

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI CĂNG THẲNG NGHỀ NGHIỆP CỦA GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TẠI TP. HCM

SOURCES OF OCCUPATIONAL STRESS OF LECTURERS IN A HIGHER EDUCATION INSTITUTION IN HO CHI MINH CITY

Trần Thị Cẩm Tú¹, Trương Quang Được²

¹Trường Đại Học Sư Phạm Kỹ Thuật Thành Phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

²Trường ĐH Quốc Tế, Đại học Quốc Gia TPHCM, Việt Nam

Ngày toà soạn nhận bài 24/10/2018, ngày phản biện đánh giá 02/12/2018, ngày chấp nhận đăng 27/5/2019

TÓM TẮT

Căng thẳng trong môi trường làm việc là một vấn đề đang diễn ra và có xu hướng tăng cao trong môi trường giáo dục đại học, với những tác động lớn đến bản thân giảng viên, tổ chức, và xã hội. Nghiên cứu này dựa trên một khảo sát được thực hiện tại các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh. Mục tiêu của nghiên cứu này nhằm truy tìm các nguồn gốc gây ra căng thẳng nghề nghiệp của giảng viên và xác định mức độ căng thẳng mà họ đang trải nghiệm trong các trường đại học. Tổng số mẫu khảo sát cho nghiên cứu này là $N = 244$. Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu, đề tài sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) và thống kê mô tả dựa trên giá trị Standard Ten Score (Sten) (McNab, D. et al, 2005) [1] để đánh giá mức độ căng thẳng nghề nghiệp của giảng viên. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng năm nguồn chính gây ra căng thẳng nghề nghiệp của giảng viên được xác định đó là: khối lượng công việc, thu nhập và phúc lợi, điều kiện phát triển cá nhân, cân bằng công việc-cuộc sống, và hoạch định nghề nghiệp. Nghiên cứu này cung cấp những minh chứng thực tế về tình trạng căng thẳng nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên trong các trường đại học.

Từ khóa: căng thẳng nghề nghiệp; giảng viên; khối lượng công việc; cân bằng công việc-cuộc sống; thu nhập và phúc lợi.

ABSTRACT

Stress in the workplace is a growing problem, with extensive costs to individual, organization and society. A cross-sectional study using an online survey conducted in the Universities on Ho Chi Minh city. The population is composed of 244 head teachers and principles. The purpose of this exploratory and analytical study is to answer the question about the sources of occupational stress of lecturers in a higher education institution. For this question, exploratory factor analysis (EFA) and Descriptive Statistics base on Standard Ten Score (McNab, D. et al, 2005) [1] are the two major statistical approaches used for scale purification and data analysis. The finding from this study indicates that there are five major sources of occupation stress: workloads, incomes and benefits, personal development, work-life balance, and control. This research provides a timely insight into the experience of stress within universities. Several recommendation are suggested for further research in Vietnam.

Keywords: occupational stress; lecturer; workloads; work-life balance; incomes and benefits.

1. GIỚI THIỆU

Ngành giáo dục Việt Nam đặc biệt là giáo dục đại học trong những năm gần đây đã trải qua những sự thay đổi lớn trong tổ chức. Công việc của các giảng viên ngày càng trở

nên phức tạp và đòi hỏi càng khắt khe. Những vai trò của các giảng viên không dễ để định nghĩa và những thay đổi này có xu hướng ngày càng tăng. Tuy nhiên, vấn đề về căng thẳng của giáo viên hiện nay vẫn chưa được quan tâm đúng mức. Trong khi đó, trên thế

giới có rất nhiều nghiên cứu về căng thẳng nghề nghiệp, đặc biệt là căng thẳng nghề nghiệp của giảng viên. Theo nghiên cứu của Cartwright và Cooper (2002) [2], căng thẳng trong nghề nghiệp gây ra những hậu quả có liên quan đến công việc như là sự thỏa mãn đối với công việc thấp, tình trạng sức khỏe kém trong khi làm việc, vắng mặt không có lý do chính đáng, mức độ thuyên chuyên, bỏ việc cao, và năng suất giảm sút. Trước tình hình căng thẳng tăng cao và những ảnh hưởng có hại của chúng gây ra, đòi hỏi các nhà quản lý giáo dục phải biết được đâu là nguyên nhân thực sự gây ra tình trạng căng thẳng nghề nghiệp của giảng viên, từ đó có những chính sách quản lý phù hợp hơn nhằm làm giảm những căng thẳng tiêu cực trong tổ chức.

Nghiên cứu này sẽ giải đáp cho những vấn đề trên thông qua thực hiện một bản khảo sát các giảng viên về những cảm nhận của họ đối với tình trạng căng thẳng nghề nghiệp. Từ đó, đề tài xác định được những nguồn nào gây ra tình trạng căng thẳng nghề nghiệp của giảng viên. Những kết quả của đề tài sẽ cung cấp một sự thấu hiểu hợp lý về sự trải nghiệm với căng thẳng trong các trường đại học. Qua đó, đề tài sẽ đưa ra một số ý kiến giúp cho các nhà quản lý giáo dục có những chính sách tổ chức và quản lý hợp lý nhằm giảm những nguồn gây ra tình trạng căng thẳng của giảng viên trong tổ chức.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT

2.1. Các nghiên cứu về căng thẳng và căng thẳng nghề nghiệp

Những định nghĩa phổ biến nhất của căng thẳng có thể được phân loại ra thành 3 dạng: dựa trên tác nhân kích thích, dựa trên sự phản hồi của đối tượng, và sự tương tác lẫn nhau giữa tình trạng căng thẳng và các nguồn gây ra căng thẳng (Beehr và Franz, 1987) [3]. Cách tiếp cận dựa trên tác nhân kích thích quan tâm đến căng thẳng như là những tác động từ phía bên ngoài (hoàn cảnh hay môi trường) tác động đến cơ thể (cá nhân). Cách tiếp cận dựa trên sự phản hồi định nghĩa căng thẳng như là một phản hồi của cơ thể hay tinh thần đối với sự tác động của môi trường hay hoàn cảnh. Cách tiếp cận dựa trên sự tương tác lẫn nhau

giữa tác nhân gây ra căng thẳng và tình trạng căng thẳng, mang ý nghĩa bao hàm cả tác nhân kích thích (nguồn gốc của căng thẳng) và những phản phôi (những ảnh hưởng và biểu hiện của căng thẳng).

Cartwright và Cooper (2002) [2] đã đưa ra bảy nguồn gây ra căng thẳng trong môi trường làm việc bao gồm: (1) những mối quan hệ trong tổ chức (như nghèo nàn hay không hiệu quả trong các mối quan hệ với đồng nghiệp, với cấp trên, cách ly, hay phân biệt đối xử...); (2) cân bằng giữa công việc với gia đình (khi công việc gây tổn hại đến cuộc sống hay gia đình); (3) khối lượng công việc (không kiểm soát công việc cũng như áp lực về thời gian); (4) sự an toàn trong công việc (nguy cơ mất việc hay công việc bị lỗi thời); (5) kiểm soát (như là thiếu sự ảnh hưởng đến việc tổ chức công việc và thực hiện công việc); (6) những nguồn lực và giao tiếp (thiếu thiết bị và nguồn lực phù hợp); (7) lương và phúc lợi (như là những phần thưởng về tài chính mà công việc mang lại); và những khía cạnh của công việc (những nguồn gây ra căng thẳng có liên quan đến bản chất của công việc).

Slocum & Hellriegel (2008) [4] cũng đưa ra các tác nhân gây ra căng thẳng trong môi trường làm việc gồm có bảy tác nhân cơ bản như sau: (1) khối lượng công việc, (2) điều kiện làm việc, (3) vai trò xung đột và mơ hồ, (4) khả năng phát triển nghề nghiệp, (5) mối quan hệ giữa các nhân viên với nhau, (6) xung đột trong môi trường làm việc, (7) xung đột giữa những vai trò trong công việc và những vai trò trong gia đình.

Từ cơ sở các học thuyết và các nghiên cứu liên quan, nghiên cứu này xây dựng nên mười nguồn căng thẳng nghề nghiệp bao gồm: (1) mối quan hệ trong công việc, (2) điều kiện phát triển nghề nghiệp, (3) khối lượng công việc, (4) thu nhập và phúc lợi, (5) điều kiện phát triển cá nhân, (6) những vấn đề có liên quan đến sinh viên, (7) cân bằng công việc- cuộc sống, (8) kiểm soát công việc, (9) nguồn lực và giao tiếp, (10) vai trò xung đột và mơ hồ. Khái niệm của các nhân tố được thể hiện rõ trong bảng 1.

Bảng 1. Khái niệm các nhân tố

Nhân tố	Mô tả	Nguồn
Mối quan hệ trong công việc	Nguyên nhân gây ra căng thẳng có liên quan đến mối quan hệ không tốt, hay kém hiệu quả trong các mối quan hệ với đồng nghiệp, với cấp trên... như cách ly, hay phân biệt đối xử...	Cartwright và Cooper (2002)
Điều kiện phát triển nghề nghiệp	Nguyên nhân gây ra căng thẳng có liên quan đến hoạch định nghề nghiệp, và phát triển trong sự an toàn của công việc, thăng tiến, sự chuyển chuyên nhân viên, và cơ hội phát triển nghề nghiệp.	Slocum & Hellriegel (2008)
Khối lượng công việc	Nguyên nhân gây ra căng thẳng như là không có khả năng kiểm soát công việc cũng như những áp lực về thời gian.	Cartwright và Cooper (2002)
Thu nhập và phúc lợi	Nguyên nhân gây ra căng thẳng có liên quan đến mức lương và thưởng về tài chính mà công việc mang lại.	Cartwright và Cooper (2002)
Điều kiện phát triển cá nhân	Nguyên nhân gây ra căng thẳng có liên quan đến có hay không có các chương trình phát triển cá nhân trong tổ chức góp phần tăng sự thoải mái công việc cũng như tăng những động cơ tích cực của nhân viên bao gồm: quản lý thời gian, quản lý công việc, quản lý căng thẳng, teamwork, phát triển năng lực cá nhân...	Kết quả của nghiên cứu định tính
Những vấn đề có liên quan đến sinh viên	Bao gồm mối quan hệ với sinh viên, số lượng sinh viên trong lớp học, có điều kiện tham gia các hoạt động của sinh viên, và bản thân đối tượng người học như động cơ học tập và thái độ khi tham gia lớp học...	Kết quả của nghiên cứu định tính
Cân bằng công việc-cuộc sống	Nguyên nhân gây ra căng thẳng như là thời gian làm việc dài hơn mong muốn, phải làm việc ngoài giờ, có quá nhiều thời gian cho di chuyển, công việc ảnh hưởng đến cuộc sống cá nhân và gia đình...	Cartwright và Cooper (2002)
Kiểm soát công việc	Nguyên nhân gây ra căng thẳng như là ít kiểm soát được mọi khía cạnh của công việc, không được tham gia trong việc ra những quyết định có ảnh hưởng đến công việc, những ý tưởng hay những đề nghị không được ghi nhận, ít hoặc không được đóng góp ý kiến trong việc thực hiện mục tiêu chung của tổ chức.	Cartwright và Cooper (2002)
Nguồn lực và giao tiếp	Nguyên nhân gây ra căng thẳng như là không được trang bị một cách đầy đủ về kỹ năng, thiết bị và nguồn lực; hay không được cung cấp thông tin đầy đủ và không được đánh giá cao trong tổ chức.	Cartwright và Cooper (2002)
Vai trò xung đột và mơ hồ	Nguyên nhân gây ra căng thẳng có liên quan đến những kỳ vọng khác nhau hay những yêu cầu trong công việc đặt ra cho một người nhân viên ngày càng cao và vượt quá khả năng của họ. Hay nhân viên không rõ về những nhiệm vụ và trách nhiệm trong công việc.	Slocum & Hellriegel (2008)

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện thông qua hai giai đoạn: (1) nghiên cứu định tính sơ bộ và (2) nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu định tính sơ bộ được thực hiện bằng phương pháp phỏng vấn chuyên gia nhằm xác định các biến hình thành thang đo sơ bộ, cũng như bổ sung các biến còn thiếu trong mô hình nghiên cứu sao cho phù hợp với hoàn cảnh tại Việt Nam. Những đối tượng này gồm: ba nhà quản lý giáo dục, và một chuyên gia về lĩnh vực kiểm soát căng thẳng và hành vi. Sau đó, nhóm nghiên cứu đã tiến hành thảo luận với một số giáo viên đại học (đối tượng nghiên cứu trực tiếp) để đánh giá và điều chỉnh thang đo. Số người thảo luận là năm người cho đến khi hoàn chỉnh. Các hiệu chỉnh này bao gồm chỉnh sửa từ ngữ, nội dung câu hỏi, hình thức thang đo và hình thức bản câu hỏi. Nghiên cứu định lượng gồm định lượng sơ bộ thang đo và nghiên cứu chính thức nhằm kiểm định mô hình và thống kê mô tả nhằm đánh giá mức độ căng thẳng của giảng viên.

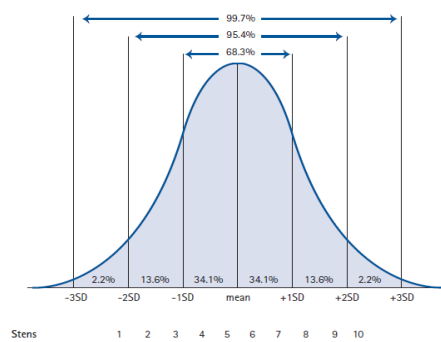
3.2. Thiết kế mẫu

Đối tượng nghiên cứu trong đề tài này là các giảng viên của các trường đại học tại TPHCM. Thông tin cần thu thập là sự cảm nhận của họ về những vấn đề phát sinh trong môi trường làm việc gây ra căng thẳng nghề nghiệp của giảng viên. Quá trình thu thập dữ liệu được thực hiện bằng cách gửi bản khảo sát trực tuyến đến từng giảng viên thông qua địa chỉ email cá nhân, phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Dữ liệu cho nghiên cứu được thu thập qua phần mềm Form- Google docs. Với cách thu thập dữ liệu như trên, sau năm tuần thu thập dữ liệu, với 2279 bảng khảo sát được phát ra, thu lại được 244 bảng trả lời hợp lệ. Việc xác định kích thước mẫu bao nhiêu là phù hợp vẫn còn nhiều tranh cãi với nhiều quan điểm khác nhau. Trên thực tế thì việc lựa chọn kích thước mẫu còn phụ thuộc vào hai yếu tố hết sức quan trọng là năng lực tài chính và thời gian mà nhà nghiên cứu đó có thể có được. Đối với đề tài này, kích

thước mẫu sẽ được xác định ở mức tối thiểu cần thiết nhưng vẫn đáp ứng được nhu cầu của quá trình nghiên cứu. Do vậy, số lượng mẫu 244 là chấp nhận được đối với đề tài nghiên cứu này.

3.3. Phân tích số liệu

Những kết quả của từng cá nhân được thể hiện dưới dạng giá trị 10 (sten score- Standardised ten scores) (McNab, D. et al, 2005) [1]. Những giá trị chuẩn hóa (z) được chuyển sang giá trị sten nhằm giúp cho việc diễn dịch các kết quả phân tích thông qua việc so sánh kết quả của từng cá nhân so với nhóm. Ngoài ra, giá trị sten còn cho phép so sánh kết quả giữa các cá nhân khác nhau. Điều này giúp cho nhóm nghiên cứu có thể so sánh mức độ căng thẳng nghề nghiệp giữa các cá nhân, và giữa các nhóm với nhau. Có rất nhiều giá trị chuẩn hóa, trong đó, giá trị sten là một trong số dạng phổ biến của giá trị chuẩn hóa được sử dụng trong các nghiên cứu thuộc lĩnh vực tâm lý học (McNab, D. et al, 2005) [5]. Sten có giá trị từ 1 đến 10, và có giá trị trung bình là 5.5 và độ lệch chuẩn là 2. Điều này có nghĩa là một cá nhân có giá trị sten là 5.5 sẽ nằm chính xác tại giá trị trung bình trong phân phối chuẩn. Kết quả là, 50% của mẫu có giá trị trên và dưới cá nhân đó. Trong sự phân bố chuẩn của giá trị sten, hầu hết mọi người cho điểm ở giá trị trung bình (theo lý thuyết, khoảng 68% phản hồi giá trị giao động xung quanh giá trị trung bình, như là giữa 3.5 và 7). Khoảng 16% cho giá trị thấp, và 16% cho giá trị cao. Hình 1 sẽ thể hiện giá trị sten được phân phối như thế nào.



Hình 1. Phân phối của giá trị sten trong đường cong phân phối chuẩn

Sten được tính theo công thức sau: (McNab, D. et al, 2005)

$$\text{Sten} = [2 * (s - \text{Mean}) / \text{Standard Deviation}] + 5.5 \\ = 2 * z + 5.5$$

Quy tắc làm tròn giá trị sten theo thang điểm 10 như sau:

Giá trị sten	Làm tròn
< 2	1
Từ 2 đến 3	2
Từ 3 đến 4	3
...	
Từ 9 đến 10	9
>10	10

Giá trị stens từ 4 đến 7 được coi là khoảng giá trị trung bình, tùy thuộc vào chiều của thang đo, giá trị stens từ 1 đến 3 được xem là khoảng giá trị thấp, với giá trị từ 8 đến 10 là giá trị cao.

Xét trong nghiên cứu này, trong mối liên quan với bản câu hỏi về cảm nhận của giảng viên về công việc của mình, mức sten thấp biểu hiện mức độ của các nguồn căng thẳng nghề nghiệp cao. Cụ thể như sau:

- Giá trị sten từ 1 đến 2 cho thấy mức độ của các nguồn căng thẳng nghề nghiệp rất cao;
- Giá trị sten dưới 3 cho thấy mức độ của các nguồn căng thẳng nghề nghiệp cao;
- Giá trị sten từ 4 đến 7 cho thấy mức độ của các nguồn căng thẳng nghề nghiệp trung bình;
- Giá trị sten từ 8 đến 10 cho thấy mức độ của các nguồn căng thẳng nghề nghiệp thấp.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Thống kê mô tả

Tổng cộng có 244 bản trả lời đạt yêu cầu để đưa vào phân tích với tỉ lệ phản hồi là 10%. Đối tượng trả lời các bảng khảo sát này là các giảng viên của các trường đại học trên địa bàn TPHCM. Trong đó các phản hồi đến từ Đại học Sư Phạm Kỹ Thuật TPHCM

chiếm 19%; Đại học Khoa Học Tự Nhiên TPHCM (9%); Đại học Bách Khoa TPHCM (8%); Đại học Y dược (6%); Đại học Kinh Tế- Luật, và Đại học Công Nghiệp chiếm 5%; Đại học Sư Phạm Thủ Đức, và Đại học Công Nghiệp Thực Phẩm chiếm 4%; Đại học Sư Phạm, và Đại học Ngoại Ngữ Và Tin Học chiếm 3%; Đại học Kinh Tế TPHCM, Đại học Khoa Học Xã Hội và Nhân Văn TPHCM, Đại học Kỹ Thuật Công Nghệ, Đại học nông lâm, và Đại học Tôn Đức Thắng chiếm 2%. Trong đó, đa số các giảng viên là nam (60%), các giảng viên có độ tuổi từ 21 đến 40 tuổi là chiếm đa số (83%) điều này cho thấy rằng đội ngũ các giảng viên tại các trường đại học tương đối trẻ. Khối ngành được khảo sát chiếm đa số là khoa học kỹ thuật (chiếm 45%). Thời gian công tác của đa số các giảng viên trong ngành giáo dục là từ dưới 4 năm cho đến 9 năm (chiếm 77%).

4.2. Kiểm định thang đo

Các thang đo được đánh giá sơ bộ thông qua hai công cụ chính là: Phân tích khám phá nhân tố EFA (Exploratory Factor Analysis) và hệ số tin cậy Cronbach Alpha. Phân tích nhân tố được xem là thích hợp khi hệ số KMO > 0.5 (Othman & Owen, 2002) [5]. Kết quả kiểm định Bartlett's Test và KMO cho thấy việc áp dụng phân tích nhân tố cho tập dữ liệu này là hoàn toàn thích hợp (KMO = 0.809), và các nhân tố này giải thích được 74% biến thiên của dữ liệu. Kết quả phân tích nhân tố đã loại ra biến có hệ số tải quá thấp (<0.5) và không thật sự tập trung vào một nhân tố nào. Còn lại biến độc lập được trích rút thành tám nhân tố bao gồm: (F1) Mối quan hệ trong công việc, (F2) Điều kiện phát triển nghề nghiệp, (F3) Khối lượng công việc, (F4) Thu nhập và phúc lợi, (F5) Phát triển cá nhân, (F6) Bản thân sinh viên, (F7) Cân bằng công việc- cuộc sống, và (F8) Hoạch định nghề nghiệp. Kiểm định lại độ tin cậy của các nhân tố mới hình thành thì tất cả đều đạt được độ tin cậy với Cronbach's Alpha lần lượt là F1 đạt 0.879, F2 đạt 0.873, F3 đạt 0.898, F4 đạt 0.848, F5 đạt 0.925, F6 đạt 0.619, F7 đạt 0.525. Riêng nhân tố "Hoạch định nghề nghiệp" chỉ được đo lường bởi 01 biến duy nhất cho nên không đánh giá

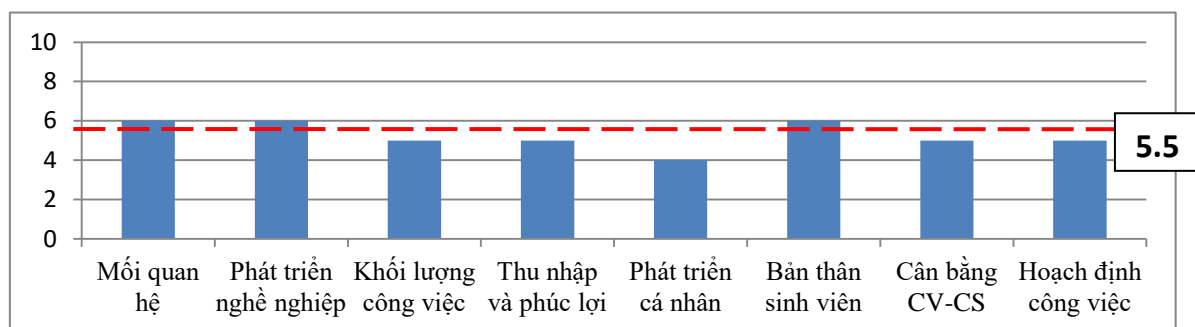
được. Hệ số Cronbach Alpha từ 0.6 là chấp nhận được trong các nghiên cứu thuộc lĩnh vực kinh tế xã hội (Nunnally & Burnstein, 1994) [6]. Như vậy những thang đo mới có được này đạt về độ giá trị và độ tin cậy.

4.3. Đánh giá mức độ căng thẳng nghề nghiệp của giảng viên.

Như trong trình bày ở phần phân tích số liệu, giá trị sten càng nhỏ thì mức độ căng thẳng nghề nghiệp cao. Khi so sánh với giá trị trung bình là 5.5, nếu giá trị sten lớn hơn

5.5 thì mức độ căng thẳng thấp, và giá trị sten nhỏ hơn 5.5 cho mức độ căng thẳng cao.

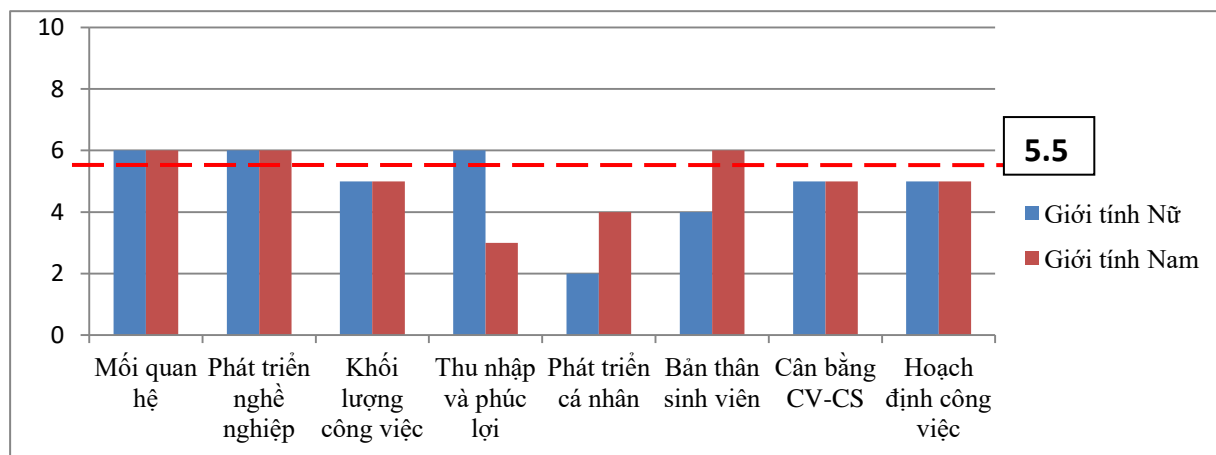
Qua biểu đồ mô tả giá trị sten so với giá trị trung bình ở hình 2 cho thấy rằng đa số các giảng viên có mức độ căng thẳng cao có liên quan đến khối lượng công việc (sten= 5), thu nhập và phúc lợi (sten= 5), phát triển cá nhân (sten= 4), cân bằng công việc và cuộc sống (sten= 5), và hoạch định công việc (sten= 5). Trong đó, nhân tố phát triển cá nhân (sten= 4) là có mức độ căng thẳng cao nhất.



Hình 2. Biểu đồ mô tả giá trị sten so với giá trị trung bình

Khi đánh giá mức độ căng thẳng của các giảng viên dựa trên các yếu tố nhân chủng học và đặc điểm nghề nghiệp, cho thấy rằng, các giảng viên nữ có mức độ căng thẳng nghề nghiệp cao có liên quan đến khối lượng công việc (sten= 5), phát triển cá nhân (sten= 2), sinh viên (sten= 4), cân bằng công việc và cuộc sống (sten= 5), và hoạch định công việc (sten= 5). Trong đó, nhân tố phát triển cá nhân (sten= 2) có mức độ căng thẳng cao

nhất. Trong khi đó, các giảng viên nam trải nghiệm mức độ căng thẳng cao có liên quan đến khối lượng công việc (sten= 5), thu nhập và phúc lợi (sten= 3), phát triển cá nhân (sten= 4), cân bằng công việc và cuộc sống (sten= 5) và hoạch định công việc (sten= 5). Trong đó, các giảng viên nam căng thẳng cao có liên quan đến thu nhập và phúc lợi (sten= 3). Hình 3 sẽ thể hiện rõ điều này.



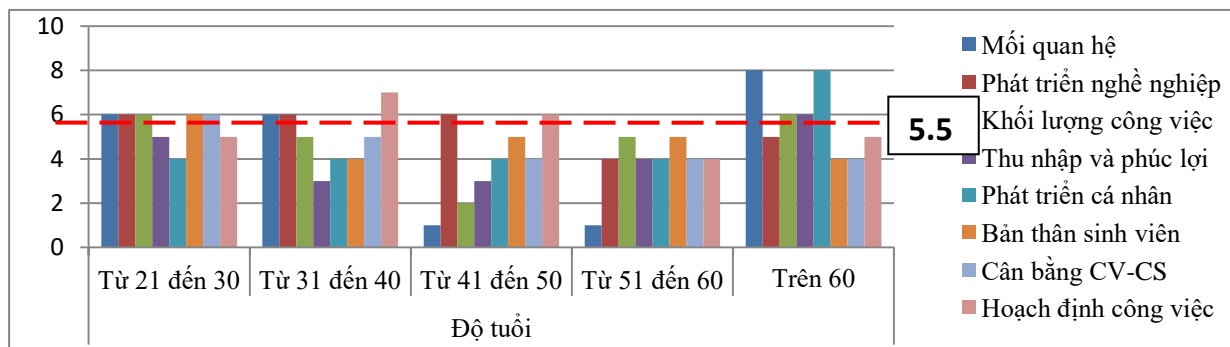
Hình 3. Biểu đồ mô tả giá trị sten so với giá trị trung bình (phân loại theo giới tính)

Biểu đồ đánh giá mức độ căng thẳng theo độ tuổi (hình 4) cho thấy rằng:

- Đa số các giảng viên có độ tuổi từ 21 đến 30 tuổi có mức độ căng thẳng cao có liên quan đến thu nhập và phúc lợi (sten= 5), phát triển cá nhân (sten= 4), và hoạch định công việc (sten= 5). Trong đó, nhân tố có mức độ căng thẳng cao nhất đó là phát triển cá nhân (sten= 4).
- Các giảng viên có độ tuổi từ 31 đến 40 căng thẳng cao có liên quan đến khối lượng công việc (sten= 5), thu nhập và phúc lợi (sten= 3), phát triển cá nhân (sten= 4), sinh viên (sten= 4), cân bằng công việc và cuộc sống (sten= 5). Trong đó, nhân tố có mức độ căng thẳng cao nhất đó là thu nhập và phúc lợi (sten= 3).
- Các giảng viên có độ tuổi từ 41 đến 50 có mức độ căng thẳng nghề nghiệp cao ở

các lĩnh vực: mối quan hệ (sten= 1), khối lượng công việc (sten= 2), thu nhập và phúc lợi (sten= 3), phát triển cá nhân (sten= 4), sinh viên (sten= 5), và cân bằng công việc và cuộc sống (sten= 4). Trong đó, nhân tố có mức độ căng thẳng cao nhất đó là mối quan hệ trong tổ chức (sten= 1).

- Các giảng viên từ 51 đến 60 tuổi cho thấy mức độ căng thẳng cao ở tất cả các lĩnh vực, trong đó, mối quan hệ trong tổ chức là nhân tố có mức độ căng thẳng cao nhất với giá trị sten= 1.
- Đa số các giảng viên có độ tuổi trên 60 cho thấy mức độ căng thẳng cao có liên quan đến phát triển nghề nghiệp (sten= 5), sinh viên (sten=4), cân bằng công việc-cuộc sống (sten= 4), và hoạch định công việc (sten= 5).



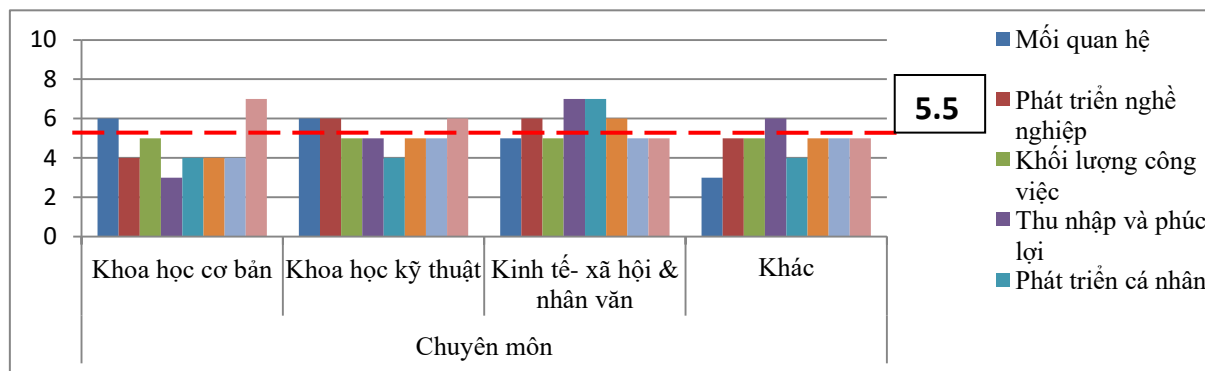
Hình 4. Biểu đồ mô tả giá trị sten so với giá trị trung bình (phân loại theo độ tuổi)

Đánh giá mức độ căng thẳng nghề nghiệp theo lĩnh vực chuyên môn dựa trên hình 5 cho thấy rằng:

- Các giảng viên thuộc khối khoa học cơ bản có mức độ căng thẳng cao có liên quan đến nhiều lĩnh vực như phát triển nghề nghiệp (sten= 4), khối lượng công việc (sten= 5), thu nhập và phúc lợi (sten= 3), phát triển cá nhân (sten= 4), sinh viên (sten= 4), và cân bằng công việc- cuộc sống (sten= 4). Trong đó, thu nhập và phúc lợi là nhân tố gây ra căng thẳng nhiều nhất.
- Các giảng viên thuộc khối khoa học kỹ thuật có mức độ căng thẳng cao có liên

quan đến khối lượng công việc (sten= 5), thu nhập và phúc lợi (sten=5), phát triển cá nhân (sten=4), sinh viên (sten= 5), và cân bằng công việc- cuộc sống (sten= 5). Trong đó, mức độ căng thẳng cao nhất có liên quan đến điều kiện phát triển cá nhân.

- Các giảng viên thuộc khối kinh tế- xã hội và nhân văn đang trải nghiệm mức độ căng thẳng cao có liên quan đến mối quan hệ (sten=5), khối lượng công việc (sten= 5), cân bằng công việc- cuộc sống (sten=5) và hoạch định nghề nghiệp (sten= 5).



Hình 5. Biểu đồ mô tả giá trị sten so với giá trị trung bình (phân loại theo lĩnh vực chuyên môn)

5. KẾT LUẬN

Năm nguồn căng thẳng chính của giảng viên đã được xác định, đó là điều kiện phát triển cá nhân, khối lượng công việc, thu nhập và phúc lợi, cân bằng công việc- cuộc sống và hoạch định nghề nghiệp. Trong đó, nhân tố điều kiện phát triển cá nhân được đo lường bởi các biến: không được đào tạo các kỹ năng trong quản lý công việc, quản lý thời gian, và quản lý căng thẳng là có mức độ căng thẳng cao nhất. Do vậy, các nhà quản lý giáo dục cũng nên quan tâm đến vấn đề này. Phát triển cá nhân là những hoạt động nhằm nâng cao sự hiểu biết cá nhân, và nhận diện, phát triển năng lực và tiềm năng, xây dựng nên điểm nổi trội cá nhân, cải thiện chất lượng cuộc sống, và hiện thực hóa những ước mơ, và hoài bão... Đó là thông qua các hoạt động cụ thể như là tổ chức các lớp đào tạo cho các giảng viên về các kỹ năng quản lý công việc, các kỹ năng quản lý thời gian và quản lý căng thẳng...

Ngoài ra, để có được chính sách tiền lương và phúc lợi công bằng, hiệu quả cho giảng viên, nhà trường cần xây dựng chính sách tiền lương và phúc lợi phù hợp, tương xứng với năng lực và đóng góp của giảng viên đối với tổ chức. Chính sách tiền lương được xây dựng trên các yếu tố như là mức thu nhập phù hợp với năng lực và đóng góp, sự tương xứng với kết quả làm việc của giảng viên, giảng viên có thể sống hoàn toàn nhờ vào thu nhập từ tổ chức, mức thu nhập phù hợp so với mặt bằng chung của thị trường lao động, tiền lương được trả công

bằng, hợp lý giữa các nhân viên ở các bộ phận khác nhau trong tổ chức. Các chính sách về phúc lợi phải cho giảng viên thấy được sự quan tâm của tổ chức một cách rõ ràng thông qua các chính sách và chế độ phúc lợi cụ thể. Các chính sách về phúc lợi như là chính sách trợ cấp thâm niên cho người lao động, chính sách bảo hiểm tai nạn khi làm việc, chính sách hỗ trợ cho vay ưu đãi với những nhu cầu chính yếu, bức thiết khi giảng viên gặp khó khăn, chính sách hỗ trợ học phí cho các giảng viên có nhu cầu học tập nâng cao trình độ, chính sách nghỉ dưỡng hàng năm cho giảng viên, chính sách khám sức khỏe định kỳ...

Đa số các giảng viên cho thấy họ không đủ thời gian để giải quyết những vấn đề mới phát sinh, sự quá tải của khối lượng công việc, không đủ thời gian để chuẩn bị cho lớp học và không đủ thời gian để hoàn thành tốt công việc như mong muốn, cũng như thời gian vượt quá sự mong đợi và công việc ảnh hưởng đến cuộc sống... và những điều này làm cho họ ngày càng bị căng thẳng trong công việc. Do vậy, vấn đề quá tải trong công việc cần được xem xét nghiêm túc hơn. Việc thiết kế công việc cho giảng viên cần có sự hợp lý hơn nhằm làm tăng quyền tự chủ hơn trong công việc và kiểm soát công việc của giảng viên.

Bên cạnh các yếu tố gây ra căng thẳng nghề nghiệp mà các nghiên cứu trước đây đã đưa ra, đề tài này đã phát hiện thêm 2 nhân tố mới đó là điều kiện phát triển cá nhân và đối tượng sinh viên trong lớp học.

Nhóm điều kiện phát triển cá nhân được đo lường bởi các biến sau:

- Được đào tạo các kỹ năng về quản lý thời gian;
- Được đào tạo các kỹ năng về quản lý công việc;
- và được đào tạo các kỹ năng về quản lý căng thẳng.

Nhóm đối tượng người học (sinh viên) được đo lường bởi các biến sau:

- Năng lực của sinh viên;
- Động cơ của sinh viên khi tham gia lớp học.

Nghiên cứu này có một số các hạn chế như sau. Thứ nhất là, vì phương pháp chọn mẫu là phương pháp lấy mẫu thuận tiện nên sai số do lấy mẫu tương đối cao. Một hạn chế

thứ hai nữa là dữ liệu thu thập được thông qua phỏng vấn cá nhân qua mạng, do đó có thể phần phản hồi không trung thực hoặc thể hiện không chính xác những cảm nhận thực tế mà đối tượng khảo sát đang trải nghiệm. Một hạn chế thứ ba là kích thước mẫu tương đối nhỏ.

Những nghiên cứu tiếp theo về đề tài này tại Việt Nam nên tập trung vào phân tích sự khác biệt về nguồn gốc căng thẳng theo những lĩnh vực nghề nghiệp khác nhau, với kích thước mẫu lớn hơn. Những khác biệt về mức độ căng thẳng sẽ cho thấy những nguồn căng thẳng khác nhau theo những lĩnh vực nghề nghiệp khác nhau. Ngoài ra, những nghiên cứu tiếp theo nên tìm hiểu xem liệu có hay không có sự tác động của các nguồn căng thẳng nghề nghiệp ảnh hưởng đến sức khỏe của giảng viên, và hiệu quả của công việc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] McNab, D. et al (2005) *Career Values Scale: Manual & Users' Guide*, Psychometrics Publishing.
- [2] Cartwright, S. and C. L. Cooper (2002), *ASSET: An Organisational Stress Screening Tool- The Management Guide*. Manchester, RCL Ltd.
- [3] Beehr, T.A. & Franz, T.M. 1987. 'The current debate about the meaning of job stress', In Ivancevich, J. & Ganster, D. (eds), *Job Stress: From Theory to Suggestions*. New York: Hawthorne Press.
- [4] Slocum & Hellriegel (2008). *Organizational Behavior*, Thomson Publishing.
- [5] Othman, A. & Owen, L. (2002). *The multidimensionality of CARTER models to measure customer service quality in Islamic banking industry: a study in Kuwait Finance House*. *International Journal of Islamic Financial Services*, 13(4),1-12.
- [6] Nunnally, J.C. and Bernstein, I.R. (1994) *Psychometric Theory*. McGraw-Hill, New York.

Tác giả chịu trách nhiệm bài viết:

Trần Thị Cẩm Tú

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. HCM.

Email: camtuspkt@hcmute.edu.vn