KHẢ NĂNG PHỤC HỒI TRUNG GIAN MỐI QUAN HỆ GIỮA KIỆT SỨC VÀ SỰ HÀI LÒNG VỚI CÔNG VIỆC CỦA GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ TẠI QUẬN 1[1], THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Thị Thanh Minh, Hồ Thị Trúc Quỳnh*

Trường Đại học Sư phạm - Đại học Huế

**Tác giả liên hệ: httquynh@hueuni.edu.vn.*

Tóm tắt: *Bài viết này trình bày kết quả nghiên cứu về vai trò trung gian của khả năng phục hồi trong mối quan hệ giữa kiệt sức trong công việc và sự hài lòng với công việc của giáo viên trung học cơ sở tại Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Mẫu nghiên cứu bao gồm 241 giáo viên THCS. Những người tham gia đã hoàn thành các biện pháp đo lường kiệt sức trong công việc, khả năng phục hồi và sự hài lòng với công việc. Kết quả nghiên cứu cho thấy khả năng phục hồi trung gian một phần mối quan hệ giữa kiệt sức và hài lòng với công việc của giáo viên. Phát hiện của chúng tôi là cơ sở để xây dựng những biện pháp nhằm tăng cường sự hài lòng với công việc của giáo viên tại địa bàn nghiên cứu.*

Từ khóa: *Kiệt sức trong công việc*; *Khả năng phục hồi*; *Hài lòng với công việc*; *Giáo viên*.

Ngày nhận bài: 18/11/2025; *Gửi phản biện:* 20/11/2025*; Ngày duyệt đăng bài:* 10/9/2026.

1. Giới thiệu

Tình trạng giáo viên nghỉ việc đã trở thành vấn đề đáng lo ngại đối với các lãnh đạo trường học và các nhà hoạch định chính sách trên toàn thế giới (Madigan và Kim, 2021b). Kiệt sức trong công việc (Job burnout) là trạng thái mà những người làm nghề giúp đỡ người khác rơi vào tình trạng kiệt quệ do căng thẳng công việc kéo dài và không thể kiểm soát, bao gồm kiệt quệ về cảm xúc, mất đi sự kết nối với con người và suy giảm cảm giác thành tựu (Liu và cộng sự, 2021). Nghề giáo viên có mức độ kiệt sức trong công việc cao hơn các nghề khác (Zhao, Liao, Li, Jiang và Ding, 2022). Tình trạng kiệt sức trong công việc của giáo viên có tác động đáng kể đến sức khỏe tâm thần của giáo viên (Liu và cộng sự, 2021), chất lượng giảng dạy của họ (Zhao và cộng sự, 2022), thành tích học tập và hành vi xã hội của học sinh (Madigan và Kim, 2021a; Zhao và cộng sự, 2022).

Sự hài lòng với công việc (Job satisfaction) được định nghĩa là một trạng thái tâm lý phản ánh mức độ mà cá nhân cảm nhận được sự đáp ứng của công việc đối với nhu cầu, mong muốn và kỳ vọng của họ (Evans, 1997; Toropova, Myrberg, Johansson, 2021). Sự hài lòng với công việc không chỉ đóng vai trò quan trọng trong việc giữ chân giáo viên mà còn góp phần nâng cao phúc lợi của cả giáo viên và học sinh, thúc đẩy sự gắn kết trong môi trường học đường và nâng tầm vị thế của nghề giáo (Toropova và cộng sự, 2021). Sự hài lòng với công việc có tác động tiêu cực và đáng kể đến hiệu suất giảng dạy và sức khỏe tâm thần của giáo viên (Capone và Petrillo, 2020; Jaafar, 2021; Reddy và cộng sự 2024). Do đó, việc tìm hiểu các yếu tố liên quan đến sự hài lòng với công việc và cải thiện sự hài lòng của giáo viên có ý nghĩa quan trọng đối với ngành giáo dục.

[1] Nghiên cứu được thực hiện trước khi sắp xếp, tổ chức bộ máy chính quyền địa phương 2 cấp nên địa bàn nghiên cứu đã bị thay đổi tên gọi sau sáp nhập.

Các nghiên cứu khác nhau cho thấy có mối quan hệ mật thiết giữa kiệt sức và sự hài lòng với công việc của giáo viên. Chẳng hạn, một phân tích tổng hợp từ 14 nghiên cứu khác nhau cho thấy có mối tương quan nghịch và đáng kể giữa kiệt sức và hài lòng với công việc ở các giáo viên ngoại ngữ (Q. Wang, Gao, Wang, 2024). Kết quả tương tự cũng được tìm thấy trong một phân tích tổng hợp khác (Madigan và Kim, 2021b), trong mẫu giáo viên tại Morocco (Hassan và Ibourk, 2021) và Trung Quốc (Chen, Zhou, Zheng, Wu, 2022). Những cá nhân có cảm giác kiệt sức trong công việc thường không hài lòng về công việc họ đang đảm nhận (Chen và cộng sự, 2022). Theo các nghiên cứu trước đây, kiệt quệ về cảm xúc và suy giảm cảm giác thành tựu có liên quan trực tiếp đến sự hài lòng với công việc của giáo viên (Skaalvik và Skaalvik, 2009). Những nhân viên có nhiều năng lượng và thích thú có xu hướng tỏ ra hài lòng với công việc của mình, ngược lại, khi cảm thấy mệt mỏi và căng thẳng kéo dài trong việc hoàn thành các mục tiêu công việc, họ có nguy cơ bị kiệt sức cao hơn, dẫn đến giảm sự hài lòng với công việc (Chen và cộng sự, 2022; Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Dựa trên những phát hiện này, nghiên cứu này đề xuất giả thuyết 1: Kiệt sức trong công việc tương quan nghịch và đáng kể với sự hài lòng với công việc của giáo viên.

Khả năng phục hồi (Resilience) được hiểu là khả năng ứng phó với nghịch cảnh và những tình huống xung đột có thể xảy ra trong cuộc sống ở mọi khía cạnh công việc, cá nhân, xã hội và gia đình và đây là một phẩm chất có thể thay đổi theo thời gian dựa trên kinh nghiệm sống của mỗi người (de Vera García và Gambarte, 2019; Vicente de Vera García và Gabari Gambarte, 2019). Các nghiên cứu trước đây chỉ ra rằng có mối tương quan nghịch và đáng kể giữa kiệt sức trong công việc và khả năng phục hồi của giáo viên (Moreno-Lucas, Martínez-Ramón, Morales-Rodríguez, Ruiz-Esteban, Méndez, 2023). Khả năng phục hồi có liên quan đến hai khía cạnh của kiệt sức trong công việc bao gồm kiệt quệ về cảm xúc và suy giảm cảm giác thành tựu ở giáo viên (Arunima và Joseph, 2023). Trên mẫu giáo viên tại Hàn Quốc, khả năng phục hồi có tương quan nghịch với kiệt sức (Jung, Jang, Sun, 2024). Những cá nhân với mức độ kiệt sức trong công việc cao thường trải nghiệm căng thẳng kéo dài (Liu và cộng sự, 2021), trong khi căng thẳng làm suy giảm khả năng ứng phó của họ trước các tình huống khó khăn và làm chậm quá trình phục hồi (Ho, Nguyen, Nguyen, 2022). Hơn nữa, việc kiệt sức trong công việc do căng thẳng kéo dài có thể liên quan đến các vấn đề tâm lý như lo âu và trầm cảm (Agyapong, Obuobi-Donkor, Burback, Wei, 2022; Lacsa, 2024), chất lượng giấc ngủ kém (Yang và cộng sự, 2023); trong khi việc trải qua lo âu, trầm cảm (Lacsa, 2024) và chất lượng giấc ngủ kém có thể làm suy yếu khả năng phục hồi của một người theo thời gian (Lacsa, 2024; Wang và cộng sự, 2020).

Mặt khác, khả năng phục hồi thấp có liên hệ với mức độ hài lòng với công việc thấp ở giáo viên, điều này đã được báo cáo trong các nghiên cứu trước đây. Các nghiên cứu này tập trung vào đối tượng là giáo viên mầm non tại Hàn Quốc (Park và Lim, 2024), giáo viên ngoại ngữ tại Trung Quốc (Han, 2022) và giáo viên tiểu học và trung học tại Thổ Nhĩ Kỳ (Demir Polat và İskender, 2018). Điều này cho thấy rằng mối quan hệ giữa khả năng phục hồi thấp và mức độ hài lòng với công việc thấp không chỉ giới hạn trong một bối cảnh văn hóa hoặc hệ thống giáo dục cụ thể mà có thể là một xu hướng chung trong ngành giáo dục. Theo các nghiên cứu trước đây, khả năng phục hồi thấp làm suy giảm khả năng ứng phó với căng thẳng của cá nhân và gia tăng nguy cơ mắc các triệu chứng sức khỏe tâm thần (Zhang, Bai, Li, 2020), từ đó làm giảm sự hài lòng với công việc của giáo viên (Yetkin Tekin và Karadağ, 2024).

Những phân tích trên cho thấy rằng có một mối quan hệ mật thiết giữa kiệt sức trong công việc và sự hài lòng với công việc của giáo viên (Chen và cộng sự, 2022; Hassan và Ibourk, 2021; Madigan và Kim, 2021b; Wang và cộng sự, 2024). Mặt khác, nhiều bằng chứng cho thấy

mối quan hệ đáng kể giữa kiệt sức trong công việc và khả năng phục hồi của giáo viên (Arunima và Joseph, 2023; Jung và cộng sự, 2024; Moreno-Lucas và cộng sự, 2023), và giữa khả năng phục hồi và sự hài lòng với công việc ở giáo viên (Demir Polat và İskender, 2018; Han, 2022; Park và Lim, 2024). Những phân tích trên cho thấy, khả năng phục hồi có thể đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa kiệt sức và sự hài lòng với công việc của giáo viên. Do đó, chúng tôi đề xuất giả thuyết 2: Khả năng phục hồi trung gian mối quan hệ giữa kiệt sức và sự hài lòng với công việc của giáo viên.

Tại Việt Nam vẫn còn thiếu các nghiên cứu đánh giá mối quan hệ giữa kiệt sức trong công việc, khả năng phục hồi và sự hài lòng với công việc của giáo viên cũng như vai trò trung gian của khả năng phục hồi của mối quan hệ giữa kiệt sức trong công việc và sự hài lòng với công việc ở giáo viên. Để bổ sung hiểu biết cho các nghiên cứu trước đây, nghiên cứu này xây dựng một mô hình trung gian để thảo luận về mối quan hệ giữa kiệt sức và sự hài lòng với công việc của giáo viên trung học cơ sở tại Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh, và để nghiên cứu tác động trung gian của khả năng phục hồi trong mối quan hệ trên.

Những phát hiện từ nghiên cứu này có thể mở rộng hiểu biết về cơ chế của mối quan hệ giữa kiệt sức và sự hài lòng với công việc của giáo viên, một chủ đề ít được quan tâm. Đồng thời, kết quả của nghiên cứu này có thể cung cấp cơ sở khoa học cho việc phát triển các biện pháp nhằm tăng cường sự hài lòng với công việc của giáo viên, từ đó giảm tình trạng nghỉ việc, nhảy việc của giáo viên hiện nay.

2. Mẫu và phương pháp nghiên cứu

2.1. Mẫu nghiên cứu

Bảng 1: *Đặc điểm của mẫu nghiên cứu (N = 241)*

Đặc điểm		**N**	**%**
Giới tính	Nữ	160	66,4
	Nam	81	33,6
Trình độ đào tạo	Cao đẳng	5	2,1
	Đại học	198	82,2
	Thạc sĩ	38	15,8
Thâm niên công tác	Dưới 5 năm	28	11,6
	5 - 10 năm	53	22,0
	11 - 15 năm	59	24,5
	16 - 20 năm	27	11,2
	Hơn 20 năm	74	30,7
Tuổi (M ± SD)	40,03 ± 9,79 (từ 25 đến 62 tuổi)		

Dữ liệu được thu thập vào cuối năm 2024 thông qua phương pháp lấy mẫu thuận tiện và hình thức lấy mẫu trực tuyến (thông qua Google Form). Nghiên cứu này có sự tham gia của 241 giáo viên trung học cơ sở tại Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Mẫu gồm có 160 nữ giáo viên (chiếm 66,4%) và 81 nam giáo viên (chiếm 33,6%). Xét về trình độ đào tạo, 5 giáo viên

có trình độ cao đẳng (2,1%), 198 giáo viên có trình độ đại học (82,2%), 38 giáo viên có trình độ thạc sĩ (15,8%). Xét về thâm niên công tác, 28 giáo viên có thâm niên công tác dưới 5 năm (11,6%), 53 giáo viên có thâm niên từ 5 - 10 năm (22,0%), 59 giáo viên có thâm niên từ 11 - 15 năm (24,5%), 27 giáo viên có thâm niên từ 16 - 20 năm (11,6%) và 74 giáo viên có thâm niên từ 20 năm trở lên (30,7%). Độ tuổi của giáo viên tham gia nghiên cứu từ 25 đến 62 tuổi với tuổi trung bình là 40,03 (độ lệch chuẩn là 9,79 tuổi).

2.2. Công cụ đo lường

Thang đo Hài lòng với công việc: Chúng tôi sử dụng thang đo hài lòng với công việc phiên bản tiếng Việt do Phan Thị Mai Hương và Trần Hoàng Thị Diễm Ngọc (2021) đề xuất để đo lường mức độ hài lòng nghề nghiệp của giáo viên. Thang đo này bao gồm 8 item, trong đó 1 item đo lường sự hài lòng chung của giáo viên và 7 item còn lại đo lường sự hài lòng với các khía cạnh liên quan đến hoạt động nghề nghiệp của giáo viên (đồng nghiệp, môi trường nhà trường, thu nhập, cơ hội thăng tiến, năng lực chuyên môn, học sinh, phụ huynh). Mỗi item được đánh giá trên thang likert 11 điểm, từ 0 (hoàn toàn không hài lòng) đến 10 (hài lòng mỹ mãn) với mức 5 điểm (phân vân). Điểm của thang đo sự hài lòng với công việc được tính bằng điểm trung bình của 8 items, điểm cao hơn cho biết mức độ hài lòng với công việc cao hơn (Phan Thị Mai Hương và Trần Hoàng Thị Diễm Ngọc, 2021). Điểm trung bình dưới 5 cho thấy không hài lòng với công việc; điểm trung bình từ 5 đến 6,9: hài lòng trung bình với công việc; điểm trung bình từ 7 đến 8,9: khá hài lòng và điểm trung bình từ 9 đến 10: rất hài lòng với công việc. Trong nghiên cứu này, thang đo có độ tin cậy ($\alpha = 0,98$ và CR = 0,98) và hiệu lực hội tụ tốt (AVE = 0,88) (xem bảng 2).

Thang đo Kiệt sức trong công việc (Copenhagen Burnout Inventory, CBI) (Kristensen, Borritz, Villadsen và Christensen, 2005): Phiên bản tiếng Việt của thang đo CBI được sử dụng để đánh giá tình trạng kiệt sức trong công việc của giáo viên. Phiên bản gốc của CBI bao gồm 19 item chia thành 3 tiểu thang đo (1) mức độ kiệt sức liên quan tới cá nhân (personal burnout) - có 6 item, (2) mức độ kiệt sức liên quan đến công việc (work-related burnout) gồm 7 item và (3) mức độ kiệt sức liên quan đến khách hàng (client-related burnout) với 6 item. Phiên bản tiếng Việt của thang đo do Đỗ Thị Lệ Hằng và Lê Hoài Xuyên (2022) thích nghi với 17 item (ít hơn 2 item so với phiên bản gốc) và chỉ được chia thành 2 tiểu thang đo: (1) kiệt sức cá nhân và kiệt sức liên quan tới công việc và (2) kiệt sức liên quan tới học sinh. Mỗi mục trong thang đo được thiết kế theo thang Likert với 5 mức độ trả lời: 4 = Luôn luôn/Ở mức độ rất cao, 3 = Thường xuyên/Ở mức độ cao, 2 = Thỉnh thoảng/Ở mức độ trung bình, 1 = Hiếm khi/Ở mức độ thấp, 0 = Không bao giờ/Ở mức độ rất thấp. Tổng điểm được tính bằng cách lấy trung bình điểm của ba tiểu thang đo cộng lại. Phiên bản tiếng Việt của CBI có độ tin cậy và hiệu lực tốt trong mẫu giáo viên Việt Nam (Đỗ Thị Lệ Hằng và Lê Hoài Xuyên, 2022). Trong nghiên cứu này, thang đo có độ tin cậy ($\alpha = 0,98$ và CR = 0,98) và hiệu lực hội tụ tốt (AVE = 0,74) (xem bảng 2).

Thang đo khả năng phục hồi (The Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC-10) (Campbell-Sills và Stein, 2007): Phiên bản tiếng Việt của CD-RISC-10 được sử dụng để đánh giá khả năng phục hồi của giáo viên. CD-RISC-10 bao gồm 10 item nhằm đo lường các phẩm chất giúp cá nhân thích ứng với nghịch cảnh. Người tham gia được yêu cầu trả lời các item dựa trên tình huống thực tế của bản thân. Mỗi item được đánh giá theo thang đo Likert 5 mức độ, từ "0 = hoàn toàn không đúng" đến "4 = gần như luôn luôn đúng". Thang đo CD-RISC-10 đã được thích nghi (Nguyen và Dinh, 2022) và sử dụng trong nhiều nghiên cứu ở Việt Nam. Tổng điểm của thang đo dao động từ 0 đến 40 với điểm càng cao cho thấy khả năng phục hồi càng cao. Trong nghiên cứu này, CD-RISC-10 có độ tin cậy ($\alpha = 0,95$ và CR = 0,96) và hiệu lực hội tụ tốt (AVE = 0,68) (xem bảng 2).

Bảng 2: *Độ tin cậy và hiệu lực hội tụ của các công cụ đo lường*

Thang đo	α	CR	AVE
Kiệt sức trong công việc	0,98	0,98	0,74
Khả năng phục hồi	0,95	0,96	0,68
Hài lòng với công việc	0,98	0,98	0,88

2.3. Phân tích thống kê

Nghiên cứu này sử dụng phần mềm SPSS 20.0 và SMART PLS 3.9 để xử lý số liệu. Chúng tôi sử dụng SPSS 20.0 để phân tích thống kê mô tả (tính điểm trung bình (M), độ lệch chuẩn (SD) và tính phần trăm (%) cho các biến nhân khẩu học và các các biến chính. Phần mềm SMART PLS 3.9 được sử dụng để tính độ tin cậy và hiệu lực cấu trúc của các công cụ đo lường, phân tích tác động trực tiếp và gián tiếp của kiệt sức trong công việc đối với sự hài lòng với công việc của giáo viên. Các công cụ đo lường được xác định là có độ tin cậy tốt khi giá trị $\alpha > 0,7$ (Ercan và Kan, 2004), giá trị $CR > 0,7$ (Hair và cộng sự, 2019; Wong, 2013) và có độ hiệu lực hội tụ tốt khi giá trị $AVE > 0,5$ (Hair và cộng sự, 2019; Wong, 2013). Các tác động trực tiếp và gián tiếp được xem là đáng kể khi giá trị sig. (p) < 0,05 và khoảng tin cậy (CI) không chứa giá trị 0.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Phân tích tương quan

Số liệu bảng 3 cho thấy rằng kiệt sức trong công việc có tương quan nghịch và đáng kể với khả năng phục hồi ($r = -0,28$; $p < 0,001$) và sự hài lòng với công việc ($r = -0,24$; $p < 0,001$). Khả năng phục hồi có tương quan thuận và đáng kể với sự hài lòng với công việc ($r = 0,36$; $p < 0,001$).

Bảng 3: *Ma trận tương quan giữa các biến*

Tên biến	Kiệt sức	Khả năng phục hồi	Hài lòng với công việc
Kiệt sức	1		
Khả năng phục hồi	-0,28***	1	
Hài lòng với công việc	-0,24***	0,36***	1

*Ghi chú: ***: $p < 0,001$.*

3.2. Vai trò trung gian của khả năng phục hồi trong mối quan hệ giữa kiệt sức và sự hài lòng với công việc của giáo viên

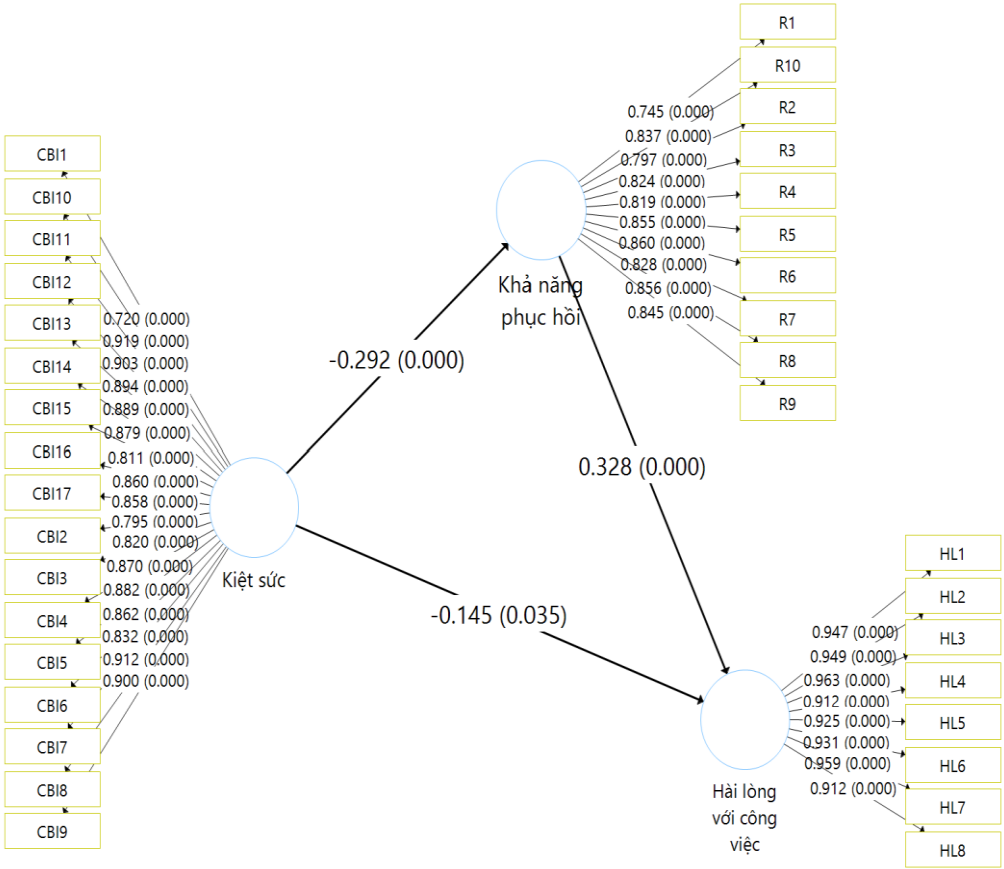
Số liệu hình 1 cho thấy rằng kiệt sức trong công việc dự đoán nghịch và đáng kể sự hài lòng với công việc ($\beta = -0,15$; $p < 0,05$) và khả năng phục hồi ($\beta = -0,29$; $p < 0,001$) của giáo viên. Tuy nhiên, khả năng phục hồi dự đoán thuận và đáng kể sự hài lòng với công việc của giáo viên ($\beta = 0,33$, $p < 0,001$). Thêm vào đó, số liệu bảng 4 cho thấy rằng tác động gián tiếp từ kiệt sức đến sự hài lòng với công việc thông qua khả năng phục hồi là đáng kể ($\beta = -0,10$; SE = 0,03; 95% CI = [-0,15; -0,05]). Những kết quả trên cho thấy khả năng phục hồi trung gian một phần mối quan hệ giữa kiệt sức và sự hài lòng với công việc của giáo viên tại Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Ngoài ra, tổng tác động từ kiệt sức đến sự hài lòng với công việc là đáng kể ($\beta = -0,24$; SE = 0,07; 95% CI = [-0,37; -0,11]). Kết quả nghiên cứu cho thấy tác động trực tiếp của kiệt

sức đến sự hài lòng với công việc của giáo viên mạnh hơn so với tác động gián tiếp thông qua khả năng phục hồi.

Bảng 4: *Tác động gián tiếp và tổng tác động của kiệt sức đối với hài lòng với công việc của giáo viên*

Tác động	B	SE	95% CI
Tác động gián tiếp: Kiệt sức → Khả năng phục hồi → Hài lòng với công việc	-0,10***	0,03	[-0,15; -0,05]
Tổng tác động: Kiệt sức → Hài lòng với công việc	-0,24***	0,07	[-0,37; -0,11]

*Ghi chú: ***: $p < 0,001$.*



Hình 1: *Khả năng phục hồi trung gian mối quan hệ giữa kiệt sức và hài lòng với công việc của giáo viên*

Ghi chú: Các mũi tên nối giữa các biến tiềm ẩn trong mô hình cấu trúc biểu thị hệ số tác động và giá trị p. Các chỉ số gắn liền với biến quan sát trong mô hình đo lường thể hiện trọng số tải (outer loadings) và giá trị p.

4. Bàn luận

Trước hết, nghiên cứu này cho thấy kiệt sức trong công việc có mối tương quan nghịch và có ý nghĩa thống kê đối với sự hài lòng trong công việc của giáo viên trung học cơ sở tại Quận 1,

Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả này củng cố giả thuyết 1 và đồng thời phù hợp với các phát hiện từ những nghiên cứu trước đây (Chen và cộng sự, 2022; Hassan và Ibourk, 2021; Madigan và Kim, 2021b; Wang và cộng sự, 2024). Điều này cho thấy rằng khi giáo viên trung học cơ sở trải qua mức độ kiệt sức cao, họ có xu hướng cảm thấy ít hài lòng hơn với công việc của mình. Kiệt sức có thể làm suy giảm năng lượng và giảm hứng thú với việc giảng dạy của giáo viên, gia tăng mệt mỏi, chán nản và căng thẳng kéo dài và từ đó ảnh hưởng tiêu cực đến mức độ hài lòng với công việc (Chen và cộng sự, 2022; Maslach và cộng sự, 2001). Kết quả này gợi ý rằng cần phải có các biện pháp hỗ trợ nhằm giảm thiểu tình trạng kiệt sức của giáo viên, chẳng hạn như cải thiện môi trường làm việc, tăng cường phúc lợi và hỗ trợ tâm lý. Mặc dù các nghiên cứu quốc tế đã chỉ ra rằng kiệt sức có mối quan hệ nghịch với sự hài lòng với công việc của giáo viên (Chen và cộng sự, 2022; Hassan & Ibourk, 2021; Madigan & Kim, 2021b; Q. Wang và cộng sự, 2024), nghiên cứu này đóng góp vào việc mở rộng hiểu biết về vấn đề này trong bối cảnh Việt Nam, nơi có những đặc thù văn hóa, xã hội và hệ thống giáo dục riêng biệt.

Thêm vào đó, nghiên cứu này còn cho thấy khả năng phục hồi trung gian một phần mối quan hệ giữa kiệt sức và sự hài lòng với công việc của giáo viên trung học cơ sở tại Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Phát hiện này củng cố giả thuyết 2 và phù hợp một phần với nghiên cứu trước đây về mối quan hệ giữa kiệt sức trong công việc và khả năng phục hồi của giáo viên (Arunima và Joseph, 2023; Jung và cộng sự, 2024; Moreno-Lucas và cộng sự, 2023) và giữa khả năng phục hồi và sự hài lòng với công việc của giáo viên (Demir Polat và İskender, 2018; Han, 2022; Park và Lim, 2024). Điều này cho thấy rằng khả năng phục hồi đóng vai trò quan trọng trong việc làm giảm tác động tiêu cực của kiệt sức đối với sự hài lòng với công việc của giáo viên trung học cơ sở tại Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả này chỉ ra rằng giáo viên có khả năng phục hồi cao hơn có thể ứng phó hiệu quả hơn với căng thẳng và áp lực trong công việc. Điều này cũng cho thấy rằng khả năng phục hồi có thể đóng vai trò như một yếu tố bảo vệ, giúp giảm thiểu những ảnh hưởng xấu của kiệt sức và giúp giáo viên duy trì sự hài lòng trong công việc. Mối quan hệ gián tiếp này có thể được giải thích rằng căng thẳng kéo dài do kiệt sức trong công việc đã làm suy giảm giảm khả năng ứng phó của họ trước nghịch cảnh và làm chậm quá trình phục hồi (Ho và cộng sự, 2022), sau đó khả năng phục hồi thấp làm tăng nguy cơ mắc các triệu chứng sức khỏe tâm thần (Zhang và cộng sự, 2020), từ đó làm giảm sự hài lòng với công việc của giáo viên (Yetkin Tekin và Karadağ, 2024). Phát hiện về vai trò trung gian của khả năng phục hồi trong mối quan hệ giữa kiệt sức và sự hài lòng công việc của giáo viên trung học cơ sở tại Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh là một đóng góp mới của nghiên cứu này, điều mà chưa có nghiên cứu nào trước đây đề cập đến. Từ kết quả này có thể thấy rằng bên cạnh việc giảm tình trạng kiệt sức cho giáo viên thì việc phát triển khả năng phục hồi cũng có thể là yếu tố duy trì sự hài lòng với công việc của giáo viên. Do đó, lãnh đạo các trường trung học cơ sở cần cân nhắc áp dụng các biện pháp nhằm giảm tình trạng kiệt sức trong công việc và phát triển khả năng phục hồi cho giáo viên.

5. Kết luận

Thông qua khảo sát 241 giáo viên trung học cơ sở tại Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh, nghiên cứu này đánh giá vai trò trung gian của khả năng phục hồi trong mối quan hệ giữa kiệt sức và sự hài lòng với công việc của giáo viên. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng khả năng phục hồi đóng vai trò quan trọng trong mối quan hệ giữa kiệt sức và sự hài lòng với công việc của giáo viên. Nghiên cứu này đóng góp vào việc mở rộng hiểu biết về mối quan hệ giữa kiệt sức và sự hài lòng với công việc của giáo viên và cơ chế trung gian của mối quan hệ này trong bối cảnh Việt Nam. Các phát hiện của nghiên cứu này cũng đã đưa ra những gợi ý quan trọng trong việc nâng cao sự hài lòng công việc của giáo viên. Cụ thể, để cải thiện mức độ hài lòng công việc của

giáo viên, cần chú trọng vào việc giảm thiểu tình trạng kiệt sức trong công việc và đồng thời phát triển khả năng phục hồi của giáo viên. Đây là những yếu tố then chốt giúp giáo viên vượt qua áp lực công việc, duy trì niềm vui và động lực trong công tác giảng dạy, từ đó đóng góp vào chất lượng giáo dục chung.

Tài liệu tham khảo

Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burback, L., & Wei, Y. (2022). Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: a scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(17), 10706. https://doi.org/10.3390/ijerph191710706.

Arunima, C., & Joseph, F. B. (2023). Burnout, general well-being, and resilience among school teachers. *The International Journal of Indian Psychology*, *11*(4), 1239-1251. https://doi.org/10.25215/1104.111.

Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the connor-davidson resilience scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress*, *20*(6), 1019-1028. https://doi.org/10.1002/jts.20271.

Capone, V., & Petrillo, G. (2020). Mental health in teachers: Relationships with job satisfaction, efficacy beliefs, burnout and depression. *Current Psychology*, *39*(5), 1757-1766. https://doi.org/10.1007/ s12144-018-9878-7.

Chen, W., Zhou, S., Zheng, W., & Wu, S. (2022). Investigating the relationship between job burnout and job satisfaction among chinese generalist teachers in rural primary schools: A serial mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(21), 14427. https://doi.org/10.3390/ijerph192114427.

De Vera García, M. I. V., & Gambarte, M. I. G. (2019). Resilience as a protective factor of chronic stress in teachers. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, *9*(3), 159-175. https://doi.org/10.30552/ejihpe.v9i3.332.

Demir Polat, D., & İskender, M. (2018). Exploring teachers' resilience in relation to job satisfaction, burnout, organizational commitment and perception of organizational climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, *5*(3), 1-13. https://doi.org/10.17220/ ijpes.2018.03.001.

Đỗ Thị Lệ Hằng, & Lê Hoài Xuyên. (2022). Kiệt sức ở giáo viên trung học cơ sở - Đánh giá dựa trên thang đo kiệt sức (CBI). *Tạp chí Tâm lý học*, *9*(282), 23-35.

Ercan & Kan. (2004). Reliability and validity in the scales. *Uludag Medical Journal*, *30*(3), 211-216.

Evans, L. (1997). Addressing problems of conceptualization and construct validity in researching teachers' job satisfaction. *Educational Research*, *39*(3), 319-331. https://doi.org/10.1080/ 0013188970390307.

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, *31*(1), 2-24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Han, W. (2022). Chinese English as a foreign language teachers' job satisfaction, resilience, and their psychological well-being. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021. 800417.

Hassan, O., & Ibourk, A. (2021). Burnout, self-efficacy and job satisfaction among primary school teachers in Morocco. *Social Sciences & Humanities Open*, *4*(1), 100148. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2021.100148.

Ho, T. T. Q., Nguyen, B. T. N., & Nguyen, N. P. H. (2022). Academic stress and depression among vietnamese adolescents: a moderated mediation model of life satisfaction and resilience. *Current Psychology, 42,* 27217-27227. https://doi.org/10.1007/s12144-022-03661-3.Jaafar, Syaiful Baharee. (2021). The relationship between stress and job satisfaction. *International Journal of Business and Management, 5*(1), 8-12. https://doi.org/10.26666/rmp.ijbm.2021.1.2.

Jung, H. R., Jang, M. H., & Sun, M. J. (2024). Job Stress and Burnout Among School Health Teachers During the COVID-19 Pandemic: The Mediating Effect of Resilience and the Moderating Effect of School Organizational Culture. *Healthcare*, *12*(22), 2247. https://doi.org/10.3390/healthcare 12222247.

Lacsa, J. E. M. (2024). Exploring the bidirectional relationship between resilience and mental health: a comprehensive perspective on intervention and intersectionality. *Journal of Public Health*, *46*(3), e567-e568. https://doi.org/10.1093/pubmed/fdae115.

Liu, J., Wang, W., Hu, Q., Wang, P., Lei, L., & Jiang, S. (2021). The relationship between phubbing and the depression of primary and secondary school teachers: A moderated mediation model of rumination and job burnout. *Journal of Affective Disorders*, *295*, 498-504. https://doi.org/10.1016/j.jad.2021. 08.070.

Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021a). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research*, *105*, 101714. https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714.

Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021b). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, *105*, 103425. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397-422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397.

Moreno-Lucas, J. L., Martínez-Ramón, J. P., Morales-Rodríguez, F. M., Ruiz-Esteban, C., & Méndez, I. (2023). Stress, Burnout, and Resilience: Are Teachers at Risk? *International Journal of Mental Health Promotion*, *25*(2), 207-222. https://doi.org/10.32604/ijmhp.2023.025901.

Nguyen, Q.-A. N., & Dinh, H.-V. T. (2022). The Validation of the 10-Item Connor-Davidson Resilience Scale and Its Correlation to Emotional Intelligence and Life Satisfaction Among Vietnamese Late Adolescents. *Journal of Indian Association for Child and Adolescent Mental Health*, *18*(3), 226-234. https://doi.org/10.1177/09731342221142072.

Park, J., & Lim, Y. (2024). The impact of early childcare teachers' resilience on psychological exhaustion: the mediating effect of childcare teachers' job satisfaction. *Studies on Humanities and Social Sciences*, *6*(6), 527-544. https://doi.org/10.62783/SHSS.6.6.34.

Phan Thị Mai Hương, & Trần Hoàng Thị Diễm Ngọc. (2021). Sự hài lòng nghề nghiệp của giáo viên phổ thông. *Tạp chí Tâm lý học*, *10*(271), 32-47.

Reddy, N. P. K., Mayekar, J. B., Srivastava, N. K., Ishaq, M. M., Ilyas, M. M., & Mohideen, A. S. (2024). Exploring the Relationship between Stress, Job Satisfaction, and Job Performance among College Teachers in India, *4*(3), 826-835. *Journal of Informatics Education and Research*. https://doi.org/10.52783/jier.v4i3.1392.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, *25*(3), 518-524. https://doi.org/10.1016/j.tate. 2008.12.006.

Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, *73*(1), 71-97. https://doi.org/ 10.1080/00131911.2019.1705247.

Vicente de Vera García, M. I., & Gabari Gambarte, M. I. (2019). Burnout and resilience factors in high school teachers. *International Journal of Sociology of Education*, *8*(2), 127-152. https://doi.org/ 10.17583/rise.2019.3987.

Wang, J., Zhang, X., Simons, S. R., Sun, J., Shao, D., & Cao, F. (2020). Exploring the bi-directional relationship between sleep and resilience in adolescence. *Sleep Medicine*, *73*, 63-69. https://doi.org/10.1016/j.sleep.2020.04.018.

Wang, Q., Gao, Y., & Wang, X. (2024). The relationships between burnout, job satisfaction, and emotion regulation among foreign language teachers: A meta-analytic review. *Acta Psychologica*, *250*, 104545. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104545.

Wong, K. K.-K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, *24*, 1-32.

Yang, Z., Wang, D., Fan, Y., Ma, Z., Chen, X., Zhang, Y., & Fan, F. (2023). Relationship between sleep disturbance and burnout among Chinese urban teachers: Moderating roles of resilience. *Sleep Medicine*, *108*, 29-37. https://doi.org/10.1016/j.sleep.2023.06.002.

Yetkin Tekin, A., & Karadağ, H. (2024). Moderator role of Type D personality traits between depressive symptoms and job satisfaction among teachers. *Frontiers in Public Health*, *12*, 1-6. https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1402422.

Zhang, M., Bai, Y., & Li, Z. (2020). Effect of resilience on the mental health of special education teachers: moderating effect of teaching barriers. *Psychology Research and Behavior Management*, *13*, 537-544. https://doi.org/10.2147/PRBM.S257842.

Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W., & Ding, W. (2022). The relationship between teacher job stress and burnout: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.784243.