nữa sự hài lòng với nghề.

2.3.3. Thực trạng cảm nhận tích cực về giá trị bản thân trong công việc

Với khía cạnh này, người lao động cảm thấy mình có giá trị trong CV mình làm. Nhân tố này bao gồm 6 items với những nội dung cụ thể như: Cảm thấy mình đang làm những CV có ích tại cơ quan; Tôi cảm thấy CV của mình có ý nghĩa; Cảm thấy kết quả lao động của mình tại nơi làm việc là có giá trị; Tôi cảm thấy được đồng nghiệp quý mến và tôn trọng; Cảm thấy mình thể hiện được năng lực bản thân trong CV; Tôi cảm thấy được lãnh đạo đánh giá đúng những đóng góp của mình.

Bảng 6. Thống kê trung bình về Cảm nhận tích cực về giá trị bản thân trong CV

Cảm nhận tích cực về giá trị bản thân trong CV	Mức độ (%)				
	Không bao giờ (1)	Hiếm khi (2)	Thỉnh thoảng (3)	Thường xuyên (4)	Liên tục (5)
Cảm thấy đang làm việc có ích tại đơn vị	1.4	2.2	7.3	47.8	41.3
Cảm thấy CV có ý nghĩa	1.4	1.7	9.0	46.6	41.3
Cảm thấy kết quả lao động có giá trị	1.7	1.1	10.1	49.7	37.4
Cảm thấy đồng nghiệp quý mến và tôn trọng	1.7	.3	6.2	54.5	37.4
Cảm thấy thể hiện được năng lực bản thân trong CV	1.7	1.1	12.6	51.4	33.1
Cảm thấy cấp trên đánh giá đúng những đóng góp của mình	2.0	3.7	16.3	51.1	27.0
Trung bình chung	1.65	1.68	10.25	50.18	36.25

Trong 5 mức độ đánh giá mà nhóm nghiên cứu đưa ra thì mức thường xuyên (mức 4) nhận được sự lựa chọn nhiều nhất của GV (75.27%) và mức liên tục cũng nhận được hơn 50% GV lựa chọn. Điều này cho thấy GV đang có những cảm nhận rất tích cực về giá trị bản thân mình trong CV họ đang làm. “Khi triển khai thực hiện chương trình chúng tôi được thỏa sức sáng tạo” (GV ID11), “tôi cảm thấy yêu nghề giáo bởi với tôi, nghề này là nghề cao quý, hàng ngày tôi được dạy cho HS của mình những điều mới mẻ, nhìn các em hào hứng thể hiện bản thân, tôi thấy yêu nghề hơn và cảm thấy mình đang làm CV có ý nghĩa nhất trong cuộc sống này” (GV ID178).

Tuy vậy, số GV lựa chọn mức “thỉnh thoảng”, “hiếm khi” và “thường xuyên” vẫn chiếm tỉ lệ cao (tổng khoảng 20.6%).

Bảng 7. Cảm nhận tích cực về giá trị bản thân trong CV

Các yếu tố đánh giá sự hài lòng với nghề	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cảm thấy đang làm việc có ích tại đơn vị	356	1.00	5.00	4.2528	.80008
Cảm thấy CV có ý nghĩa	356	1.00	5.00	4.2472	.79832
Cảm thấy kết quả lao động có giá trị	356	1.00	5.00	4.1994	.79583
Cảm thấy đồng nghiệp quý mến và tôn trọng	356	1.00	5.00	4.2556	.73108
Cảm thấy thể hiện được năng lực bản thân trong CV	356	1.00	5.00	4.1320	.79929
Cảm thấy cấp trên đánh giá đúng những đóng góp của mình	356	1.00	5.00	3.9747	.87012
Valid N (listwise)	356				

Trong 6 nội dung thuộc nhân tố “cảm nhận tích cực về giá trị của bản thân trong CV” của GV phổ thông Việt Nam, nội dung được GV đánh giá cao nhất là “cảm thấy đồng nghiệp quý mến và tôn trọng” và “cảm thấy đang làm việc có ích tại đơn vị (cả 2 yếu tố này đều nhận được điểm trung bình là 4.25 điểm). Đây cũng là 2 yếu tố nhận được sự đánh giá cao nhất trong tất cả yếu tố đánh giá cảm nhận hạnh phúc trong CV của GV. Yếu tố bị đánh giá thấp hơn so với 5 yếu tố còn lại là “Cảm thấy cấp trên đánh giá đúng những đóng góp của mình” (xem bảng 8). Điều này thể hiện sự chưa hài lòng với hiệu trưởng và cách đánh giá GV hiện nay. Kết quả khảo sát câu hỏi “Thầy cô cảm thấy lãnh đạo nhà trường là người biết coi trọng tài năng” thì có 2.5% GV không đồng ý với nhận định này, 23.7% đồng ý một phần. Kết quả này cho thấy, GV hiện nay chưa thực sự tin tưởng vào hiệu trưởng nhà trường. Yếu tố này cần được cải thiện để nâng cao cảm nhận hạnh phúc cho GV.

2.3.4. Thực trạng mức độ tin tưởng vào hạnh phúc nghề nghiệp trong tương lai của giáo viên trung học cơ sở

Niềm tin cũng có 2 loại: niềm tin tích cực và niềm tin tiêu cực. Trong nghiên cứu này, chúng tôi tiến hành khảo sát niềm tin của GV trên cơ sở niềm tin tích cực.

Sau một khoảng thời gian GV được tập huấn, đào tạo để chuẩn bị cho việc triển khai thực hiện Chương trình GDPT 2018, đồng thời trải qua hoạt động thực tế, GV liệu có tin tưởng vào một tương lai tốt đẹp hay không, điều này thể hiện ở kết quả điều tra thông qua bảng 8 dưới đây.

Bảng 8. Thống kê trung bình về mức độ tin tưởng vào hạnh phúc nghề nghiệp

Niềm tin vào hạnh phúc nghề nghiệp trong tương lai	Mức độ (%)		
	Không tin (1)	Tin một phần (2)	Tin (3)
Thầy cô tin rằng trong thời gian tới GD VN được cải thiện, đáp ứng tốt trước yêu cầu đổi mới của xã hội	2.0	31.5	66.6
Thầy cô tin rằng trong tương lai gần, HS sẽ trở thành những đứa trẻ cá tính, phát triển tốt nhất tiềm năng và tài năng	1.7	34.6	63.8
Thầy cô tin rằng trong tương lai gần, thầy cô sẽ được làm việc trong môi trường hiện đại hơn	2.8	29.2	68.0
Thầy cô tin rằng trong tương lai gần, thầy cô sẽ có nhiều thời gian nghỉ ngơi hơn	11.0	44.4	44.7
Thầy cô tin rằng trong tương lai gần, thầy cô sẽ cảm thấy thỏa mãn với CV hơn (thu nhập, chức vụ, mối quan hệ, vị trí việc làm...)	5.6	36.8	57.6
Thầy cô tin rằng trong tương lai gần, thầy cô sẽ có những cảm nhận tích cực hơn về giá trị bản thân trong CV	2.8	27.5	69.7
Trung bình chung	4.32	34.0	61.73

Dữ liệu trên cho thấy tỉ lệ GV chọn mức “tin” chiếm tỉ lệ cao nhất 61.73%. Tỉ lệ GV chọn mức “tin một phần” chiếm 34% và mức “không tin” chiếm tỉ lệ 4.32%. Điều này cũng là một tín hiệu đáng mừng cho sự thay đổi trong Chương trình GDPT 2018 hiện nay.

Tuy nhiên, kết quả phỏng vấn một số GV về niềm tin vào hạnh phúc nghề nghiệp thì tác giả lại nhận được một số kết quả khác. “Em không đặt quá nhiều niềm tin đâu ạ, lúc đầu thì làm hay ho thế thôi chứ sau này chả biết thế nào” (ID21), hoặc ID172 “em nghĩ chắc chỉ duy trì tình trạng này trong vài năm tới thôi rồi lại đầu vào đầy thôi ạ, rồi chúng em lại phải làm đủ các thứ việc không tên như trước thôi ạ”, “cái thay đổi lớn nhất của Chương trình GDPT 2018 là truyền thụ kiến thức sang phát triển phẩm chất, năng lực người học, theo đó GV cũng cần phải thay đổi phương pháp, kĩ thuật dạy học để đáp ứng được yêu cầu đó. Nhưng trên thực tế, phần lớn GV đã quen với phương pháp dạy học truyền thống, để thay đổi được thì cũng cần rất nhiều thời gian, ngoài ra với sự tích hợp liên môn như hiện nay thì cũng đòi hỏi GV phải có kiến thức đủ rộng để đáp ứng được yêu cầu này. Em nghĩ, để thực hiện tốt Chương trình GDPT 2018 này còn nhiều vấn đề nan giải lắm ạ” (GV ID205).

3. Kết luận

Hạnh phúc nghề nghiệp là thước đo rất quan trọng đối với mỗi ngành nghề, điều này giúp các nhà lãnh đạo có những cái nhìn tổng quát hơn về thái độ, động lực làm việc của người lao động. Giáo dục Việt Nam đang trong giai đoạn đổi mới toàn diện chương trình giáo dục và GV là những con người đem lại nguồn cảm hứng, truyền cảm hứng và là những con người sẽ tạo nên sự hưng thịnh cho nền giáo dục. Nghiên cứu này đã chỉ ra được mức độ hạnh phúc của GV và những cảm nhận của họ đối với CV trong giai đoạn hiện nay. Thông qua đó, tác giả rút ra một số kết luận như sau: - GV hiện nay đang đánh giá cảm nhận hạnh phúc với CV của mình ở mức độ tương đối cao; - GV đánh giá tương đối cao một vài tiêu chí về mức độ hạnh phúc trong CV và vẫn còn nhiều tiêu chí bị đánh giá thấp; - GV chưa hoàn toàn tin tưởng vào hạnh phúc nghề nghiệp trong tương lai của mình. Chúng tôi sẽ tiếp tục nghiên cứu sâu hơn vấn đề này ở những bài báo tiếp theo nhằm góp phần cải thiện tốt hơn cảm nhận hạnh phúc nghề nghiệp cho GV nói chung, GV THCS nói riêng.

Lời cảm ơn: Tác giả cảm ơn sự tài trợ của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam qua đề tài “Thực trạng áp lực lao động nghề nghiệp của giáo viên trung học cơ sở và định hướng khắc phục trong bối cảnh thực thi Chương trình giáo dục phổ thông 2018”, mã số: B2022-VKG-11.

Tài liệu tham khảo

- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review*, 97(1), 19-35. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.97.1.19>
- Cynthia, D. F. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Diener, E., & Lucas, R. E. (2000). Explaining differences in societal levels of happiness: Relative standards, need fulfillment, culture and evaluation theory. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 1(1), 41-78. <https://doi.org/10.1023/A:1010076127199>.
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24, 25-41. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.97102>
- Đỗ Ngọc Khanh (chủ nhiệm đề tài), Đỗ Thị Lệ Hằng, Tô Thúy Hạnh, Phan Thị Mai Hương, Nguyễn Thị Minh (2019). *Bước đầu xây dựng thang đo hạnh phúc trong công việc*. Đề tài Khoa học cấp cơ sở, Viện Tâm lý học - Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
- Hà Nam Khánh Giao, Nguyễn Quốc Lộc (2019). Ảnh hưởng của áp lực công việc và động lực làm việc tới hiệu quả công việc của nhân viên khách sạn Quê Hương Liberty. *SSRN Electronic Journal*, 28(1), 1-3.
- Hoàng Trọng, Chu Mộng Ngọc (2008). *Phân tích nghiên cứu dữ liệu với SPSS*. NXB Hồng Đức.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140. <https://doi.org/10.2307/2787065>
- Nguyễn Thị Bình (2012). *Nghiên cứu đề xuất các giải pháp cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên phổ thông*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước do nguyên Phó Chủ tịch nước Nguyễn Thị Bình chủ nhiệm và Quỹ Hòa bình và Phát triển Việt Nam (Vietnam Peace and Development Foundation) chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện, mã số: 01-2010.
- Phạm Quang Trung (2020). *Thực trạng chất lượng và đời sống vật chất, tinh thần của đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục cơ sở*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, mã số: KHGD/16-20. ĐT.022.
- Pham, T. H. T., & Zhang, Y. C. (2019). Investigation and Analysis on the Development of Chinese Teachers in Vietnam University. *Journal of Education and e-Learning Research*, 6(2), 69-75. <https://doi.org/10.20448/journal.509.2019.62.69.75>
- Phathara, O. W., Mohmad, Y. S., & Majid, A. H. (2014). A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p78>