

CÁC NGUYÊN NHÂN GÂY STRESS Ở CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

TS. NGUYỄN THỊ THÚY DUNG
Trường Đại học Sài Gòn

1. Đặt vấn đề

Mỗi người, trong quá trình sống và hoạt động đều có thể trải qua cảm giác căng thẳng. Đó là tình trạng stress. Khái niệm *Stress* do tác giả H. Selye đưa ra lần đầu tiên năm 1936 để chỉ các trạng thái căng thẳng tâm lý do thực hiện các hoạt động trong những điều kiện phức tạp và xuất hiện như là sự trả lời đối với các kích thích quá mức - tác nhân gây stress [1]. R.S. Lazarus (1966) cho rằng stress là một trạng thái cảm xúc tiêu cực xuất hiện nhằm phản ứng lại các sự kiện được xem là đòi hỏi sự cố gắng hoặc vượt quá các nguồn lực hay khả năng ứng phó của một người [2]. Theo cách nhìn nhận này, stress được hiểu dưới góc độ một hiện tượng nhận thức của cá nhân. Yếu tố tác động từ môi trường bên ngoài không quyết định hoàn toàn mức độ của stress mà sự nhìn nhận của con người về yếu tố tác động mới quyết định mức độ căng thẳng của sự kiện đó. Vì thế, một sự kiện có thể làm cho người này bị căng thẳng nhưng người khác thì không.

Mặt khác, các nhà nghiên cứu về stress cho rằng stress có tính chất tích tụ, trường diễn, ngấm dần [3]. Những tác động nhỏ nhất hàng ngày từ công việc và cuộc sống thường được dồn nén lại và đến một ngưỡng nhất định, có thể gây stress.

Quản lý nói chung và quản lý giáo dục (QLGD) nói riêng là hoạt động trí tuệ khá phức tạp và căng thẳng. Nghiên cứu sự nhìn nhận của các nhà QLGD về các tác nhân trong công việc quản lý và cuộc sống hàng ngày gây stress cho họ là một nghiên cứu cần thiết, nhất là tại một thành phố lớn với khối lượng và cường độ công việc cao như Thành phố Hồ Chí Minh (TP. HCM). Kết quả nghiên cứu sẽ là cơ sở thực tiễn cho việc đề xuất các biện pháp góp phần làm giảm stress ở cán bộ (CB) QLGD ở TP. HCM.

2. Nguyên nhân gây stress ở các CBQLGD tại TP. HCM

2.1. Địa bàn và đối tượng nghiên cứu

Khảo sát được thực hiện vào thời điểm tháng 12/2015 với 132 khách thể là cán bộ quản lý (CBQL) trường mầm non (MN) và trường phổ thông (PT) tại TP. HCM. Đối tượng nghiên cứu thể hiện trong bảng 1.

Bảng 1: Khái quát về 132 CBQLGD được khảo sát

Các tiêu chí phân loại		Số lượng	Các tiêu chí phân loại		Số lượng	
Trường	MN	43	Chức vụ	Hiệu trưởng	46	
	PT	89		Phó hiệu trưởng	86	
Giới tính	Nam	40		Thâm niên quản lý	Dưới 5 năm	35
	Nữ	92			5 - 10 năm	33
Độ tuổi	Dưới 40 tuổi	42	Trên 10 năm		64	
	40 - 50 tuổi	64				
	Trên 50 tuổi	26				

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp chính được sử dụng là phương pháp điều tra bằng bảng hỏi. Một câu hỏi sàng lọc được thực hiện nhằm xác định những CBQLGD thời gian gần đây đã từng bị căng thẳng, mệt mỏi và những CBQLGD chưa trải qua cảm giác này. Những người đã từng trải qua stress được khảo sát về các nguyên nhân gây nên stress. Thang điểm tự đánh giá về mức độ ảnh hưởng của các nguyên nhân gây nên stress ở CBQLGD được quy ước như sau: 5 điểm - *rất ảnh hưởng*, 4 điểm - *khá ảnh hưởng*, 3 điểm - *ảnh hưởng vừa phải*, 2 điểm - *ảnh hưởng ít*, 1 điểm - *hầu như không ảnh hưởng*.

2.3. Nguyên nhân gây nên stress ở CBQL trường MN và PT tại TP. HCM

100% CBQL trường MN và PT tại TP. HCM được khảo sát đều xác nhận đã trải qua stress. Tổng hợp kết quả đánh giá của họ về nguyên nhân gây stress được trình bày trong bảng 2 trang 50.

Kết quả khảo sát ghi nhận tất cả 16 nguyên nhân gây nên stress ở CBQLGD được nghiên cứu tại TP. HCM. Các nguyên nhân này nảy sinh từ công việc quản lý, các mối quan hệ, gia đình và bản thân CBQLGD:

- Các nguyên nhân từ công việc quản lý: có 5 nguyên nhân được ghi nhận ở mức ảnh hưởng vừa phải, trong đó, nguyên nhân *thời gian đòi hỏi gấp rút* (3,23 điểm) và *khối lượng công việc quản lý nhiều* (3,17 điểm) xếp hạng cao nhất về mức ảnh hưởng. Xếp hạng ít ảnh hưởng là nguyên nhân *vừa làm quản lý, vừa phải hoàn thành nghĩa vụ chuyên môn (giảng dạy, nghiên cứu...)* (2,58 điểm) và nguyên nhân *thất bại trong công tác quản lý* (2,11 điểm).

- Các nguyên nhân từ mối quan hệ: có tất cả 3 nguyên nhân được ghi nhận, đều được đánh giá ở mức ảnh hưởng ít. Nguyên nhân *mâu thuẫn, bất đồng với cấp dưới* xếp hạng cao nhất về mức độ ảnh hưởng (2,12 điểm).

- Các nguyên nhân từ gia đình: có 3 nguyên nhân được ghi nhận, đều được đánh giá ở mức ảnh hưởng ít, trong đó, nguyên nhân *gia đình gặp khó khăn về tài chính* xếp hạng cao nhất về mức độ ảnh hưởng (1,99 điểm).

- Các nguyên nhân từ bản thân: có 3 nguyên nhân được ghi nhận, trong đó, 2 nguyên nhân xếp hạng cao hơn về mức độ ảnh hưởng là nguyên nhân *thuộc về tính cấu toàn, đòi hỏi sự hoàn thiện* (2,89 điểm) và nguyên nhân *mong muốn khẳng định bản thân* (2,56 điểm).

Như vậy, tổng hợp kết quả thống kê trên toàn mẫu khảo sát, dù không có nguyên nhân nào được đánh giá ở mức khá ảnh hưởng trở lên, nhưng các nguyên nhân gây nên stress ở CBQLGD được ghi nhận rất đa dạng, đa số ở mức độ vừa phải, không có nguyên nhân nào được đánh giá là không ảnh hưởng trong toàn mẫu khảo sát.

Nếu so sánh một cách khái quát, nguyên nhân gây stress ở CBQLGD được khảo sát xếp hạng về mức độ ảnh hưởng như sau:

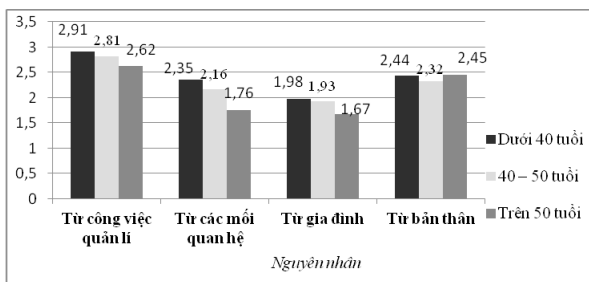
Bảng 2: Tổng hợp về các nguyên nhân gây stress ở 132 CBQLGD được khảo sát

Nguyên nhân gây stress	Mức độ ảnh hưởng		
	ĐTB	ĐLC	XH
TỪ CÔNG VIỆC QUẢN LÝ			
1. Khối lượng công việc quản lý nhiều	3,17	1,19	2
2. Tính chất công việc quản lý phức tạp	2,87	1,14	4
3. Thời gian đòi hỏi gấp rút	3,23	1,24	1
4. Hẹp hành nhiều	2,88	1,22	3
5. Áp lực từ thanh tra, kiểm tra	2,81	1,21	5
6. Vừa làm quản lý, vừa phải hoàn thành nghĩa vụ chuyên môn (giảng dạy, nghiên cứu...)	2,58	1,28	6
7. Thất bại trong công việc quản lý	2,11	1,22	7
Chung	2,81	1,26	1
TỪ CÁC MỐI QUAN HỆ CÔNG TÁC			
8. Mâu thuẫn, bất đồng với cấp trên	1,96	1,15	2
9. Mâu thuẫn, bất đồng với cấp dưới	2,12	1,06	1
10. Mâu thuẫn, bất đồng với đồng nghiệp	1,93	1,12	3
Chung	2,01	1,11	3
TỪ GIA ĐÌNH			
11. Gia đình gặp khó khăn về tài chính	1,99	1,18	1
12. Gia đình không hòa thuận và hạnh phúc	1,88	1,22	2
13. Không được người thân ủng hộ làm quản lý	1,81	1,25	3
Chung	1,89	1,22	4
TỪ BẢN THÂN			
14. Cảm thấy không có năng lực quản lý	1,89	1,07	3
15. Đòi hỏi sự hoàn hảo (tính cầu toàn)	2,89	1,26	1
16. Mong muốn khẳng định bản thân	2,56	1,24	2
Chung	2,38	1,29	2

(Chú thích: ĐTB: Điểm trung bình, ĐLC: Độ lệch chuẩn, XH: Xếp hạng)

1. Nguyên nhân từ công tác quản lý: xếp hạng 1.
2. Nguyên nhân từ bản thân: xếp hạng 2.
3. Nguyên nhân từ các mối quan hệ: xếp hạng 3.
4. Nguyên nhân từ gia đình: xếp hạng 4.

Kết quả khảo sát trên chứng tỏ ngoài nguyên nhân chủ quan thuộc về bản thân người CBQLGD, nguyên nhân



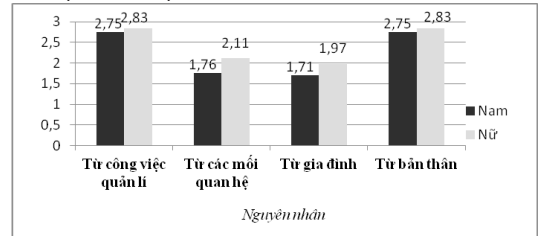
Biểu đồ 2: So sánh về nguyên nhân gây stress ở CBQLGD theo tuổi tác

khách quan hàng đầu gây nên stress ở họ chính là áp lực từ công tác quản lý mà họ đang đảm trách.

2.4. So sánh nguyên nhân gây nên stress ở CBQLGD được khảo sát theo các tiêu chí khác nhau

2.4.1. Theo giới tính

CBQL nữ đánh giá mức độ ảnh hưởng của tất cả các nguyên nhân từ công việc quản lý, mỗi quan hệ, gia đình và bản thân đều cao hơn so với đánh giá của nam (biểu đồ 1).



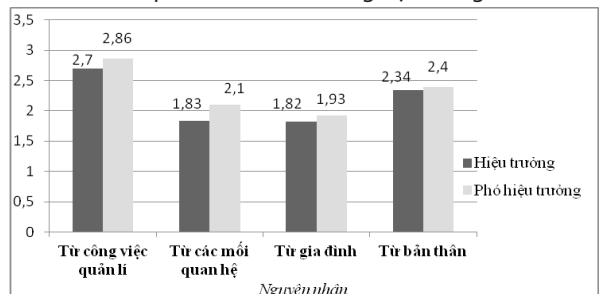
Biểu đồ 1: So sánh về nguyên nhân gây stress ở CBQLGD theo giới tính

Tuy nhiên, dùng kiểm định t để kiểm tra mức ý nghĩa của sự khác biệt giữa 2 ĐTB của 2 mẫu độc lập nam và nữ, kết quả nhận được là có hai sự khác biệt ĐTB có ý nghĩa thống kê, đó là *nguyên nhân thuộc về gia đình* (sig. = 0,048 < 0,05) và *nguyên nhân thuộc về mối quan hệ* (sig. = 0,003 < 0,05) [4]. Như vậy, giới tính là yếu tố ảnh hưởng đến sự nhìn nhận của CBQLGD về nguyên nhân gây stress nảy sinh từ gia đình và từ các mối quan hệ. CBQL nữ đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nguyên nhân thuộc về gia đình và các mối quan hệ cao hơn so với nam cũng là điều có thể lí giải được, vì nữ có đặc điểm tâm lí coi trọng tình cảm và phải thực hiện chức năng làm vợ, làm mẹ trong gia đình.

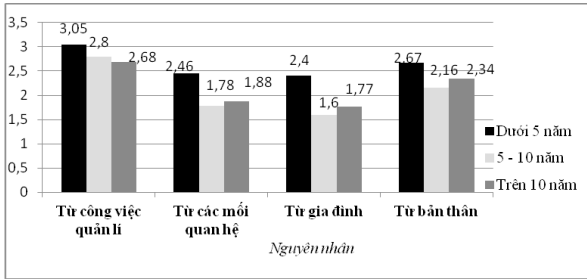
2.4.2. Theo tuổi tác

Kết quả so sánh đánh giá của CBQLGD các độ tuổi khác nhau về nguyên nhân gây stress ở họ thể hiện trong biểu đồ 2. CBQLGD dưới 40 tuổi đánh giá cao nhất ảnh hưởng của nguyên nhân gây stress từ công việc quản lý, từ các mối quan hệ và từ gia đình.

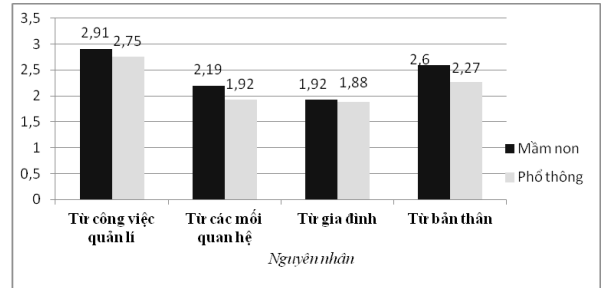
Tuy nhiên, phân tích kết quả ANOVA (kiểm định F về mức ý nghĩa của sự khác biệt ĐTB của nhiều mẫu độc lập) cho thấy: chỉ có hai sự khác biệt ĐTB là có ý nghĩa, đó là khác biệt ĐTB trong đánh giá của CBQL 3 độ tuổi về *nguyên nhân từ các mối quan hệ* (sig.=0,011 < 0,05) và *nguyên nhân từ công tác quản lý* (sig.=0,049 < 0,05) [4]. Như vậy, có thể thấy, CBQL ở độ tuổi thấp hơn có cảm nhận bị stress cao hơn do nguyên nhân từ công tác quản lý và từ các mối quan hệ. So với CBQL tuổi cao, CBQL tuổi thấp hơn có vốn kinh nghiệm sống ít hơn nên



Biểu đồ 3: So sánh về nguyên nhân gây stress ở CBQLGD theo chức vụ



Biểu đồ 4: So sánh về nguyên nhân gây stress ở CBQLGD theo thâm niên quản lý



Biểu đồ 5: So sánh về nguyên nhân gây stress ở CBQLGD theo trường

họ cảm thấy áp lực khi gặp mâu thuẫn, bất đồng với cấp dưới, cấp trên và áp lực từ công việc quản lý.

2.4.3. Theo chức vụ

Kết quả so sánh đánh giá của CBQLGD theo chức vụ hiệu trưởng và phó hiệu trưởng về nguyên nhân gây stress ở họ thể hiện trong biểu đồ 3. Sự so sánh này cho thấy phó hiệu trưởng đánh giá cao hơn hiệu trưởng về ảnh hưởng của tất cả các nguyên nhân từ nhiều phía. Cấp phó nhìn nhận bản thân bị stress từ tất cả các nguyên nhân cao hơn cấp trưởng.

Tuy nhiên, dùng kiểm định t để kiểm tra mức ý nghĩa của sự khác biệt giữa 2 ĐTB của 2 mẫu độc lập, kết quả nhận được là chỉ có một sự khác biệt ĐTB có ý nghĩa thống kê, đó là khác biệt ĐTB trong đánh giá của hiệu trưởng và phó hiệu trưởng về nguyên nhân gây stress từ các mối quan hệ (sig. = 0,024 < 0,05). Như vậy, chức vụ là yếu tố ảnh hưởng đến sự nhìn nhận của CBQLGD về nguyên nhân gây stress nảy sinh từ các mối quan hệ. Trong phạm vi nhà trường, phó hiệu trưởng là người chịu trách nhiệm trước hiệu trưởng về những lĩnh vực công việc cụ thể. Trên họ là hiệu trưởng, dưới họ là cấp dưới (giáo viên, nhân viên). Họ chịu áp lực bởi các mối quan hệ với cấp trên, với cấp dưới, với người ngang cấp,...

2.4.4. Theo thâm niên quản lý

Kết quả so sánh đánh giá của CBQLGD theo thâm niên quản lý về nguyên nhân gây stress ở họ thể hiện trong biểu đồ 4. Sự so sánh này cho thấy có sự khác biệt rõ rệt ĐTB trong đánh giá của CBQLGD về các nguyên nhân gây stress cho họ, trong đó, CBQL thâm niên dưới 5 năm luôn đánh giá cao nhất về ảnh hưởng của tất cả các nguyên nhân từ nhiều phía. Thâm niên quản lý càng thấp càng đánh giá cao nguyên nhân gây stress từ công tác quản lý.

Tuy nhiên, sự khác biệt ĐTB trong đánh giá nguyên nhân gây stress ở CBQLGD có thâm niên quản lý khác nhau có ý nghĩa thống kê hay không? Phân tích kết quả ANOVA cho thấy sự khác biệt ĐTB trong đánh giá của CBQL ba loại thâm niên quản lý khác nhau đều là sự khác biệt có ý nghĩa về cả 4 loại nguyên nhân gây stress (sig.<0,05). Như vậy, yếu tố thâm niên quản lý là yếu tố ảnh hưởng đến sự nhìn nhận các tác nhân gây stress ở người CBQLGD. CBQLGD có thâm niên quản lý càng thấp càng bị stress bởi các nguyên nhân từ công tác quản lý, các mối quan hệ, gia đình và bản thân. So với CBQLGD có thâm niên quản lý cao hơn, họ còn ít kinh nghiệm quản lý và chưa quen với các áp lực từ bên ngoài, chưa có kinh nghiệm trong cân bằng giữa công việc quản lý và gia đình, bị áp lực từ chính bản thân (mong muốn khẳng định bản thân, đòi hỏi sự hoàn thiện,...).

2.4.5. Theo môi trường/cấp học mà CBQLGD đang đảm nhiệm công tác quản lý

So sánh đánh giá của CBQL trường MN và PT về

nguyên nhân gây stress ở họ, biểu đồ 5 cho thấy: CBQL trường MN đánh giá nguyên nhân gây stress từ tất cả các mặt đều cao hơn đánh giá của CBQL trường PT.

Kiểm định t về mức ý nghĩa của sự khác biệt giữa 2 ĐTB của 2 mẫu độc lập cho kết quả là sự khác biệt ĐTB trong đánh giá của CBQL trường MN và PT về nguyên nhân từ các mối quan hệ (sig.=0,024) và nguyên nhân từ phía bản thân (sig.=0,017) là các sự khác biệt có ý nghĩa (sig.<0,05). Kết quả này chứng tỏ loại trường MN hay PT có ảnh hưởng đến nhìn nhận của CBQLGD về nguyên nhân gây stress cho họ từ phía các mối quan hệ và bản thân. Giáo viên, nhân viên của trường MN gần như 100% là nữ, với đặc điểm tâm lí giới tính nữ rất cụ thể, tỉ mỉ, dễ bị tổn thương,... Ví thể, CBQL trường MN đánh giá cao hơn CBQL trường PT về nguyên nhân gây stress cho họ từ các mối quan hệ là hoàn toàn lí giải được. Mặt khác, CBQL trường MN cũng là nữ, lại quản lý tập thể đa số là nữ, nên áp lực từ chính bản thân họ (cầu toàn, mong muốn khẳng định bản thân,...) cũng tạo nên căng thẳng cho chính họ.

3. Kết luận

Stress là hiện tượng phổ biến ở CBQL nói chung và CBQLGD nói riêng. Khảo sát CBQL trường MN và PT tại TP. HCM cho thấy các yếu tố như giới tính, tuổi tác, thâm niên quản lý, chức vụ, loại trường mà người CBQLGD đang công tác sẽ ảnh hưởng đến sự nhìn nhận mức độ tác động của các nguyên nhân gây nên stress cho họ. Tuy nhiên, tất cả CBQLGD được khảo sát đều ghi nhận 16 nguyên nhân gây nên stress, dù không đánh giá ở mức độ rất cao, nhưng đều là tác nhân gây nên stress.

Mức độ gây stress của các nhóm nguyên nhân xếp hạng tuần tự như sau: nguyên nhân từ công tác quản lý ở mức cao nhất, tiếp theo là nguyên nhân từ bản thân, xếp hạng 3 là nguyên nhân từ các mối quan hệ, xếp hạng cuối cùng là nguyên nhân từ gia đình. Như vậy, ngoài nguyên nhân chủ quan thuộc về bản thân người CBQLGD, nguyên nhân khách quan hàng đầu gây nên stress ở họ chính là áp lực từ công tác quản lý mà họ đang đảm trách.

Kết quả khảo sát là cơ sở thực tiễn để các nhà giáo dục và QLGD tham khảo trong việc đề xuất các biện pháp tác động làm giảm stress cho CBQLGD nói chung và CBQLGD ở TPHCM nói riêng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Vũ Dũng, (chủ biên), (2008), *Từ điển Tâm lí học*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
- [2]. Đỗ Thị Lệ Hằng, (2009), *Các tác nhân gây stress và cách ứng phó với stress của trẻ vị thành niên*, Tạp chí Tâm lí học, số 7/2009.
- [3]. Phạm Thanh Hương, (2006), *Stress và sức khỏe*,

(Xem tiếp trang 58)