

EMPLOYING ECOLOGICAL SYSTEMS THEORY TO EXPLORE THE INFLUENTIAL FACTORS ON EFL TEACHERS' WELL-BEING IN THE PRIVATE SECTOR

Ngo Huynh Hong Nga^{*1}
and Trinh Quoc Lap²

¹*School of Foreign Languages, Can Tho University, Can Tho city, Vietnam*

²*School of Foreign Languages, Can Tho University, Can Tho city, Vietnam*

*Corresponding author: Ngo Huynh Hong Nga,
email: nhhnga@ctu.edu.vn

Received December 31, 2024.

Revised January 14, 2025.

Accepted January 15, 2025.

VẬN DỤNG LÝ THUYẾT HỆ THỐNG SINH THÁI ĐỂ TÌM HIỂU CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HẠNH PHÚC CỦA GIÁO VIÊN TIẾNG ANH TRONG KHU VỰC TƯ NHÂN

Ngô Huỳnh Hồng Nga^{*1}
và Trịnh Quốc Lập²

¹*Khoa Ngoại ngữ, Trường Đại học Cần Thơ, thành phố Cần Thơ, Việt Nam*

²*Khoa Ngoại ngữ, Trường Đại học Cần Thơ, thành phố Cần Thơ, Việt Nam*

*Tác giả liên hệ: Ngô Huỳnh Hồng Nga,
email: nhhnga@ctu.edu.vn

Ngày nhận bài: 31/12/2024.

Ngày sửa bài: 14/1/2025.

Ngày nhận đăng: 15/1/2025.

Abstract. Drawing on ecological systems theory, this phenomenological study examines how contextual factors impact the well-being of EFL teachers at five private English language centers in the Mekong Delta region. Data were collected through narrative frames and semi-structured interviews. The findings revealed that the teacher well-being is complex and dynamic, shaped by multiple factors. Social and cultural factors (e.g., expectations from parents), organizational factors (e.g., workplace culture, institutional policies, and facilities), occupational factors (e.g., professional qualifications and teaching experiences), and personal factors (e.g., physical health and passion for the profession) all play significant roles. This research addresses a gap in the literature on the teacher well-being of teachers in Vietnam's private English language teaching (ELT) sector and offers valuable applicable to similar educational contexts worldwide.

Keywords: ecological systems theory, English as a foreign language, phenomenology, private sector, teacher well-being.

Tóm tắt. Dựa trên lý thuyết hệ thống sinh thái, nghiên cứu hiện tượng học này điều tra tác động của các yếu tố bối cảnh đến hạnh phúc của GV ở năm trung tâm Anh ngữ tư nhân ở vùng đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL). Dữ liệu được thu thập từ các bản tường thuật và các cuộc phỏng vấn bán cấu trúc. Kết quả từ nghiên cứu này cho thấy rằng hạnh phúc của GV là một hiện tượng phức tạp và năng động. Kết quả chỉ ra rằng các yếu tố văn hóa - xã hội (sự kì vọng từ phụ huynh), các yếu tố tổ chức (văn hóa nơi làm việc, chính sách của trung tâm, và cơ sở vật chất), các yếu tố nghề nghiệp (trình độ chuyên môn và kinh nghiệm giảng dạy), và các yếu tố cá nhân (sức khỏe thể chất và đam mê nghề nghiệp) đã đóng vai trò quan trọng tác động đến sự hạnh phúc của GV tiếng Anh. Nghiên cứu này đóng góp thêm nguồn tài liệu cho lĩnh vực nghiên cứu về hạnh phúc của GV tiếng Anh trong khu vực tư nhân ở Việt Nam và cung cấp những quan điểm có giá trị có thể áp dụng ở các bối cảnh khác trên toàn thế giới.

Từ khóa: lý thuyết hệ thống sinh thái, tiếng Anh như một ngoại ngữ, phân tích hiện tượng, khu vực tư nhân, hạnh phúc của giáo viên.

1. Mở đầu

Trong vài thập kỷ gần đây, hạnh phúc của giáo viên (GV) ngày càng thu hút sự chú ý toàn cầu do tỷ lệ luân chuyển GV cao, tình trạng thiếu GV tăng và mục tiêu nâng cao chất lượng giảng dạy và thành tích của học sinh [1]. Seligman nhận định rằng hạnh phúc là một khái niệm đa diện bao gồm các khía cạnh thể chất, tâm lí, xã hội và cảm xúc [2]. Hạnh phúc thể hiện sự tác động lẫn nhau giữa sức khỏe tổng thể, sự hài lòng và chất lượng cuộc sống. Mercer định nghĩa hạnh phúc là “cảm giác động về ý nghĩa và sự hài lòng trong cuộc sống xuất phát từ mối quan hệ cá nhân chủ quan của một người với các yếu tố hỗ trợ trong hệ sinh thái xã hội của họ” [3; 6]. Do đó, hạnh phúc được coi là đa diện và động, phát sinh từ sự tương tác giữa các yếu tố tâm lí và xã hội thay đổi qua các môi trường khác nhau và theo thời gian. Hạnh phúc rất quan trọng đối với bản thân người GV, người học, nhà trường và cộng đồng [4]. Hạnh phúc có thể xem là trạng thái đạt đến sự hoàn thiện cả về sức khỏe thể chất và tinh thần, không chỉ bao gồm hạnh phúc, hài lòng mà còn là khả năng đối mặt với những điều tiêu cực cũng như những thách thức trong cuộc sống. Những người hạnh phúc là những người khỏe mạnh, sống có mục đích, họ biết cách duy trì sự kết nối với cộng đồng và biết cách cân bằng cảm xúc xã hội. Budzińska khẳng định rằng hạnh phúc là điều rất quan trọng đối với GV “để phát triển, để duy trì nghề nghiệp, để có sức khỏe thể chất và tinh thần tốt, và cần được đảm bảo bởi các nhà hoạch định chính sách và những người phụ trách các tổ chức giáo dục” [5; 23].

Mặc dù nhiều nghiên cứu trước đây đã nhấn mạnh vai trò quan trọng của hạnh phúc ở nơi làm việc đối với GV [6], [7], [8], [9], nhưng hầu như chưa có nghiên cứu nào dựa vào phương pháp hiện tượng học (phenomenology), để điều tra các yếu tố thúc đẩy hoặc cản trở sự hạnh phúc của GV dạy tiếng Anh trong khu vực tư nhân ở Việt Nam. Thông qua phương pháp hiện tượng học, nghiên cứu này tìm hiểu tác động của các yếu tố bối cảnh đến hạnh phúc của các GV dạy tiếng Anh tại các trung tâm Anh ngữ ở vùng ĐBSCL. Câu hỏi của nghiên cứu này được đặt ra như sau: *Các giáo viên tiếng Anh trong khu vực tư nhân nhận thức như thế nào về ảnh hưởng của các yếu tố bối cảnh đến hạnh phúc của họ?*

Vì hạnh phúc của GV là một khía cạnh quan trọng góp phần nâng cao chất lượng dạy và học nên có rất nhiều nghiên cứu đã được thực hiện trên khắp thế giới để điều tra về các yếu tố bối cảnh tác động đến hạnh phúc của GV. Babic và cộng sự đã điều tra tác động của các yếu tố tổ chức và cá nhân đến hạnh phúc của GV [11]. Dữ liệu được thu thập thông qua các cuộc phỏng vấn bán cấu trúc với 15 GV dạy ngôn ngữ đến từ 13 quốc gia. Nghiên cứu này chỉ ra năm yếu tố liên quan đến hạnh phúc của GV bao gồm: văn hóa nơi làm việc, mối quan hệ xã hội, cảm giác về ý nghĩa và mục đích, địa vị GV ngôn ngữ, và sức khỏe thể chất. Ở Ba Lan, Budzińska đã điều tra các yếu tố hệ thống và bối cảnh tác động đến sự phát triển của GV. Dữ liệu được thu thập thông qua các bảng câu hỏi mở, các cuộc phỏng vấn bán cấu trúc với 15 GV và các buổi dự giờ. Kết quả từ nghiên cứu này đã tiết lộ phương pháp nhà trường khuyến khích sự thành công của GV thông qua văn hóa hỗ trợ, các chính sách hiệu quả, tổ chức có cấu trúc tốt, quản lí có năng lực, cơ hội phát triển chuyên môn, đời sống xã hội đầy đủ và cơ sở vật chất thuận lợi tại nơi làm việc. Nghiên cứu này nhấn mạnh các yếu tố bối cảnh có thể ảnh hưởng đến hạnh phúc của các GV tiếng Anh trong khu vực tư nhân [5].

Trong một nghiên cứu tổng quan tài liệu từ 934 bài báo được công bố từ năm 2016 đến năm 2020, Sohail và cộng sự đã tìm hiểu các yếu tố thúc đẩy hạnh phúc của GV ở môi trường làm việc. Kết quả cho thấy rằng việc điều chỉnh cảm xúc, môi trường làm việc tích cực và sự tự tin của GV là những yếu tố quan trọng thúc đẩy sự hạnh phúc của GV. Trái lại, môi trường làm việc tiêu cực và cảm xúc tiêu cực cùng với cảm giác bị cô lập hoặc bất nạt bởi đồng nghiệp là những yếu tố chính dẫn đến tình trạng kiệt sức của GV [8]. Trong một nghiên cứu khác, Zhou và cộng sự sử dụng phương pháp phân tích tổng hợp để tìm hiểu các yếu tố gắn liền với sự hạnh phúc của GV. Kết quả phân tích từ 173 bài báo cho thấy hy vọng, động lực tự chủ, vốn tâm lí và năng lực công việc là bốn yếu tố mạnh nhất có ảnh hưởng tích cực đến sự hạnh phúc tổng thể.

Trái lại, tính hướng nội và sự không gắn kết được xem là hai yếu tố tiêu cực. Sự gắn kết nghề nghiệp là hệ quả tích cực mạnh nhất của hạnh phúc tổng thể và ý định bỏ việc là hệ quả tiêu cực mạnh nhất. Sự kiệt sức và sự gắn kết trong công việc là những yếu tố tương quan mạnh nhất của hạnh phúc tổng thể [1].

Ở Việt Nam, nghiên cứu của Chiến và cộng sự sử dụng bảng câu hỏi và phỏng vấn bán cấu trúc để tìm hiểu về hạnh phúc nghề nghiệp của GV đang công tác tại Hà Nội và nhận thức của họ về nỗ lực của lãnh đạo trường học trong việc nâng cao hạnh phúc của GV trong đại dịch COVID-19. Kết quả từ nghiên cứu này cho thấy rằng, hạnh phúc nghề nghiệp của GV thể hiện mức độ trung bình. Các GV đã nhận được sự hỗ trợ từ lãnh đạo trường học về phát triển chuyên môn, sự linh hoạt, và các hoạt động nâng cao hạnh phúc nghề nghiệp trong thời gian đại dịch COVID-19 [12].

Tóm lại, kết quả từ những nghiên cứu trên đã nêu bật được tính đa diện và động của hạnh phúc của GV. Có thể thấy rằng các yếu tố bối cảnh từ cấp độ vĩ mô cho đến cấp độ vi mô có ảnh hưởng đến hạnh phúc của GV. Do đó, hạnh phúc của GV nên được hiểu là cách mỗi GV tương tác với các yếu tố bối cảnh khác nhau trong cuộc sống của họ. Như Mercer đề xuất, hạnh phúc nên được khái niệm hóa từ cả quan điểm cá nhân và xã hội [3]. Tương tự, Sulis và cộng sự nhận định rằng hạnh phúc không phải là một cấu trúc tâm lý riêng lẻ; nó phát sinh từ sự tương tác của cá nhân trong các môi trường xã hội dẫn đến chất lượng nổi bật của hạnh phúc [13]. Tuy nhiên, kết quả từ lược khảo tài liệu trên cho thấy rằng hầu như chưa có nghiên cứu thực nghiệm nào điều tra về các yếu tố thúc đẩy và cản trở sự hạnh phúc của các GV trong khu vực tư nhân ở Việt Nam. Do đó, đề tài này tìm hiểu tác động của các yếu tố bối cảnh đến trải nghiệm hạnh phúc của các GV dạy tiếng Anh tại các trung tâm Anh ngữ ở vùng ĐBSCL với hy vọng đóng góp thêm cơ sở lý luận cho lĩnh vực nghiên cứu liên quan đến hạnh phúc của GV tiếng Anh.

Nghiên cứu này vận dụng mô hình hệ thống sinh thái của Bronfenbrenner làm cơ sở lý thuyết chính. Mô hình này nhấn mạnh sự tương tác lẫn nhau giữa các hệ thống và cá nhân. Trong mô hình này, “môi trường được coi là một tập hợp các cấu trúc lồng vào nhau, mỗi cái bên trong cái tiếp theo, như một tập hợp búp bê Nga” [10; 3]. Cụ thể, mô hình hệ thống sinh thái bao gồm năm hệ thống kết nối với nhau. Trong đó, *hệ vi mô* (microsystem): nhận dạng cá nhân và các mối quan hệ cá nhân, *hệ trung mô* (mesosystem): tương tác giữa các môi trường khác nhau mà con người hoạt động, *hệ ngoại mô* (exosystem): các môi trường ảnh hưởng gián tiếp đến một người) và *hệ vĩ mô* (macrosystem): bối cảnh xã hội và văn hóa rộng ảnh hưởng đến tất cả các hệ thống khác). Chong và cộng sự giải thích rằng mô hình này cung cấp một góc nhìn đặc biệt về “bối cảnh” [14; 333] bởi vì nó áp dụng một cách tiếp cận chi tiết và có hệ thống hơn so với các lý thuyết khác để tìm hiểu về bối cảnh. Do đó, dựa vào lý thuyết hệ thống sinh thái, nghiên cứu này điều tra tác động của các yếu tố bối cảnh khác nhau đến trải nghiệm hạnh phúc của các GV dạy tiếng Anh tại các trung tâm Anh ngữ ở vùng ĐBSCL.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

2.1.1. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu này áp dụng phương pháp định tính để điều tra các yếu tố bối cảnh ảnh hưởng đến sự hạnh phúc của các GV dạy tiếng Anh tại năm trung tâm Anh ngữ ở vùng ĐBSCL. Cụ thể, phương pháp hiện tượng học (phenomenology) được sử dụng trong nghiên cứu này. Theo tác giả Cresswell, hiện tượng học là một phương pháp mô tả ý nghĩa chung cho một số cá nhân về kinh nghiệm thực của họ về một khái niệm hoặc hiện tượng. Thông qua phương pháp này, mục tiêu của nhà nghiên cứu là thu thập các trải nghiệm chung từ một nhóm có nhiều cá nhân và hiểu được hiện tượng nghiên cứu [16]. Phương pháp hiện tượng học là sự lựa chọn phù hợp để nghiên cứu hạnh phúc của GV vì phương pháp này giúp khám phá một cách toàn diện và sâu

sắc những trải nghiệm, cảm nhận và giá trị cá nhân của họ trong công việc, từ đó mang lại cái nhìn rõ ràng và chi tiết về bản chất của hạnh phúc trong nghề giáo.

2.1.2. Khách thể tham gia

Nghiên cứu này tuyển chọn khách thể tham gia dựa vào phương pháp chọn mẫu có mục đích. Merriam và Tisdell giải thích rằng việc chọn mẫu có mục đích dựa trên giả định rằng nhà nghiên cứu muốn khám phá, tìm hiểu và thu thập thông tin sâu sắc và do đó phải chọn một mẫu để từ đó có thể tìm hiểu được nhiều thông tin nhất [17]. Trong nghiên cứu này, các khách thể tham gia được tuyển chọn dựa trên ba tiêu chí: phải tự nguyện trả lời các bản tường thuật (narrative frames) và các cuộc phỏng vấn nghiên cứu, là GV cơ hữu đang dạy tiếng Anh tại các trung tâm Anh ngữ tư nhân ở vùng ĐBSCL, và có bằng cử nhân hoặc thạc sĩ chuyên ngành giảng dạy tiếng Anh hoặc ngôn ngữ Anh tốt nghiệp từ các trường được Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam công nhận. Tổng cộng có 18 GV tiếng Anh tham gia vào nghiên cứu này và được phân loại thành ba nhóm chính: *beginning* (1–7 năm giảng dạy); *mid-career* (8–23 năm giảng dạy); và *late-career* (trên 20 năm giảng dạy) [18]. Để đảm bảo tính bảo mật trong nghiên cứu, mỗi GV được đặt một định danh.

2.1.3. Công cụ thu thập dữ liệu

Dữ liệu trong nghiên cứu này được thu thập thông qua các bản tường thuật và các cuộc phỏng vấn bán cấu trúc. Trước tiên, các GV nhận được một bản tường thuật liên quan để trình bày đến các yếu tố được coi là thúc đẩy hoặc cản trở hạnh phúc của họ trong môi trường làm việc. Theo giải thích của Barkhuizen, bản tường thuật là một mẫu câu chuyện viết gồm một loạt các câu chưa hoàn chỉnh và các khoảng trống có độ dài khác nhau. Mục tiêu là để người tham gia tạo ra một câu chuyện mạch lạc bằng cách điền vào các khoảng trống theo kinh nghiệm cá nhân và sự phản ánh của họ về những điều này [19]. Do đó, bản tường thuật được sử dụng trong nghiên cứu này đã giúp các nhà nghiên cứu hiểu sâu về bối cảnh trong đó các GV trải nghiệm sự hạnh phúc. Sau đó, mỗi GV đã được mời tham gia vào một cuộc phỏng vấn kéo dài từ 45 đến 60 phút. Tất cả các cuộc phỏng vấn đều được thực hiện bằng tiếng Việt. Trong quá trình phỏng vấn, người nghiên cứu đã ghi chú lại các ý chính và các bản ghi âm cuộc phỏng vấn đã được chép nguyên văn sau đó.

2.1.4. Phương pháp phân tích dữ liệu

Nghiên cứu này đã sử dụng phương pháp phân tích hiện tượng đề xuất bởi Moustakas gồm 4 bước: người nghiên cứu đọc các bản tường thuật và bản ghi phỏng vấn để rút ra những nhận định nổi bật (significant statements); những nhận định nổi bật này được phát triển thành các chủ đề (themes); dựa trên các chủ đề này, phân mô tả về “những gì” (what) và “cách” (how) mà những khách thể tham gia đã trải nghiệm, được gọi là mô tả kết cấu tổng hợp (composite structural description), đã được phát triển; cuối cùng, một mô tả tổng hợp (textural-structural synthesis) trình bày bản chất của hiện tượng, được gọi là tổng hợp kết cấu văn bản, được thiết lập [20].

2.2. Kết quả nghiên cứu

Kết quả từ nghiên cứu cho thấy rằng có ba nhóm yếu tố chính tác động đến hạnh phúc của các GV dạy tiếng Anh tại các trung tâm Anh ngữ tư nhân bao gồm: các yếu tố văn hóa xã hội (*sự kì vọng cao của phụ huynh*), các yếu tố tổ chức (*văn hóa nơi làm việc và cơ sở vật chất*), các yếu tố nghề nghiệp (*trình độ chuyên môn và kinh nghiệm giảng dạy*), và các yếu tố cá nhân (*sức khỏe thể chất và đam mê nghề nghiệp*).

2.2.1. Các yếu tố văn hóa xã hội

Thông qua các cuộc phỏng vấn, 10 trong số 18 giáo viên nhận định rằng các yếu tố văn hóa-xã hội, ví dụ như sự kì vọng cao của phụ huynh, có tác động đáng kể đến hạnh phúc của giáo viên. Phương (*mid-carrer*) chia sẻ:

Phần lớn học viên của trung tâm có độ tuổi từ 6 đến 15 nên các phụ huynh thường mong muốn giáo viên phải có trách nhiệm giảng dạy không chỉ trong lớp học mà còn ngoài giờ học, như việc tổ chức các lớp học phụ đạo hoặc chăm sóc các vấn đề cá nhân của học sinh. Điều này tạo ra áp lực lớn cho giáo viên, khiến họ cảm thấy căng thẳng và thiếu thời gian cho bản thân và gia đình.

Loan (*late-career*) kể:

Một số phụ huynh thường đặt kì vọng rất cao về thành tích học tập của học sinh. Việc này làm tôi cảm thấy áp lực rất lớn để giúp học sinh đạt được kết quả học tập xuất sắc.

2.2.2. Các yếu tố tổ chức

Văn hóa nơi làm việc: 12 trong số 18 GV tham gia cho rằng văn hóa nơi làm việc có ảnh hưởng đáng kể đến hạnh phúc của họ. Ví dụ, Liên (*mid-career*) kể rằng:

Tôi cảm thấy rất thoải mái khi được dạy ở trung tâm này. Các cán bộ quản lí và đồng nghiệp luôn nhiệt tình hỗ trợ tôi. Tôi nhận thấy môi trường làm việc ở trung tâm này rất năng động, thân thiện và tích cực.

Trung (*late-career*) chia sẻ như sau:

Hầu hết các đồng nghiệp của tôi ở trung tâm này rất trẻ nên họ luôn mang đến bầu không khí tràn đầy năng lượng và nhiệt huyết. Bất cứ khi nào tôi cần hỗ trợ, đồng nghiệp của tôi luôn sẵn lòng giúp đỡ.

Các chính sách của trung tâm: 10 trong số 18 khách thể tham gia đề cập đến các chính sách của trung tâm, cụ thể là tiền lương và giờ giấc làm việc có ảnh hưởng đến sự hạnh phúc của GV. Hiếu (*late-career*) tường thuật:

Trung tâm có quy định tăng lương hàng năm cho giáo viên dạy cơ hữu tại trung tâm. Ngoài ra, trung tâm còn tặng quà cho giáo viên vào những dịp đặc biệt như ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11 và Tết nguyên đán. Điều này làm cho giáo viên cảm thấy rất hài lòng và muốn gắn bó lâu dài với công việc.

Hào (*beginning*) chia sẻ:

Tôi thích môi trường làm việc thân thiện và hỗ trợ ở trung tâm này. Tuy nhiên, điều tôi không thích là phải dạy tất cả các buổi tối trong tuần nên không có thời gian dành cho gia đình.

Cơ sở vật chất: 8 trong số 18 GV tham gia cũng nhấn mạnh tác động của cơ sở vật chất tại trung tâm đến sự hạnh phúc của họ. Trí (*mid-career*) tiết lộ rằng:

Tôi được trang bị đầy đủ tài liệu giảng dạy như flashcards và các công cụ để tổ chức các trò chơi. Điều này giúp các bài giảng của tôi trở nên thú vị. Tuy nhiên, cơ sở vật chất tại trung tâm chưa đạt chuẩn vì thỉnh thoảng một số phòng bị đột mưa nên học sinh có thể dễ dàng trượt ngã. Có khi máy điều hòa không hoạt động nên một số phòng học rất nóng. Điều này ảnh hưởng đến quá trình giảng dạy của tôi và động lực học tập của học sinh.

2.2.3. Các yếu tố nghề nghiệp

Trình độ chuyên môn: 14 trong số 18 khách thể tham gia nhận định rằng trình độ chuyên môn là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy và sự hạnh phúc trong công việc của GV. Cụ thể, Trường (*beginning*) giải thích rằng “Tôi nghĩ chuyên môn tốt ảnh hưởng rất nhiều đến kĩ năng và chất lượng giảng dạy. Khi giáo viên có chuyên môn tốt, họ trở nên tự tin và có động lực hơn trong công việc”.

Phương (*mid-career*) tin rằng:

Đối với các giáo viên có kiến thức chuyên môn tốt, họ có thể đảm nhận giảng dạy nhiều lớp và nhiều kĩ năng khác nhau khi được trung tâm phân công. Trái lại, giáo viên sẽ gặp nhiều khó khăn và cảm thấy bị áp lực khi chuyên môn không vững.

Vận dụng lí thuyết hệ thống sinh thái để tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến hạnh phúc...

Kinh nghiệm giảng dạy: 12 trong số 18 khách thể tham gia cho rằng kinh nghiệm giảng dạy là yếu tố tác động đến sự tự tin và cảm giác hài lòng trong công việc, từ đó dẫn đến sự hạnh phúc cho GV. Vũ (*beginning*) chia sẻ rằng:

Tôi là giáo viên trẻ mới ra trường nên thường có cảm giác hồi hộp và lo lắng khi dạy bài mới. Đối với những giáo viên có nhiều kinh nghiệm giảng dạy, tôi thấy họ rất tự tin trong công việc.

Luân (*late-career*) chia sẻ rằng:

Khi gặp những vấn đề phát sinh trong giảng dạy, giáo viên có kinh nghiệm thường giải quyết một cách dễ dàng và linh hoạt. Điều này mang đến cho họ sự hài lòng và thỏa mãn trong công việc.

2.2.4. Các yếu tố cá nhân

Sức khỏe thể chất: 16 trong số 18 GV tham gia phỏng vấn cho rằng sức khỏe thể chất ảnh hưởng rất nhiều đến hạnh phúc của họ trong công việc. Triệu (*mid-career*) chia sẻ:

Tôi thường bị đau dạ dày. Khi triệu chứng này kéo dài ba hoặc bốn ngày, sức khỏe thể chất của tôi bị giảm sút. Điều này khiến tôi mệt mỏi nên không thể tập trung tốt và không thể đạt hiệu quả cao trong công việc. Vì vậy, tôi nghĩ rằng sức khỏe là một trong những điểm yếu của tôi.

Loan (*late-career*) tường thuật:

Tôi bị giãn tĩnh mạch chân nên khi đứng giảng bài lâu tôi rất mệt mỏi và khó chịu. Thỉnh thoảng, tôi gặp khó khăn khi di chuyển nên rất ngại tổ chức các hoạt động hay trò chơi cho học viên tham gia. Điều này ảnh hưởng khá nhiều đến không khí lớp học và chất lượng giảng dạy.

Đam mê nghề nghiệp: trong các cuộc phỏng vấn, niềm đam mê được chín trong số 18 GV đề cập đến như là yếu tố cá nhân quan trọng ảnh hưởng đến sự hạnh phúc của họ. Ví dụ, Trang (*mid-career*) tiết lộ rằng: “Vi dạy học là công việc yêu thích của tôi từ bé nên tôi luôn hào hứng và nhiệt huyết trong giảng dạy. Tôi cảm thấy rất hạnh phúc với lựa chọn trở thành giáo viên”.

2.3. Bàn luận kết quả nghiên cứu

Phần này thảo luận chi tiết những kết quả tìm được liên quan đến các yếu tố (từ cấp độ vĩ mô đến vi mô) tác động đến hạnh phúc của giáo viên tại các trung tâm Anh ngữ tư nhân.

Ở cấp độ vĩ mô (macrosystem): Kết quả từ các cuộc phỏng vấn cho thấy các yếu tố văn hóa-xã hội, cụ thể là sự kì vọng cao từ phụ huynh, có tác động đáng kể đến cảm giác căng thẳng và sự hài lòng của giáo viên trong công việc. Như trường hợp của Phương (*mid-career*) chia sẻ rằng kì vọng từ phụ huynh không chỉ dừng lại ở việc giảng dạy trong lớp học mà còn bao gồm trách nhiệm ngoài giờ, như tổ chức các lớp học phụ đạo hoặc hỗ trợ các vấn đề cá nhân của học sinh. Loan (*late-career*) kể rằng một số phụ huynh có yêu cầu rất cao về thành tích học tập của học sinh, điều này tạo ra sự căng thẳng và áp lực không nhỏ cho giáo viên. Kì vọng này đôi khi có thể không thực tế, đặc biệt là khi học sinh có những nhu cầu hoặc khả năng học tập khác nhau. Các kết quả trên cho thấy rằng sự kì vọng từ phụ huynh không chỉ là yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy mà còn có tác động trực tiếp đến sức khỏe tâm lí và sự ổn định nghề nghiệp của giáo viên [15]. Nghiên cứu này tiết lộ rằng giáo viên tiếng Anh tại các trung tâm phải gánh vác quá nhiều trách nhiệm ngoài chuyên môn. Các nhà quản lí tại các trung tâm cần chú trọng đến việc giảm bớt áp lực từ phụ huynh, đồng thời cần có nhiều chính sách hỗ trợ hợp lí hơn để giúp giáo viên duy trì sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân.

Ở cấp độ ngoại mô (exosystem): Nghiên cứu này chứng minh rằng văn hóa nơi làm việc là yếu tố tác động đáng kể đến hạnh phúc của GV. Liên (*mid-career*) đánh giá cao không khí hợp tác, nơi mà cả quản lí và đồng nghiệp đều nhiệt tình hỗ trợ, trong khi Trung (*late-career*) nhấn mạnh năng lượng sôi nổi do các đồng nghiệp trẻ mang lại. Kết quả này chỉ ra rằng môi trường

làm việc tích cực và hỗ trợ có thể tăng cường đáng kể động lực và hạnh phúc của GV. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Ebadijalal và Moradkhani nhấn mạnh tầm quan trọng của sự hỗ trợ từ đồng nghiệp trong việc thúc đẩy môi trường làm việc tích cực [21].

Ngoài ra, kết quả từ nghiên cứu này cho thấy rằng các chính sách tại các trung tâm Anh ngữ, ví dụ như quy định về lương và lịch làm việc, là yếu tố tác động đáng kể đến hạnh phúc của GV. Hiều (*late-career*) đã đề cập đến chính sách tăng lương hàng năm cho GV của trung tâm và những món quà vào các dịp đặc biệt đã góp phần tăng cảm giác hài lòng và cam kết lâu dài của GV. Ngược lại, Hảo (*beginning*) bày tỏ lo ngại về lịch hoạt động của trung tâm yêu cầu dạy nhiều vào buổi tối, ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của GV. Kết quả này phản ánh tính hai mặt của chính sách nơi làm việc: trong khi việc tăng lương và sự ghi nhận đóng góp của GV có thể giúp tăng cường sự hạnh phúc, lịch làm việc không linh hoạt có thể ảnh hưởng tiêu cực đến cuộc sống cá nhân của GV. Kết quả này nhấn mạnh sự cần thiết phải cân bằng giữa yêu cầu công việc và sức khỏe cá nhân cho GV. Kết quả từ nghiên cứu này phù hợp với nghiên cứu [6] nhấn mạnh vai trò quan trọng của các chính sách của tổ chức trong việc nâng cao sự hạnh phúc và hài lòng của GV trong công việc.

Trong các cuộc phỏng vấn, cơ sở vật chất được xác định là một yếu tố thiết yếu ảnh hưởng đến hạnh phúc của GV trong môi trường làm việc. Trí (*mid-career*) đã chia sẻ rằng mặc dù tài liệu giảng dạy được trung tâm cung cấp đầy đủ và phù hợp nhưng cơ sở hạ tầng, chẳng hạn như lớp học bị dột và điều hòa không hoạt động đã ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường giảng dạy. Những điều kiện như vậy không chỉ làm gián đoạn quá trình giảng dạy mà còn ảnh hưởng đến sự thoải mái và an toàn của cả GV và học sinh. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu [5] chứng minh rằng môi trường vật chất được trang bị đầy đủ có thể cải thiện đáng kể sự hài lòng trong công việc và hạnh phúc tổng thể của GV.

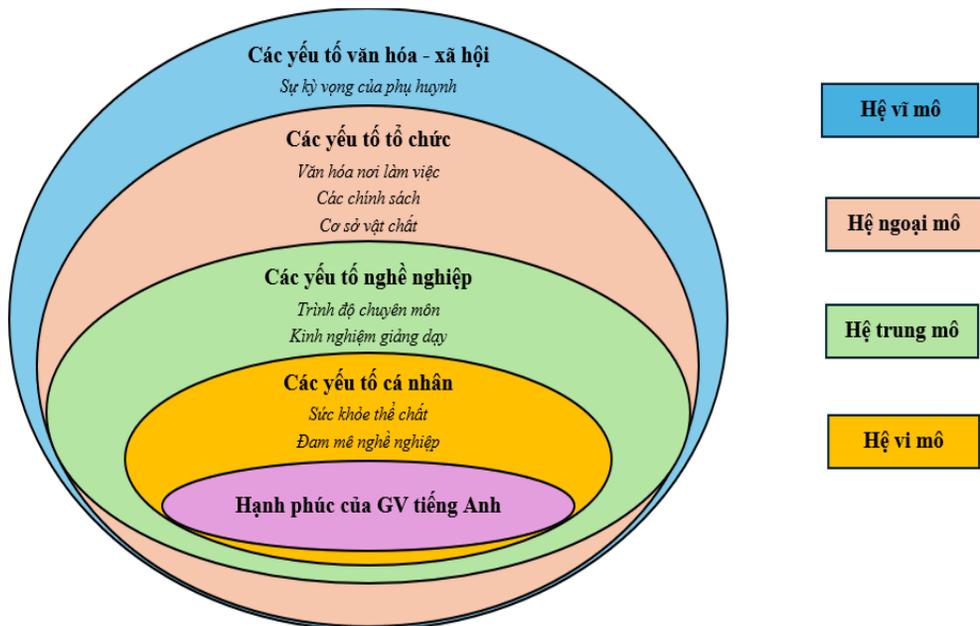
Ở cấp độ trung mô (mesosystem): Kết quả từ nghiên cứu này tiết lộ rằng trình độ chuyên môn và kinh nghiệm giảng dạy là hai yếu tố nghề nghiệp ảnh hưởng đến cả chất lượng giảng dạy và sự hạnh phúc của GV trong công việc. Trường (*beginning*) nhận định mối liên hệ trực tiếp giữa kiến thức chuyên môn vững chắc và sự tự tin trong giảng dạy. Vũ (*beginning*) cho rằng việc thiếu kinh nghiệm dẫn đến cảm giác hồi hộp và thiếu tự tin, đặc biệt là khi dạy các bài học mới. Các kết quả này chứng minh rằng các GV có chuyên môn và kinh nghiệm vững thường có cảm giác tự chủ và tự tin trong công việc. Điều này góp phần vào mức độ hạnh phúc và sự thỏa mãn nghề nghiệp cao hơn. Ngược lại, những GV có kiến thức chuyên môn yếu hơn thường gặp khó khăn với các nhiệm vụ giảng dạy, dẫn đến dễ bị căng thẳng và thất vọng [1]. Kết quả này chỉ ra rằng nhà trường có thể hỗ trợ sự phát triển của GV bằng cách đầu tư vào các chương trình phát triển chuyên môn nghiệp vụ và phân công các GV có thâm niên trong giảng dạy hỗ trợ các GV có ít kinh nghiệm hơn để họ đạt được sự tự tin và kỹ năng cần thiết.

Ở cấp độ vi mô (microsystem): Kết quả từ nghiên cứu này nhấn mạnh vai trò quan trọng của sức khỏe thể chất đến hiệu suất công việc và sự hài lòng tổng thể của GV. Triều (*mid-career*) và Loan (*late-career*) đã trình bày những tác động đáng kể của bệnh đau dạ dày hay suy giãn tĩnh mạch đã gây cho họ sự mệt mỏi trong công việc. Điều này không chỉ cản trở khả năng giảng dạy của GV mà còn ảnh hưởng đến động lực của học viên và chất lượng giảng dạy. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu [11] chỉ ra rằng khi sức khỏe của GV không đảm bảo thì họ luôn thấy căng thẳng và mệt mỏi tại nơi làm việc. Điều này tác động rất lớn đến hiệu suất làm việc và hạnh phúc tổng thể của GV. Nghiên cứu này nhấn mạnh vai trò quan trọng của việc duy trì sức khỏe thể chất để cải thiện cả hạnh phúc tổng thể và hiệu quả công việc. Bằng cách giải quyết các vấn đề sức khỏe đặc thù mà các GV có thể gặp phải ở các giai đoạn nghề nghiệp khác nhau, các trung tâm Anh ngữ có thể tạo ra một lực lượng lao động khỏe mạnh hơn, gắn kết hơn và năng suất hơn.

Cùng với sức khỏe thể chất, kết quả từ nghiên cứu cũng cho thấy đam mê nghề nghiệp là yếu tố cá nhân thứ hai ảnh hưởng đáng kể đến sự hạnh phúc của GV và giúp họ duy trì nghề

ngiệp. Ví dụ, Trang (*mid-career*) chia sẻ rằng niềm đam mê dạy học tiếp thêm nhiệt huyết và sự tận tụy trong lớp học của GV. Kết quả này chứng minh niềm đam mê của GV đóng vai trò thiết yếu trong việc định hình động lực của hoạt động giáo dục, ảnh hưởng đến hiệu quả giảng dạy và kết quả học tập của học sinh. Yukhymenko-Lescroart và Sharma nhận định rằng niềm đam mê công việc góp phần tích cực vào sự hài lòng trong cuộc sống. Các GV đam mê có xu hướng kiên cường hơn, thể hiện mức độ sáng tạo cao hơn và có khả năng truyền cảm hứng và động viên học sinh tốt hơn [22]. Do đó, việc thúc đẩy và nuôi dưỡng niềm đam mê giảng dạy trong các GV là rất quan trọng. Điều này có thể đạt được thông qua các cơ hội phát triển chuyên môn, môi trường làm việc hỗ trợ và sự công nhận về những đóng góp và sự tận tụy của GV. Khi GV cảm thấy đam mê với công việc, điều này ảnh hưởng tích cực đến sự hạnh phúc của họ và giúp nâng cao chất lượng giáo dục.

Tóm lại, các kết quả tìm được từ nghiên cứu này nhấn mạnh rằng hạnh phúc của các GV tiếng Anh là một cấu trúc phức tạp và đa diện, được hình thành bởi các yếu tố sinh thái khác nhau từ cấp độ vĩ mô (macrosystem) cho đến cấp độ vi mô (microsystem). Dựa vào lí thuyết hệ thống sinh thái của Bronfenbrenner có thể giải thích rằng các yếu tố văn hóa xã hội (sự kì vọng cao của phụ huynh), các yếu tố tổ chức (văn hóa nơi làm việc và cơ sở vật chất), các yếu tố nghề nghiệp (trình độ chuyên môn và kinh nghiệm giảng dạy), và các yếu tố cá nhân (sức khỏe thể chất và đam mê nghề nghiệp) tác động đáng kể đến hạnh phúc của GV tiếng Anh công tác tại các trung tâm Anh ngữ tư nhân (*Xem hình 1*). Mercer khẳng định rằng sự hạnh phúc của GV không chỉ là trải nghiệm cá nhân mà còn bị ảnh hưởng sâu sắc bởi các bối cảnh xã hội [3]. Tương tự, Herrera và cộng sự nhận định rằng sức khỏe tinh thần không phải là nhiệm vụ cá nhân mà là trách nhiệm của xã hội và các hệ sinh thái nơi các cá nhân cư trú như một tổng thể [23]. Vì vậy, mặc dù GV đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì sức khỏe tinh thần của mình tại nơi làm việc, nhưng các nhà quản lí tại các trung tâm Anh ngữ phải chú ý đến sức khỏe tinh thần của GV khi ban hành các chính sách quan trọng và phân công trách nhiệm nghề nghiệp. Ngoài ra, các chương trình đào tạo GV nên cung cấp cho GV các kĩ năng tự điều chỉnh và kĩ năng xã hội-cảm xúc cần thiết để họ có thể quản lí căng thẳng, cảm xúc, và sức khỏe nghề nghiệp tổng thể một cách hiệu quả [24].



Hình 1. Các yếu tố tác động đến hạnh phúc của giáo viên tại các trung tâm Anh ngữ

3. Kết luận

Dựa trên cơ sở lí thuyết hệ thống sinh thái của Bronfenbrenner, nghiên cứu này đã nêu bật sự tác động của các yếu tố bối cảnh đến hạnh phúc của GV tiếng Anh trong khu vực tư nhân, bao gồm sự kì vọng của phụ huynh, văn hóa tích cực tại nơi làm việc, các chính sách tiền lương và lịch làm việc phù hợp của các trung tâm, cơ sở vật chất đầy đủ, GV được tạo điều kiện thuận lợi để phát triển chuyên môn, nâng cao sức khỏe, và nuôi dưỡng niềm đam mê giảng dạy. Những yếu tố này cùng nhau góp phần tạo nên một lực lượng GV khỏe mạnh hơn, hạnh phúc hơn và hiệu quả hơn, cuối cùng mang lại lợi ích cho toàn bộ hệ thống sinh thái giáo dục.

Kết quả của nghiên cứu này cho thấy rằng các nhà quản lí tại các trung tâm Anh ngữ cần xem xét ưu tiên đến hạnh phúc của GV như một yếu tố then chốt cho sự thành công của tổ chức. Tạo ra một môi trường làm việc hỗ trợ là điều cần thiết, vì các điều kiện tích cực tại nơi làm việc góp phần cải thiện đáng kể đến sự hài lòng trong công việc và sức khỏe tinh thần của GV. Các nhà quản lí nên thúc đẩy văn hóa giao tiếp cởi mở, cho phép GV bày tỏ những mối quan tâm và đề xuất của mình. Bằng cách nuôi dưỡng tinh thần cộng đồng và hợp tác, các nhà quản lí có thể nâng cao tinh thần và động lực của GV, cuối cùng cải thiện môi trường giáo dục tổng thể.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Zhou S, Slemp GR & Vella-Brodrick DA, (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*(2024), 36-63. DOI: 10.1007/s10648-024-09886-x.
- [2] Seligman ME, (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- [3] Mercer S, (2021). An agenda for well-being in ELT: An ecological perspective. *ELT Journal*, 75(1), 14-21. DOI: 10.1093/elt/ccaa062.
- [4] Granziera H, Collie R & Martin A, (2021). Understanding teacher wellbeing through job demands-resources theory. In C. F. Mansfield (Ed.), *Cultivating teacher resilience: International approaches, applications and impact* (pp. 229-244). Springer.
- [5] Budzińska K, (2023). Language teacher wellbeing in the private school context: A case study. *Theory and Practice of Second Language Acquisition*, 2(9), 1-30. DOI: 10.31261/TAPSLA.12576.
- [6] Nazari M & Karimpour S, (2024). Exploring Iranian EAP teachers' well-being: An activity theory perspective. *Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education* (2024), 9-27. DOI: 10.1186/s40862.
- [7] Nwoko JC, Emeto, TI, Malau-Aduli, AE, & Malau-Aduli, BS, (2023). A systematic review of the factors that influence teachers' occupational well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(12), 1-31. DOI: 10.3390/10.3390/ijerph20126070.
- [8] Sohail MM, Baghdady A, Choi J, Huynh HV, Whetten K, & Proeschold-Bell RJ, (2023). Factors influencing teacher wellbeing and burnout in schools: A scoping review. *Work*, 76(4), 1317-1331. DOI: 10.3233/WOR-220234.
- [9] Talbot K & Mercer S, (2018). Exploring university ESL/EFL teachers' emotional well-being and emotional regulation in the United States, Japan and Austria. *Chinese Journal of Applied Linguistics*, 41(4), 410-432. DOI: 10.1515/cjal-2018-0031.
- [10] Bronfenbrenner U, (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.

- [11] Babic S, Mercer S, Mairitsch A, Gruber J, & Hempkin K, (2022), Language teacher wellbeing in the workplace: Balancing needs. *Theory and Practice of Second Language Acquisition*, 8(1), 11-34. DOI: 10.31261/TAPSLA.11514.
- [12] DA Chien, NH Nhung, T Anh & TT Minh, (2023). An investigation into teachers' occupational well-being and education leadership during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Education*, 8(2023), 1-13. DOI:10.3389/educ.2023.1112577.
- [13] Sulis G, Mercer S, Babic S, & Mairitsch A. (2023). *Language teacher wellbeing across the career span* (Vol. 21). Channel View Publications.
- [14] Chong SW, Isaacs T & McKinley J, (2023). Ecological systems theory and second language research. *Language Teaching*, 56(3), 333-348. DOI: 10.1017/S0261444822000283.
- [15] Mercer S, (2023). The wellbeing of language teachers in the private sector: An ecological perspective. *Language Teaching Research*, 27(5), 1054-1077. DOI: 10.1177/13621688209735.
- [16] Creswell JW, (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- [17] Merriam SB & Tisdell EJ, (2015). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. John Wiley & Sons.
- [18] Day C, (2013). The new lives of teachers. In *Back to the Future: Legacies, continuities and changes in educational policy, practice and research*, eds. M. A. Flores, A. A. Carvalho, F. I. Ferreira, and M. T. Vilaça, 57-74. Rotterdam: Springer.
- [19] Barkhuizen G, (2014). Revisiting narrative frames: An instrument for investigating language teaching and learning. *System*, 47(2014), 12-27. DOI: 10.1016/j.system.2014.09.014
- [20] Moustakas CE, (1994). *Phenomenological research methods*. Sage. DOI: 10.4135/9781412995658.
- [21] Ebadijalal M & Moradkhani S (2022). Understanding EFL teachers' wellbeing: An activity theoretic perspective. *Language Teaching Research*(2022), 1-22. DOI: 10.1177/13621688221125558.
- [22] Yukhymenko-Lescroart MA & Sharma G, (2022). Passion for work and well-being of working adults. *Journal of Career Development*, 49(3), 505-518. DOI: 10.1177/08948453209463.
- [23] Herrera LJP, Martinez-Alba G & Trinh E, (2023). *Teacher well-being in English language teaching: An ecological approach*. Routledge.
- [24] Mercer S, Oberdorfer P & Saleem M, (2016). Helping language teachers to thrive: Using positive psychology to promote teachers' professional well-being. In D. Gabrys-Barker & D. Gałajda (Eds.), *Positive psychology perspectives on foreign language learning and teaching* (pp. 213-229). Springer.