

STATUS OF OCCUPATIONAL STRESS AND SOME RELATED FACTORS AMONG PRESCHOOL TEACHERS IN VU THU DISTRICT, THAI BINH (FORMER) PROVINCE IN 2025

Pham Thi Huong Ly*, Phan Thu Nga, Nguyen Ha My

Thai Binh University of Medicine and Pharmacy - 373 Ly Bon, Tran Lam Ward, Hung Yen Province, Vietnam

Received: 01/08/2025

Revised: 18/08/2025; Accepted: 05/12/2025

ABSTRACT

Objective: To describe the status of occupational căng thẳng and analyze some related factors among preschool teachers in Vu Thu district, Thai Binh (former) province.

Methods: A cross-sectional study was conducted on 104 preschool teachers working at 04 preschools in Vu Thu district (former) from March 2025. Data were collected using the Job Content Questionnaire (JCQ-V) and in-depth interviews. Multivariate logistic regression analysis was used to identify factors associated with occupational căng thẳng.

Results: The prevalence of occupational căng thẳng (high-strain job group) was 43.3%. A high percentage of teachers (98.1%) experienced high/very high psychological demands. Regression analysis identified two statistically significant protective factors that reduce the risk of occupational căng thẳng: having 5-10 years of work experience (OR=0.172; 95% CI: 0.039-0.755; p=0.020) and receiving frequent support from colleagues (OR=0.383; 95% CI: 0.160-0.914; p=0.032).

Conclusion: The rate of occupational căng thẳng among preschool teachers in the study area is high. Support from colleagues and work experience (5-10 years) are crucial protective factors. Interventions should focus on strengthening workplace support systems and paying special attention to novice teachers.

Keywords: Occupational căng thẳng, preschool teacher, related factors, Karasek model, Thai Binh (former).

*Corresponding author

Email: phamly2504@gmail.com Phone: (+84) 981100678 DOI: 10.52163/yhc.v66i6.4008

THỰC TRẠNG CĂNG THẲNG NGHỀ NGHIỆP VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON TẠI HUYỆN VŨ THƯ, TỈNH THÁI BÌNH (CŨ) NĂM 2025

Phạm Thị Hương Ly*, Phan Thu Nga, Nguyễn Hà My

Trường Đại học Y Dược Thái Bình – 373 Lý Bôn, P. Trần Lãm, Tỉnh Hưng Yên

Ngày nhận: 01/08/2025

Ngày sửa: 18/08/2025; Ngày đăng: 05/12/2025

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả thực trạng căng thẳng nghề nghiệp (CTNN) và phân tích một số yếu tố liên quan ở giáo viên mầm non (GVMN) tại huyện Vũ Thư, tỉnh Thái Bình (Cũ).

Đối tượng và phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang được thực hiện trên 104 GVMN đang công tác tại 04 trường mầm non huyện Vũ Thư từ tháng 03/2025. Dữ liệu được thu thập bằng bộ câu hỏi JCQ-V (Job Content Questionnaire) và phỏng vấn sâu. Phân tích hồi quy logistic đa biến được sử dụng để xác định các yếu tố liên quan đến CTNN.

Kết quả: Tỷ lệ GVMN có tình trạng CTNN (nhóm công việc áp lực cao) là 43,3%. Có đến 98,1% giáo viên chịu áp lực tâm lý ở mức cao/rất cao. Phân tích hồi quy cho thấy hai yếu tố có vai trò bảo vệ, làm giảm nguy cơ CTNN một cách có ý nghĩa thống kê là: thâm niên công tác từ 5-10 năm (OR=0,172; KTC 95%: 0,039-0,755; p=0,020) và nhận được sự hỗ trợ thường xuyên từ đồng nghiệp (OR=0,383; KTC 95%: 0,160-0,914; p=0,032).

Kết luận: Tỷ lệ CTNN ở GVMN tại địa bàn nghiên cứu ở mức cao. Sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và kinh nghiệm làm việc (giai đoạn 5-10 năm) là những yếu tố quan trọng giúp giảm thiểu căng thẳng. Cần có các biện pháp can thiệp nhằm tăng cường hỗ trợ tại nơi làm việc và chú trọng đến nhóm giáo viên mới vào nghề.

Từ khóa: Căng thẳng nghề nghiệp, giáo viên mầm non, yếu tố liên quan, mô hình Karasek, Thái Bình (cũ).

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo dục mầm non được xem là bậc học nền tảng, có vai trò quyết định đến sự phát triển toàn diện của trẻ trong những năm đầu đời. Trọng trách này đặt lên vai các giáo viên mầm non (GVMN) những áp lực nặng nề, trong bối cảnh căng thẳng nghề nghiệp (CTNN) được xác định là trạng thái mất cân bằng kéo dài giữa yêu cầu công việc và khả năng kiểm soát/đáp ứng của cá nhân [1]. GVMN vì thế trở thành một trong những nhóm nghề có nguy cơ cao về CTNN [2,3]. Tình trạng này không chỉ gây tổn hại đến sức khỏe thể chất và tinh thần của giáo viên (kiệt sức, lo âu, trầm cảm), mà còn làm xói mòn chất lượng tương tác sư phạm, ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển của trẻ [4,5].

Các nghiên cứu quốc tế đã chỉ ra rằng GVMN phải đối mặt với một tổ hợp các yếu tố gây căng thẳng đặc thù, bao gồm khối lượng công việc lớn, trách nhiệm chăm sóc và đảm bảo an toàn cho trẻ, sĩ số

lớp học đông, áp lực từ phụ huynh, và mức lương không tương xứng [3,6]. Tại Việt Nam, một số nghiên cứu đã ghi nhận tỷ lệ GVMN bị căng thẳng ở mức báo động, dao động từ 46,1% đến 54,5% [7,8]. Tuy nhiên, các nghiên cứu tại Việt Nam chủ yếu tập trung ở các đô thị lớn. Thực trạng CTNN của GVMN tại các vùng nông thôn, nơi có những đặc thù riêng về điều kiện cơ sở vật chất, thu nhập, và văn hóa cộng đồng, vẫn chưa được tìm hiểu đầy đủ.

Huyện Vũ Thư, tỉnh Thái Bình (cũ), là một địa bàn điển hình cho khu vực nông thôn Bắc Bộ. Việc tìm hiểu rõ thực trạng và các yếu tố liên quan đến CTNN tại đây sẽ cung cấp cơ sở khoa học quan trọng cho việc xây dựng chính sách tại địa phương và các khu vực tương tự. Xuất phát từ những lý do trên, chúng tôi thực hiện nghiên cứu: “Thực trạng căng thẳng nghề nghiệp và một số yếu tố liên quan của giáo viên mầm non tại huyện Vũ Thư, tỉnh Thái Bình (cũ) năm

*Tác giả liên hệ

Email: phamly2504@gmail.com Điện thoại: (+84) 981100678 DOI: 10.52163/yhc.v66i6.4008

2025” nhằm các mục tiêu sau:

1. *Mô tả thực trạng căng thẳng nghề nghiệp của giáo viên mầm non tại huyện Vũ Thư (cũ), tỉnh Thái Bình năm 2025.*

2. *Phân tích một số yếu tố liên quan đến căng thẳng nghề nghiệp của giáo viên mầm non.*

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Giáo viên mầm non đang trực tiếp giảng dạy tại 04 trường mầm non thuộc huyện Vũ Thư, tỉnh Thái Bình (cũ) (Minh Lăng, Song Lăng, Tân Hòa, và Phúc Thành).

- Tiêu chuẩn lựa chọn đối tượng:

+ Giáo viên đang trực tiếp giảng dạy, có thời gian làm việc ≥ 6 tháng.

+ Đồng ý, tự nguyện tham gia nghiên cứu.

- Tiêu chuẩn loại trừ:

+ Không chấp nhận tham gia nghiên cứu.

+ Những giáo viên không có mặt tại thời điểm phỏng vấn (đi học, nghỉ ốm....).

+ Thời gian thu thập số liệu: Tháng 03/2025.

2.2. Thiết kế nghiên cứu

Thiết kế nghiên cứu mô tả cắt ngang.

- Đối với nghiên cứu định lượng: Cỡ mẫu được tính theo công thức ước lượng một tỷ lệ

$$n = Z^2 \frac{p(1-p)}{d^2}$$

Trong đó:

+ n: cỡ mẫu nghiên cứu.

+ Z: Độ tin cậy lấy ở ngưỡng $\alpha=0,05$ ($Z_{1-\alpha/2} = 1,96$)

+ p: Tỷ lệ giáo viên mầm non bị căng thẳng (Lựa chọn $p=0,545$ theo một nghiên cứu năm 2016 về mức độ căng thẳng ở giáo viên mầm non) [7].

+ d: là hệ số tương đối so với p, chọn $d=0,1$.

Thay các giá trị trên vào công thức thu được cỡ mẫu tối thiểu là 96 giáo viên mầm non. Trên thực tế chúng tôi đã thực hiện điều tra 104 giáo viên mầm non.

2.3. Phương pháp chọn mẫu: Chọn mẫu toàn bộ, phỏng vấn tất cả các giáo viên đủ tiêu chuẩn lựa chọn và có mặt tại thời điểm nghiên cứu.

2.4. Đối với nghiên cứu định tính: Phỏng vấn sâu 12 người, gồm 4 cán bộ quản lý và 8 giáo viên (2 người/trường).

Các cuộc phỏng vấn được ghi âm, ghi chép và mã hóa chủ đề phục vụ bổ trợ, minh chứng cho kết quả định lượng.

2.3. Biện số và tiêu chuẩn đánh giá trong nghiên cứu

- Đặc điểm nhân khẩu học và nghề nghiệp: Tuổi, tình trạng hôn nhân, vai trò thu nhập chính, trình độ chuyên môn, thâm niên công tác, khối lớp giảng dạy, số trẻ trung bình/lớp.

- Hỗ trợ xã hội tại nơi làm việc: Mức độ hài lòng và sự hỗ trợ từ cấp trên, đồng nghiệp; cơ hội thăng tiến.

- Tình trạng căng thẳng nghề nghiệp: Bộ công cụ JCQ-V được tạo thành từ 3 thang điểm

+ Thang điểm áp lực tâm lý: gồm 5 câu hỏi từ câu 1 đến câu 5.

+ Thang điểm quyền quyết định: gồm 9 câu hỏi từ câu 6 đến câu 14.

+ Thang điểm sự ủng hộ về mặt xã hội: gồm 8 câu hỏi từ câu 15 đến câu 22.

Kết quả trả lời của từng câu hỏi được sử dụng để tính tổng điểm cho từng thang đo. Sau đó dựa vào tổng điểm của thang đo áp lực tâm lý và quyền ra quyết định để đánh giá tình trạng căng thẳng nghề nghiệp theo mô hình Karasek [1, 9]. Cụ thể như sau:

- Tính điểm số của từng thang:

$$X = Q_1 + Q_2 + Q_3 + \dots + Q_n$$

Trong đó

+ Q: điểm số của từng câu hỏi,

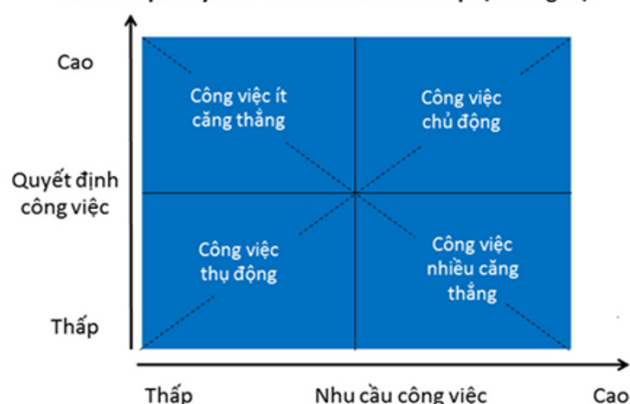
+ n: tổng số câu hỏi của một thang đo.

+ X: điểm số chung của từng thang.

Bảng 1. Tính điểm theo từng thang đo chia thành 4 mức độ

Mức độ	Số điểm phần A - Áp lực tâm lý	Số điểm phần B - Quyền quyết định	Số điểm phần C - Sự ủng hộ
Rất thấp	5	9	8
Thấp	6-10	10-18	9-16
Cao	11-15	19-27	17-24
Rất cao	16-20	28-36	25-32

Trong nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng mô hình của Karasek để đánh giá mức độ căng thẳng nghề nghiệp.

Mô hình quản lý nhu cầu của Karasek về áp lực công việc

Theo mô hình Karasek, chúng tôi phân loại thành bốn nhóm công việc: công việc áp lực cao, công việc thụ động, công việc tích cực và công việc thoải mái.

Bảng 2. Tính điểm theo mô hình Karasek

Tính chất công việc \ Điểm	Áp lực tâm lý	Quyền quyết định
Công việc áp lực cao	> 10	≤ 18
Công việc thụ động	≤ 10	≤ 18
Công việc chủ động	> 10	> 18
Công việc thoải mái	≤ 10	> 18

Tham khảo bộ công cụ JCQ-V và một số nghiên cứu trước đây có sử dụng bộ công cụ này [7,8]. Nghiên cứu của chúng tôi phân loại tình trạng “Có” căng thẳng trong công việc khi xếp loại đánh giá trong mô hình Karasek là “ Công việc có áp lực cao”.

2.4. Kỹ thuật thu thập thông tin

- Bộ câu hỏi sau khi thiết kế đã được thử nghiệm trên một số GVMN, sau đó chỉnh sửa và bổ sung cho phù hợp.

- Điều tra viên được tập huấn về bộ câu hỏi trước khi điều tra (nghiên cứu viên là người tập huấn).

- Bắt đầu tiến hành nghiên cứu, nghiên cứu viên liên hệ với ban lãnh đạo nhà trường để thông báo về việc tiến hành nghiên cứu và thống nhất lịch thu thập số liệu tại nhà trường. Đến ngày thu thập số liệu, nghiên cứu viên gặp mặt ban lãnh đạo công ty để trao đổi về mục đích, nội dung, quy trình nghiên cứu và xin phép ban lãnh đạo để tiến hành việc thu thập số liệu.

- Giáo viên được tập trung tại một địa điểm thuận lợi cho việc lấy thông tin. Tiếp đó nghiên cứu viên giải thích mục đích, nội dung, ý nghĩa của nghiên cứu cho toàn bộ GV.

Khi đối tượng đã hiểu rõ về nghiên cứu, các điều tra viên tiến hành hỏi đối tượng.

2.5. Xử lý và phân tích số liệu

Nhập và làm sạch số liệu bằng EpiData 3.1, phân tích trên SPSS 26.0. Biến định tính trình bày bằng tần suất và tỷ lệ (%); biến định lượng trình bày bằng trung bình ± SD. Hồi quy logistic đơn biến xác định mối liên quan, với $p < 0,05$ được coi là có ý nghĩa thống kê.

2.6. Đạo đức trong nghiên cứu

Nghiên cứu đã được Hội đồng đạo đức của trường Đại học Y Dược Thái Bình phê duyệt. Mọi đối tượng tham gia đều trên tinh thần tự nguyện sau khi được giải thích rõ về mục đích nghiên cứu. Thông tin cá nhân của đối tượng được mã hóa và cam kết bảo mật.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đặc điểm của đối tượng nghiên cứu

Bảng 1. Đặc điểm nhân khẩu học của đối tượng nghiên cứu (n=104)

Thông tin		Số lượng (n=104)	Tỷ lệ (%)
Nhóm tuổi	21-30	22	21,2
	31-40	37	35,6
	41-50	29	27,9
	51-60	16	15,4
Tình trạng hôn nhân	Đang sống với chồng	96	92,3
	Độc thân	4	3,8
	Ly thân/ly dị/Goá	4	3,8
Là thu nhập chính	Có	29	27,9
	Không	75	72,1

Đối tượng nghiên cứu chủ yếu ở nhóm tuổi 31-40 (35,6%), phần lớn đã kết hôn (92,3%) và thu nhập của họ không phải là nguồn chính trong gia đình (72,1%).

Bảng 2. Đặc điểm nghề nghiệp của đối tượng nghiên cứu (n=104)

Thông tin		Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Trình độ chuyên môn	Trung cấp	11	10,6
	Cao đẳng	93	89,4

Thông tin		Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Thâm niên công tác	< 5 năm	27	26,0
	5-10 năm	15	14,4
	> 10 năm	62	59,6
Khối lớp giảng dạy	12-24 tháng	9	8,7
	25-36 tháng	23	22,1
	37-48 tháng	34	32,7
	49-60 tháng	38	36,5
Số trẻ giảng dạy trung bình		30,39	6,32

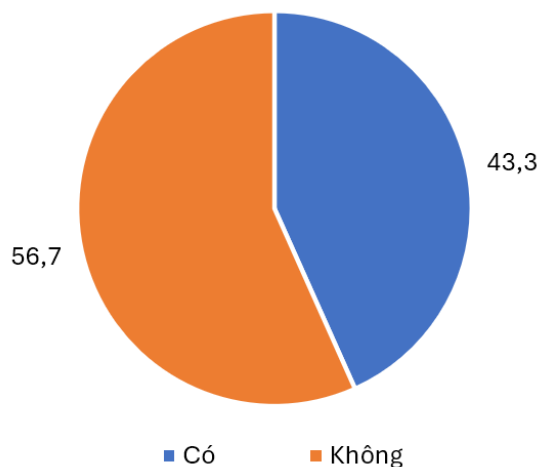
Về chuyên môn, 89,4% giáo viên có trình độ cao đẳng. Đa số có thâm niên công tác trên 10 năm (59,6%). Số trẻ trung bình mỗi lớp là 30,39 trẻ.

3.2. Thực trạng căng thẳng nghề nghiệp

Bảng 3. Phân bố điểm các thành phần của thang đo JCQ (n=104)

Thành phần	Mức độ	Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Áp lực tâm lý	Thấp/Rất thấp	2	1,9
	Cao/Rất cao	102	98,1
Quyền quyết định	Thấp/Rất thấp	47	45,2
	Cao/Rất cao	57	54,8
Hỗ trợ xã hội	Thấp/Rất thấp	63	60,6
	Cao/Rất cao	41	39,4

Kết quả phân tích từ thang đo JCQ cho thấy có 98,1% giáo viên chịu áp lực tâm lý ở mức cao/rất cao.



Tỷ lệ giáo viên có tình trạng căng thẳng nghề nghiệp là 43,3% (45/104).

3.3. Các yếu tố liên quan đến căng thẳng nghề nghiệp

Bảng 4. Mối liên quan giữa đặc điểm nghề nghiệp và CTNN (n=104)

Đặc điểm	Tình trạng căng thẳng				OR	95%CI
	Có		Không			
	n	%	n	%		
Trình độ chuyên môn						
Trung cấp	7	63,6	4	36,4	1	-
Cao đẳng	38	40,9	55	59,1	0,395	0,108-1,443
Thâm niên						
< 5 năm	16	59,3	11	40,7	1	-
5-10 năm	3	20,0	12	80,0	0,172	0,039-0,755
> 10 năm	26	41,9	36	58,1	0,497	0,198-1,244
Khối lớp giảng dạy						
12-24 tháng	3	33,3	6	66,7	1	-
25-36 tháng	8	34,8	15	65,2	1,067	0,209-5,444
37-48 tháng	18	52,9	16	47,1	2,250	0,482-10,504
49-60 tháng	16	42,1	22	57,9	1,455	0,316-6,705

So với nhóm <5 năm kinh nghiệm, nhóm có 5-10 năm kinh nghiệm có khả năng bị căng thẳng thấp hơn đáng kể (OR = 0,172; 95%CI: 0,039-0,755).

Các yếu tố khác như trình độ chuyên môn và khối lớp giảng dạy không có mối liên quan ý nghĩa thống kê.

Bảng 5. Mối liên quan giữa hỗ trợ xã hội và CTNN (n=104)

Đặc điểm	Tình trạng căng thẳng				OR	95%CI
	Có		Không			
	n	%	n	%		
Hài lòng trong mối quan hệ với đồng nghiệp						
Không bao giờ/Thỉnh thoảng	6	46,2	7	53,8	1	-

Đặc điểm	Tình trạng căng thẳng				OR	95%CI
	Có		Không			
	n	%	n	%		
Thường xuyên trở lên	39	42,9	52	57,1	0,875	0,27-2,81
Hỗ trợ từ cấp trên						
Không bao giờ/ Thỉnh thoảng	20	40,8	29	59,2	1	-
Thường xuyên trở lên	25	45,5	30	54,5	1,208	0,56-2,63
Hỗ trợ từ đồng nghiệp						
Không bao giờ/ Thỉnh thoảng	18	60,0	12	40,0	1	-
Thường xuyên trở lên	27	36,5	47	63,5	0,383	0,16-0,91
Cơ hội thăng tiến						
Không	22	51,2	21	48,8	1	-
Có	23	37,7	38	62,3	0,578	0,26-1,27

Những người nhận được hỗ trợ thường xuyên từ đồng nghiệp có khả năng bị căng thẳng thấp hơn đáng kể so với những người ít được hỗ trợ (OR = 0,383; 95%CI: 0,160-0,914).

Hộp 1. Một số yếu tố gây căng thẳng của giáo viên tại các trường mầm non:

Các yếu tố chính gây ra căng thẳng được xác định một cách nhất quán.

“...áp lực chủ yếu đến từ khối lượng công việc nhiều, thời gian làm việc kéo dài và sự tương tác phức tạp với phụ huynh, đặc biệt là những trường hợp cá biệt...”

H.T.H - Cán bộ quản lý trường mầm non Tân Hoà

“...gánh nặng từ việc phải xử lý quá nhiều hồ sơ sổ sách, các phần mềm mới, cùng với việc phụ huynh chưa thực sự thấu hiểu và hợp tác là những tác nhân gây căng thẳng đáng kể...”

PTT – GV trường Mầm non Minh Lãng

16/16 ý kiến đều cho rằng yếu tố chính gây căng thẳng là do khối lượng công việc nhiều, thời gian làm việc kéo dài và mối quan hệ giữa giáo viên với phụ huynh. 02/16 có thêm ý kiến gánh nặng từ hồ sơ sổ sách và cập nhật phần mềm giảng dạy mới.

4. BÀN LUẬN

4.1. Về tỷ lệ căng thẳng nghề nghiệp

Nghiên cứu cho thấy tỷ lệ GVMN có căng thẳng nghề nghiệp là 43,3%, phản ánh thực trạng khi gần một nửa lực lượng giáo viên đang làm việc trong môi trường giáo dục mầm non có nguy cơ cao đối với sức khỏe tâm lý.

Kết quả này thấp hơn nghiên cứu của Trịnh Viết Then & Nguyễn Thị Minh (54,5%) [8], nhưng tương đương với nghiên cứu tại TP. Hồ Chí Minh (46,1%) [7], cho thấy mức độ CTNN của GVMN Việt Nam vẫn đang ở ngưỡng cao so với các nhóm nghề khác. So với tỷ lệ CTNN của giáo viên tiểu học (36–40%) và trung học (32–38%) được báo cáo trong các nghiên cứu trước [10], mức độ căng thẳng của giáo viên mầm non cao hơn rõ rệt.

Nguyên nhân có thể bắt nguồn từ tính chất nghề nghiệp đặc thù: GVMN không chỉ đảm nhận nhiệm vụ giảng dạy mà còn chăm sóc toàn diện cho trẻ, từ ăn uống, vệ sinh, an toàn, đến phát triển tâm lý. Khối lượng công việc thường xuyên vượt quá giờ hành chính, trong khi thu nhập và vị thế xã hội chưa tương xứng [2,3]. Ngoài ra, chính sách đổi mới giáo dục mầm non với yêu cầu cập nhật hồ sơ điện tử, phần mềm giảng dạy, và các hoạt động trải nghiệm cũng tạo thêm gánh nặng hành chính [4,5].

Đáng chú ý, 98,1% giáo viên trong nghiên cứu ghi nhận mức áp lực tâm lý cao hoặc rất cao, tương tự với tỷ lệ 96,8% trong nghiên cứu của Kaewboonchoo và cộng sự (2014) trên nhóm điều dưỡng nữ tại Thái Lan [13]. Điều này cho thấy mức độ căng thẳng cao không chỉ do áp lực công việc mà còn do hạn chế về quyền kiểm soát và hỗ trợ xã hội – hai cấu phần chính trong mô hình Karasek [11].

Như vậy, mặc dù địa bàn nghiên cứu là nông thôn, song các yếu tố gây căng thẳng (sĩ số lớp đông, yêu cầu đổi mới, áp lực hồ sơ và phụ huynh) không khác biệt đáng kể so với đô thị, chứng tỏ CTNN trong ngành mầm non mang tính hệ thống và phổ quát, cần được quan tâm ở cấp chính sách.

4.2. Về các yếu tố liên quan đến căng thẳng nghề nghiệp

4.2.1. Thâm niên công tác

Kết quả hồi quy logistic cho thấy giáo viên có thâm niên 5–10 năm có nguy cơ bị CTNN thấp hơn 82,8% so với nhóm dưới 5 năm (OR=0,172; 95%CI: 0,039–0,755; p=0,020). Đây là phát hiện có ý nghĩa thống kê và phù hợp với mô hình “đường cong chữ U” của căng thẳng nghề nghiệp được ghi nhận trong nhiều nghiên cứu quốc tế [11,12].

Cụ thể, giai đoạn đầu của nghề (dưới 5 năm) được xem là “thời kỳ sốc thực tế” (reality shock) – khi kỳ vọng nghề nghiệp không tương xứng với thực tế,

người mới vào nghề phải thích nghi với cường độ công việc, áp lực quản lý và mối quan hệ với phụ huynh [13]. Đây là giai đoạn có mức căng thẳng cao nhất do thiếu kỹ năng đối phó và kinh nghiệm làm việc.

Giai đoạn trung bình (5–10 năm) là thời kỳ “thành thạo nghề nghiệp”, khi giáo viên đã tích lũy đủ năng lực chuyên môn, tự tin hơn trong quản lý lớp và giao tiếp với phụ huynh. Việc đạt được sự ổn định tương đối trong vị trí công tác giúp họ kiểm soát công việc tốt hơn, từ đó giảm nguy cơ căng thẳng.

Tuy nhiên, nhóm có thâm niên >10 năm tuy không có ý nghĩa thống kê ($p>0,05$), nhưng có xu hướng tăng nhẹ tỷ lệ CTNN, có thể do hiện tượng mệt mỏi nghề nghiệp (burnout) hoặc khó thích ứng với đổi mới giáo dục [2,3,14]. Một số giáo viên lâu năm có thể cảm thấy thiếu động lực, ít cơ hội thăng tiến, dẫn đến giảm hài lòng và tăng áp lực nội tâm [10].

4.2.2. Sự hỗ trợ từ đồng nghiệp

Giáo viên nhận được sự hỗ trợ thường xuyên từ đồng nghiệp có nguy cơ bị CTNN thấp hơn 61,7% (OR=0,383; 95%CI: 0,160–0,914; $p=0,032$). Phát hiện này hoàn toàn nhất quán với lý thuyết vùng đệm xã hội của Cohen & Wills (1985) [12] và các nghiên cứu trong lĩnh vực giáo dục [9].

Trong môi trường mầm non, đồng nghiệp đóng vai trò đặc biệt quan trọng. Sự chia sẻ kinh nghiệm, hỗ trợ chuyên môn và đồng cảm về cảm xúc giúp giảm áp lực tinh thần, tăng cảm giác được tôn trọng và thuộc về tập thể. Một nghiên cứu của Russell và cộng sự (1987) [9] cho thấy giáo viên có mức hỗ trợ xã hội cao ít bị kiệt sức hơn 35% so với nhóm có hỗ trợ thấp.

Ở bối cảnh nông thôn như huyện Vũ Thư, nơi thiếu các dịch vụ hỗ trợ tâm lý chuyên nghiệp, vai trò của hỗ trợ ngang hàng càng trở nên thiết yếu. Các hình thức như chia sẻ trong nhóm chuyên môn, sinh hoạt tổ, hay các hoạt động tập thể có thể giúp giảm căng thẳng hiệu quả [6].

Ngược lại, thiếu gắn kết nội bộ hoặc môi trường cạnh tranh khép kín làm giảm tinh thần đồng đội, gia tăng cảm giác cô lập – yếu tố dự báo mạnh của căng thẳng nghề nghiệp. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi do đó gợi ý tăng cường xây dựng văn hóa đồng nghiệp tích cực là một hướng can thiệp khả thi, ít tốn kém và bền vững.

4.2.3. Các yếu tố khác

Các yếu tố khác như trình độ chuyên môn, khối lớp giảng dạy, hỗ trợ từ cấp trên và cơ hội thăng tiến không có mối liên quan có ý nghĩa thống kê ($p>0,05$). Điều này có thể lý giải rằng căng thẳng nghề nghiệp ở giáo viên mầm non chủ yếu bắt nguồn từ bản chất công việc, chứ không phụ thuộc nhiều vào trình độ hay vị trí.

Hỗ trợ từ cấp trên tại các trường mầm non thường mang tính hành chính, ít tương tác cảm xúc, nên không phát huy tác dụng vùng đệm tâm lý như hỗ trợ đồng nghiệp [10].

Cơ hội thăng tiến trong nghề mầm non vốn hạn chế, do đó yếu tố này ít tạo khác biệt giữa các nhóm. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Skaalvik & Skaalvik (2015) [10] cho rằng giáo viên chịu căng thẳng nhiều nhất khi phải đối mặt với khối lượng công việc và áp lực hành chính, chứ không phải do thiếu thăng tiến.

Kết quả phỏng vấn sâu ($n=16$) cho thấy sự đồng nhất với kết quả định lượng: 100% giáo viên cho rằng căng thẳng xuất phát từ khối lượng công việc quá tải, thời gian kéo dài và mối quan hệ với phụ huynh. 12,5% (2/16) nêu thêm yếu tố gánh nặng hồ sơ sổ sách và cập nhật phần mềm giảng dạy mới.

Những yếu tố này tương tự với các nghiên cứu quốc tế [3,4,9], nhấn mạnh bản chất đa chiều của CTNN trong môi trường mầm non: vừa là căng thẳng công việc, vừa là căng thẳng cảm xúc. GVMN thường phải kiểm soát cảm xúc khi xử lý tình huống với trẻ và phụ huynh, trong khi lại không nhận được hỗ trợ tương xứng về mặt tinh thần.

Hạn chế của nghiên cứu: Thiết kế cắt ngang chỉ cho phép xác định mối liên quan chứ không khẳng định được quan hệ nhân quả. Cỡ mẫu còn khiêm tốn và chỉ thực hiện tại một huyện nên khả năng khái quát hóa kết quả cho các vùng nông thôn khác cần được xem xét một cách thận trọng.

5. KẾT LUẬN

Tỷ lệ căng thẳng nghề nghiệp ở giáo viên mầm non tại huyện Vũ Thư, Thái Bình ở mức đáng lưu ý (43,3%). Sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và thâm niên công tác (giai đoạn 5-10 năm) là những yếu tố bảo vệ quan trọng giúp giảm thiểu căng thẳng. Kết quả nghiên cứu gợi ý rằng các biện pháp can thiệp cần tập trung vào việc xây dựng và củng cố mạng lưới hỗ trợ tại nơi làm việc, đồng thời có các chương trình đồng hành đặc thù cho nhóm giáo viên mới vào nghề để giúp họ vượt qua giai đoạn khó khăn ban đầu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Sasaki N, Imamura K, Thuy TT, et al. Validation of the Job Content Questionnaire among hospital nurses in Vietnam. *J Occup Health*. 2020;62(1):e12086.
- [2] Borges A, Ruiz M, Rangel R, et al. Síndrome de burnout en docentes de una universidad pública venezolana. *Invest Clin*. 2012;10(1):1-9.
- [3] Ng J, Rogers M, McNamara C. Early childhood

- educator's burnout: A systematic review of the determinants and effectiveness of interventions. *Issues Educ Res.* 2023;33(1):173-206.
- [4] Ryan SV, von der Embse NP, Pendergast LL, et al. Leaving the teaching profession: The role of teacher stress and educational accountability policies on turnover intent. *Teach Teach Educ.* 2017;66:1-11.
- [5] Jennings PA, Greenberg MT. The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes. *Rev Educ Res.* 2009;79(1):491-525.
- [6] Gearhart CA, Blaydes M, McCarthy CJ. Barriers to and Facilitators for Teachers' Wellbeing. *Front Psychol.* 2022;13:867433.
- [7] Trần Thị Minh Đức, Ngô Thị Thuỳ, Nguyễn Thành Đức. Suy kiệt ở giáo viên và ảnh hưởng của nó tới trầm cảm, lo âu và căng thẳng. *Tạp chí Tâm lý học Việt Nam.* 2021;8(269):8-20.
- [8] Trịnh Viết Then, Nguyễn Thị Minh. Mức độ Stress ở giáo viên mầm non. *Tạp chí Tâm lý học.* 2016;10:66-75.
- [9] Kaewboonchoo O, Yingyuad B, Rawiworakul T, et al. Job stress and intent to stay at work among registered female nurses working in Thai hospitals. *J Occup Health.* 2014;56(2):93-99.
- [10] Lê Thị Thuỷ. Căng thẳng nghề nghiệp và một số yếu tố liên quan ở giáo viên tiểu học quận Thanh Xuân - Hà Nội năm 2019. Luận văn thạc sĩ y tế công cộng, Trường ĐHY Hà Nội; 2019.
- [11] Bộ Giáo dục và Đào tạo. Thông tư 01/2021/TT-BGDĐT: Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm, xếp lương viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục mầm non. Hà Nội; 2021.
- [12] Russell DW, Altmaier E, Van Velzen D. Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *J Appl Psychol.* 1987;72(2):269-274.
- [13] Skaalvik EM, Skaalvik S. Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession - What Do Teachers Say? *Int Educ Stud.* 2015;8(3):181-192.
- [14] Cohen S, Wills TA. Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychol Bull.* 1985;98(2):310-357.

