

Bài báo nghiên cứu

**ÁP LỰC CÔNG VIỆC CỦA GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG
TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH***Phạm Thị Hương^{1*}, Nguyễn Thành Long², Đặng Hùng Vũ³*¹Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam²Trường Đại học Trà Vinh, Việt Nam³Trường Đại học An Giang, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam**Tác giả liên hệ: Phạm Thị Hương – Email: huong.pham@ier.edu.vn*

Ngày nhận bài: 20-6-2021; ngày nhận bài sửa: 15-7-2021; ngày duyệt đăng: 15-8-2021

TÓM TẮT

Nghề giáo là một nghề nghiệp đặc thù. Có nhiều nghiên cứu quốc tế về áp lực của giáo viên (GV), nhưng ở Việt Nam, các nghiên cứu này còn khá hạn chế. Bài viết trình bày kết quả nghiên cứu định tính về áp lực công việc của GV trung học phổ thông (THPT) trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM). Kết quả phỏng vấn 30 GV cho thấy GV chịu áp lực nhiều nhất từ các công việc hành chính, khối lượng công việc, áp lực liên quan đến chuyên môn, rồi đến áp lực từ ứng xử, thái độ của học sinh (HS), và cuối cùng là áp lực kinh tế. Bài viết cũng đưa ra các hàm ý quản trị liên quan đến áp lực của nghề giáo.

Từ khóa: áp lực hành chính; ứng xử – thái độ của học sinh; nghề giáo; áp lực công việc; khối lượng công việc

1. Đặt vấn đề

Giáo dục được khẳng định là quốc sách hàng đầu, được ưu tiên đầu tư vì nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực đủ năng lực, phẩm chất cho sự phát triển của đất nước. Điều này được khẳng định trong Luật Giáo dục (Vietnam National Assembly, 2005, 2009). Nhiệm vụ này càng nhiều thử thách hơn trong bối cảnh kinh tế – xã hội thế giới chịu tác động mạnh mẽ của kinh tế tri thức, công nghệ thông tin – truyền thông và toàn cầu hóa. Trước tình hình và yêu cầu mới, Đảng và Nhà nước đã đưa ra chính sách nhằm đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục trong Nghị quyết 29/NQ-TW (Central Committee of Vietnam Communist Party, 2013); Nghị quyết số 88/2014/QH13 (Vietnam National Assembly, 2014) và nhiều Thông tư của Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT). Trong giáo dục, người thầy không chỉ là người truyền đạt, chuyển giao mà còn là người hướng dẫn, truyền cảm hứng cho HS. Mặt khác, phương pháp giáo dục, chương trình giáo dục chỉ có thể triển khai

Cite this article as: Phạm Thị Hương, Nguyễn Thành Long, & Đặng Hùng Vũ (2021). Teachers' stress at high schools in Ho Chi Minh City: A qualitative study. *Ho Chi Minh City University of Education Journal of Science*, 18(8), 1470-1484.

qua người thầy, điều này càng quan trọng trước yêu cầu đổi mới (Nguyen, 2016). Trước nhiều yêu cầu đổi mới và với đặc thù nghề nghiệp, chúng tôi thực hiện một nghiên cứu tổng thể về môi trường ảnh hưởng đến áp lực công việc của GV và sự hài lòng về nghề giáo. Mặc dù được quy định chế độ làm việc cụ thể, nhưng nghề giáo là một nghề “nặng nề” và chịu nhiều áp lực (Ministry of Education and Training, 2009). Trong bối cảnh hiện tại, GV đánh giá các tác nhân tạo áp lực công việc đặt lên họ gồm những gì và mức độ nào? Nhất là đối với GV THPT, bậc học chuẩn bị cho kì thi tốt nghiệp phổ thông và tuyển sinh đại học – một cột mốc quan trọng trong cuộc đời HS. Các câu hỏi nghiên cứu này sẽ được trả lời trong bối cảnh các trường THPT tại TPHCM – trung tâm kinh tế, văn hóa và giáo dục đào tạo của Việt Nam.

2. Giải quyết vấn đề

2.1. Áp lực công việc của GV

2.1.1. Áp lực và lí thuyết áp lực tâm lí của Lazarus

Áp lực/căng thẳng (*stress*) là thuật ngữ được nhà sinh học – vật lí học Robert Hook đề cập vào thế kỉ XVII khi nghiên cứu về các công trình nhân tạo. Tải trọng (*load*) đề cập sức nặng của công trình. Áp lực (*stress*) là vùng mà sức nặng đó đặt lên. Sức chịu (*strain*) là độ biến dạng của cấu trúc dưới tác động của tải trọng và áp lực. Phân tích này của Hook, từ lĩnh vực vật lí học, có ảnh hưởng quan trọng đến các mô hình áp lực/căng thẳng thế kỉ XX trong các lãnh vực sinh lí học, tâm lí học và xã hội học; trong đó, áp lực được xem là tải trọng hoặc yêu cầu bên ngoài đặt vào hệ thống sinh học, xã hội và tâm lí, và người đầu tiên đặt vấn đề áp lực trong lĩnh vực sức khỏe là Selye trong những năm 50 (Lazarus, 1993).

Có hai loại áp lực: sinh lí và tâm lí. Áp lực được Richard Lazarus quan tâm là áp lực tâm lí (*psychological stress*). Nhà tâm lí học này đưa ra lí thuyết áp lực của mình với các điểm chính như sau: Quá trình áp lực có bốn thành phần: (1) **tác nhân** bên trong hoặc bên ngoài là nguyên nhân (có thể gọi là tải trọng, stress hoặc stressor), trong đó nhấn mạnh quan hệ cá nhân – môi trường và ý nghĩa quan hệ; (2) **sự đánh giá** (bằng hệ thần kinh hay sinh lí) để nhận ra các nguy hại, đe dọa khỏi điều bình thường; (3) **quá trình đối phó/ứng phó** bằng tinh thần hay thể chất trước yêu cầu áp lực; (4) **mẫu hình phức tạp** của các tác động đến tinh thần và thể xác – thường gọi là phản ứng trước áp lực. Có ba loại áp lực tâm lí: (1) **Thiệt hại** (*harm*) đề cập các tổn hại tâm lí đã xuất hiện; (2) **Đe dọa** (*threat*) là các dự báo của thiệt hại, dù chưa hiện diện nhưng có thể xảy đến; (3) **Thách thức** (*challenge*) là kết quả của các yêu cầu khó khăn mà chúng ta tin rằng có thể vượt qua bằng sử dụng nguồn lực của mình. Phân loại này cho thấy một trạng thái áp lực tâm lí có thể đến từ nhiều tiền tố, cả bên trong lẫn bên ngoài, và tất nhiên, tạo ra các hậu tố khác nhau. (Lazarus, 1993; Lazarus & Folkman, 1984)

Áp lực tâm lí có vai trò trung tâm là sự trung chuyển của nhận thức (*cognitive mediation*), là sự thẩm định hay thương lượng tích cực giữa một bên là yêu cầu, ràng buộc và nguồn lực của môi trường và một bên là thứ bậc mục tiêu, niềm tin cá nhân của một người. Đứng trước quan hệ môi trường – con người bất lợi, điều cốt lõi là xử lí hoặc thay đổi thay vì ở yên. Ứng phó (*coping*) là các nỗ lực liên tục của một người trong suy nghĩ và hành động để quản lí một nhu cầu cụ thể được đánh giá gây mệt mỏi, ngột ngạt. Các ứng phó mang tính bối cảnh, vì để hiệu quả, nó phải thay đổi theo thời gian và qua những điều kiện áp lực khác nhau. Có hai cách ứng phó chính: (1) Ứng phó tập trung vấn đề (*problem-focused coping*) nhằm thay đổi quan hệ con người – môi trường để cải thiện áp lực tâm lí; (2) Ứng phó tập trung cảm xúc (*emotion-focused coping*) chỉ thay đổi cách diễn dịch hoặc tham dự vào những gì đã diễn ra để giảm phiền nhiễu, lo lắng hay bức xúc.

2.1.2. Áp lực liên quan đến công việc (*work-related stress*)

Áp lực trong công việc là mối quan hệ cụ thể giữa một cá nhân và môi trường công việc của cá nhân đó (Lazarus & Folkman, 1984). Nó còn được định nghĩa là trạng thái tâm lí xảy ra khi có sự không tương hợp giữa một yêu cầu và niềm tin vào khả năng của một người trong việc đáp ứng yêu cầu đó. Cách thức cảm nhận và thẩm định tình huống công việc có thể dẫn họ đến các hành vi ứng phó, đến lượt nó, tạo ra các phản hồi đến cảm nhận của họ về tình huống tương lai, bao gồm cả việc các nhu cầu đó có phù hợp với năng lực của họ hay không (Cox, Griffihs, & Rial-Gonzalez, 2000).

2.1.3. Áp lực công việc của GV

Có nhiều định nghĩa áp lực (trong công việc) của GV. Kyriacou (2001) cho rằng đó là cảm xúc khó chịu, tiêu cực như lo lắng, trầm cảm, căng thẳng, giận dữ hay thất vọng mà GV nhận được từ mặt nào đó của công việc giảng dạy. Lambert, McCarthy, O'Donnell và Wang (2009) định nghĩa đó là kết quả của kì vọng và nhu cầu không được đáp ứng, dẫn đến trầm cảm, mất động lực và suy nghĩ tiêu cực; Kokkinos (2007) thì cho rằng đó là một dạng căng thẳng nghề nghiệp, trong đó các nhân tố liên quan công việc hủy hoại hoặc tăng cường tình trạng sinh lí và tâm lí, cản trở chức năng bình thường của cơ thể.

Theo tổng kết của Kyriacou (2001), các tác nhân gây áp lực là: Giảng dạy HS không có động cơ, duy trì kỉ luật, khối lượng công việc và áp lực thời gian, bị người khác đánh giá, ứng xử với đồng nghiệp, tự trọng và địa vị, quản lí và điều hành, mơ hồ và xung đột vai trò, điều kiện làm việc kém.

GV đối phó với áp lực theo hai kĩ thuật chính: hành động trực tiếp và xoa dịu. Kĩ thuật hành động trực tiếp nhằm khống chế tác nhân gây áp lực để nó không còn ảnh hưởng trong tương lai, có thể gồm: Tổ chức và quản lí lại chính mình cho hiệu quả hơn; phát triển năng lực cá nhân; đàm phán với đồng nghiệp. Trong khi đó, các kĩ thuật xoa dịu chỉ nhằm giảm nhẹ các trạng thái biểu hiện căng thẳng đang hiện hữu như: cố gắng thay đổi đánh giá

về tình huống (tinh thần); thực hiện các hoạt động tái tạo cảm giác thư giãn, làm dịu lo lắng, bức xúc đang có (Kyriacou, 2001).

Tóm lại, áp lực công việc của GV gồm các tác nhân từ công việc giảng dạy, môi trường giảng dạy. Chúng làm xuất hiện các trạng thái cảm xúc tiêu cực (trầm cảm, khốn cùng, bức xúc, cáu gắt...) và thể chất sa sút (mất ngủ, tăng huyết áp...) ở GV, từ đó, dẫn đến các đối phó (vắng mặt, lạm dụng chất kích thích, chấp nhận thua cuộc...) có thể là mang tính tiêu cực cho đời sống cá nhân cũng như kết quả công việc giảng dạy. Áp lực lâu dài còn gây ra tình trạng kiệt lực (burn out). Nghiên cứu này tập trung khám phá các tác nhân gây stress, các cảm xúc tiêu cực và các đối phó của GV – còn gọi là áp lực công việc của GV bậc THPT tại TPHCM.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Thiết kế gồm: (1) Quy trình nghiên cứu, (2) Khung phỏng vấn bán cấu trúc, (3) Mẫu, (4) Dữ liệu và xử lý dữ liệu.

Quy trình nghiên cứu

Như nhiều nghiên cứu định tính khác, quy trình này gồm các bước sau:

- (1) Thiết kế: khung phỏng vấn, mẫu và cách lấy mẫu
- (2) Tập huấn người thực hiện phỏng vấn
- (3) Lấy mẫu: mời lãnh đạo nhà trường, GV tham gia (1 người/lần)
- (4) Thu dữ liệu: tiến hành phỏng vấn
- (5) Xử lý dữ liệu: phân tích nội dung
- (6) Trở lại bước (3) cho đến khi nội dung trả lời có dấu hiệu lặp lại hoặc đủ về số lượng thiết kế.

Khung phỏng vấn bán cấu trúc

Có nội dung chính là một tập câu hỏi mở theo chủ đề (các khái niệm và mối quan hệ trong nghiên cứu) để GV (người được phỏng vấn) trình bày nhận thức, cảm xúc và đánh giá của mình. Người nghiên cứu (phỏng vấn) dẫn câu chuyện, gợi mở, theo dòng thông tin của người được phỏng vấn để khám phá các khía cạnh khác nhau của chủ đề.

Mẫu

Đây là nghiên cứu định tính, có mục đích khám phá, mô tả chi tiết khái niệm nên mẫu được chọn thuận tiện (phi xác suất) với cỡ mẫu cho GV là $N = 30$. Trong quá trình lấy mẫu, nghiên cứu chú ý đến việc đảm bảo sự cân bằng nhất định của (1) tỉ lệ nam và nữ, (2) trường nội thành và ngoại thành, (3) bộ môn tự nhiên và xã hội để có những ý kiến mang tính đại diện cho nhiều đối tượng khác nhau, cung cấp một bức tranh toàn diện và khách quan.

Nhóm nghiên cứu liên hệ với các trường nội thành và ngoại thành thông qua Ban Giám hiệu để giới thiệu nghiên cứu và mời tham gia với tư cách là người cung cấp thông tin. Nhà trường sau khi đồng ý sẽ cung cấp cho nhóm nghiên cứu danh sách GV của trường

để nhóm chọn ngẫu nhiên theo danh sách. Tuy nhiên cũng có trường cung cấp danh sách GV sẽ tham gia phỏng vấn với đề tài. Tất cả thông tin cá nhân đều được bảo mật, dữ liệu thu được qua phỏng vấn bảo đảm là sự cung cấp tự nguyện của người tham gia theo đúng chuẩn mực đạo đức nghiên cứu.

Dữ liệu và xử lý dữ liệu

Cuộc phỏng vấn được ghi âm (với sự đồng ý của GV) và đa số là thực hiện trực tuyến vì liên quan đến hạn chế tiếp xúc trong đại dịch COVID 19. Một số phỏng vấn được thực hiện trực tiếp như thỏa thuận giữa người phỏng vấn và GV, HS tại trường hoặc điểm giải khát gần trường. Tất cả phỏng vấn được ghi âm để làm dữ liệu cho bước phân tích nội dung tiếp sau với sự hỗ trợ của phần mềm NVIVO 20.

2.3. Kết quả nghiên cứu

Kết quả phỏng vấn cho thấy, khi thảo luận về áp lực công việc, GV đề cập đến áp lực chuyên môn, áp lực hành chính, thái độ và đạo đức HS, việc dạy thêm. Ngoài ra, họ còn chia sẻ các vấn đề được hỏi liên quan đến trị liệu và đâu là áp lực nhất với họ trong công việc. Hình 2. là những chủ đề liên quan đến áp lực công việc qua phỏng vấn với GV và HS. Kết quả phỏng vấn sẽ được trình bày lần lượt theo từng chủ đề.

Áp lực chuyên môn (xem Hình 1)

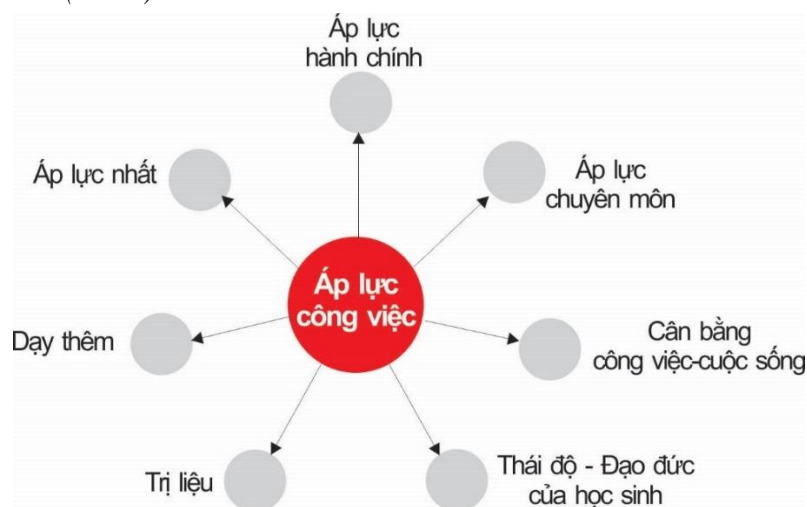
Kết quả phỏng vấn cho thấy một số GV không chịu áp lực trong dạy học. Đa số họ là GV lâu năm có kinh nghiệm. Một số GV thể hiện việc này như sau:

Thực ra cũng thoải mái vì cũng quen rồi. (GV12)

Vấn đề về dạy cho HS. Mình không thấy áp lực lắm. (GV18)

Công việc chả có gì cao siêu khó khăn quá để gây áp lực. Nói chung áp lực trong công việc thì không có gì áp lực cả. (GV11)

Không có nặng gì. Nhưng ý là mình không đam mê nên nhiều lúc mình cảm thấy công việc cũng có những áp lực. Đặc biệt trong mối quan hệ với HS, phụ huynh. Chứ về chuyên môn thì không có lo. (GV20)



Hình 1. Áp lực công việc

Và nếu có thì áp lực này sẽ tùy thuộc vào số năm kinh nghiệm. Cụ thể hơn, các GV trẻ, do chưa có nhiều kinh nghiệm giảng dạy và xử lí các vấn đề liên quan đến phụ huynh HS, nên sẽ chịu nhiều áp lực trong thời gian đầu:

Thực ra lúc đầu mới ra trường thì có khó khăn, chứ bây giờ làm mãi rồi thì nó thành quen việc thì cũng bình thường, cũng chả có gì khó khăn cả. Mới ra trường thì có thể còn khó khăn về kinh nghiệm lớp, kinh nghiệm chủ nhiệm, kinh nghiệm tiếp xúc HS, xử lí vấn đề. Chứ mình bây giờ thì cơ bản là sức khoẻ thôi chứ mấy cái đó không quan trọng lắm. Với phía HS, phụ huynh có làm cho mình có nhiệt huyết hay không chứ bản thân mình giờ không có vấn đề gì. (GV11)

Giờ đỡ hơn nhiều so với năm đầu tiên. Năm đầu tiên là do chưa quen môi trường làm việc nhà nước, lúc đó cũng ốm sệt 4-5kg. Sau này quen với cái guồng thì đỡ hơn. Năm vừa rồi tổ thiếu người nên HK1 dạy dư, HK2 cân đối lại thì đủ do tuyển thêm 2 GV tiếng Anh nữa. (GV06)

Nhìn chung không áp lực vì có kinh nghiệm giảng dạy hơn 10 năm rồi. (GV19)

Bệnh thành tích

Áp lực chuyên môn trong giảng dạy còn xuất phát từ một hiện tượng hay được gọi là “bệnh thành tích” trong phụ huynh và HS. Tuy nhiên, không nhiều GV chia sẻ về vấn đề này.

... Chẳng hạn phụ huynh muốn môn đó con phải được 10 điểm, ngoài con số 10 con không được một con số nào khác, nên gây tâm lí áp lực, làm cho các bạn có xu hướng ganh đua. Nhưng đó chỉ là một số rất rất ít thôi. Còn nhiều bạn là do tính háu thắng nên cũng có hiện tượng chạy đua điểm số thành ra lại gây chính áp lực cho GV. (GV03)

Cái đó là luôn luôn chớ không phải có khi. Đối với em, nhiều việc triển khai ra, chi đoàn GV gần như đứng đầu 100% nên bị áp lực lắm. Ví dụ: vừa rồi vừa phải giảng dạy, vừa phải vào điểm để khối 9 làm hồ sơ tốt nghiệp, vừa phải triển khai cho phụ huynh đăng kí làm tuyển sinh 6, vừa phải vào điểm học bạ để chuyển qua trường khác. Nó liên tục. (GV02)

Khối lượng công việc, áp lực hành chính và hình thức

Nhiều GV phản ánh việc bị áp lực lớn từ các công tác hành chính rườm rà. Thậm chí, các GV còn cho rằng đây chính là áp lực lớn nhất trong công tác giảng dạy:

Cái nghề giáo là nghề có rất nhiều thời gian áp lực. Gần đây nhất là từ khi dứt dịch và vô dạy học là áp lực cho tới bây giờ. Tụi em dạy lớp 12 nên áp lực tới mức trong giấc ngủ cũng nằm mơ luôn. Khi kết thúc dịch, thay vì chương trình HK2 kéo dài từ tháng một cho đến cuối tháng 5 là tổng 5 tháng để hoàn thành chương trình và điểm số, học bạ, ôn tập. Thì bây giờ tụi em chỉ còn từ tháng 5 đến giữa tháng 7, tức là chỉ còn nửa thời gian để hoàn thành công việc cho 5 tháng. Nên khối lượng cứ thế dồn. Cứ như sóng biển xô đợt này đợt khác không ngừng nghỉ. Nên tụi em dồn vô cái là dạy, rồi tiếp tục ôn thi cuối kì, chấm thi, làm học bạ. Lớp 12 dồn dập làm hồ sơ thi tốt nghiệp, rồi lại kèm để sắp tới thi tốt nghiệp. Mà quy trình làm hồ sơ cho lớp 10, 11 đã bận rộn, còn quy trình làm hồ sơ cho lớp 12 thì lại càng cam go hơn nữa. Vì hồ sơ mỗi lớp là 40 mấy em. Ví dụ lớp em 43 hồ sơ. Khi mình hướng dẫn các bạn làm hồ sơ, viết từng 1-1, nhưng các con cũng còn nhỏ lắm, nó viết sai chỉ cần một con

số là phải làm lại toàn bộ. Như thế mình lại mất thêm thời gian hướng dẫn lại, rồi kiểm tra hồ sơ... rất nhiều quy trình nên vừa rồi tụi em rất áp lực. Cho tới bây giờ tụi em còn cái nặng lòng là kì thi tốt nghiệp, mà bây giờ dịch bệnh quay trở lại nữa, nên tụi em rất lo lắng. Nói chung em cũng cố gắng sắp xếp công việc sao cho nó khoa học, động viên tập thể GV chủ nhiệm lớp 12 để vượt qua khó khăn. (GV19) rất ngắn nhưng khối lượng công việc rất nhiều. Cái đó làm cái trần trở nhất (GV03)

Nhiều khi công việc quá nhiều thì mình cảm thấy áp lực, căng thẳng. (GV01)

Một vài GV thẳng thắn chia sẻ là các vấn đề về sổ sách, báo cáo còn nặng hình thức và vì vậy, GV thực hiện để “đối phó” là chính.

...Hầu hết mọi người tới ngày kê nộp thì ngồi thảo luận để nộp chung. Giống như đối phó nhiều hơn là vì thích. Em cũng chưa thấy được lợi ích của những báo cáo như vậy vì thấy nó có vẻ hình thức nhiều hơn. Đi dạy thì em chú trọng vào chất lượng giảng dạy nhiều hơn là những hồ sơ sổ sách. Ví dụ: sáng kiến kinh nghiệm cũng vậy. Thấy ra thời hạn nộp nên mọi người rất áp lực. Trường chuyên không cho bỏ, không xét thi đua gì thì cái đó vẫn bắt buộc. (GV30)

Những báo cáo chuyên môn: Nếu một GV bình thường đơn thuần thì mình không có nghĩ là mình phải có báo cáo nhiều như vậy. Có những cái chỉ là hình thức thôi mà mình vẫn phải làm, ví dụ: bồi dưỡng thường xuyên. Không biết là để xong cho nó nhanh hay sao mà tổ trưởng làm hết cho GV luôn. GV chỉ kí bút thôi là photo một loạt. Ví dụ: những cái hình thức thì nhiều nên áp lực về mặt giấy tờ, quy trình này kia. (GV13)

Có khi áp lực đến từ việc cùng lúc phải đảm đương quá nhiều nhiệm vụ khác nhau, cả về chuyên môn lẫn hành chính (5 GV).

Còn giờ giấc nhiều thì có thể là do em đảm nhận 3 vai trò nên nhiều khi nó nhiều quá thôi. (GV28)

Nhìn chung nhà trường cũng sẽ giao cho việc tùy theo khả năng, nên đôi lúc mình cảm thấy quá tải vì cuộc sống không chỉ có mỗi chuyện đi làm nhưng nó là công việc nên mỗi người tự ý thức được mình phải cố gắng hoàn thành công việc của mình, thì mức độ công việc như vậy là ổn. (GV16)

Dạy thêm – chất lượng dạy học và tâm tư của nghề giáo

Đối với những môn mà HS có nhu cầu học thêm, nhiều thầy cô thừa nhận có dạy thêm, nhưng là dạy HS lớp khác hoặc trường khác, chứ không nhận HS đang theo học chính khóa.

Chị không có ép HS. Chị ít dạy thêm nhất. Chị không có dạy luôn đó. Thường chị chủ yếu dạy HS trường khác, hoặc người ta nhờ dạy con người ta ở trường khác. (GV12)

Có nhưng chỉ dạy kèm, hoặc là 1-1 hoặc là 2-3 đưa một nhóm chứ không có mở lớp. (GV06)

Và nhiều GV khẳng định việc dạy thêm sẽ ảnh hưởng đến chất lượng dạy.

Một nguồn đó không đủ thu nhập nên mình phải dạy 2-3 nơi, khối lượng công việc nhiều hơn thì không thể nào đầu tư sâu sát thật kĩ. GV nào cũng vậy hết. Một người dạy một trường, nếu không làm thêm gì thì không thể đảm bảo đáp ứng nhu cầu cuộc sống tối thiểu hiện nay được. Nên chắc chắn không thể toàn tâm toàn ý. (GV20)

Áp lực có thể giảm mà vẫn hiệu quả? Hiện tại em nói thật là em vẫn chưa tìm ra phương pháp hợp lý hơn, đặc biệt là nhiều khi cũng một lúc 2, 3 việc. (GV03)

Đây cũng là trăn trở và tâm tư của nghề giáo. GV chia sẻ:

Tâm sự thật tình với chị là em phải đi dạy thêm, tất nhiên khi nói cái này, nhiều người nghĩ nó tiêu cực lắm. Thứ nhất để tránh những suy nghĩ đó, một là em nhận từ đầu năm. Tức là trước khi vào năm học, nếu có HS ở trường mình thì em cũng không biết em có dạy bé trong lớp. Cái thứ hai là khi đang học trong năm, nếu có bé trong lớp xin học thì tuyệt đối không nhận, để tránh những suy nghĩ không tốt về mình. Nhiều phụ huynh năn nỉ lắm nhưng mà phụ huynh không xin học cảm thấy không bình thường. Mình không đi dính chính điều đó được, nó rất là tế nhị. Cứ vậy cho nó lành. (GV02)

Với những môn học không có nhu cầu học thêm, GV nhận làm việc khác. Một số GV không dạy thêm vì đặc thù môn học như môn Văn hay Thể dục.

À không, mình không dạy thêm. GV Văn ở trường mình thì gần như không có ai dạy thêm. Chẳng hạn những thầy cô có điều kiện từ phía gia đình, chồng nuôi, ba mẹ nuôi. Hoặc là thầy cô làm những công việc khác như buôn bán, kinh doanh, vv. Gần như GV trường mình ở môn Văn thì không có ai dạy thêm hết.

Nếu nói đủ thì cũng nằm trong khả năng thôi. Cũng có công việc bên ngoài, một phần để mình giải tỏa, xả stress, thứ 2 là kiếm thêm thu nhập, hỗ trợ người nhà kinh doanh online vậy đó. (GV13)

Một số GV không bị áp lực kinh tế sẽ không dạy thêm. Họ chia sẻ như sau:

... Vì tôi không có nhu cầu tiêu tiền nhiều. (GV07)

Dạ không. Em bây giờ thoải mái hơn rất nhiều. Chắc em là người đam mê công việc. (GV10)
GV Văn ở trường mình thì gần như không có ai dạy thêm. Chẳng hạn những thầy cô có điều kiện từ phía gia đình, chồng nuôi, ba mẹ nuôi (GV13)

Thái độ – đạo đức của HS

Bên cạnh đó, thái độ và đạo đức của HS cũng là một trong những điều khiến GV phải bận tâm.

Lăn tăn về vấn đề HS. Khi dạy, không phải HS nào cũng ngoan, nghe lời. Giờ nó rất cá tính, nên mình quan tâm đến vấn đề giáo dục đạo đức cho HS mà mình không thấy nó bằng như hồi xưa. Ngày xưa học trò ngoan, còn giờ nó có gì là nó thể hiện ra ngay. ...Mình giảng thì nó có thái độ, không đồng tình. Cũng nhiều thành phần trong một lớp học. Làm mình lăn tăn về đạo đức của HS bây giờ... Ví dụ chuyện xảy ra ngoài mong muốn của mình như việc xử lý đĩa học trò vi phạm, mà thường xuyên cũng có, không lớp này cũng lớp khác. Ví dụ: đánh nhau, lên mạng nói xấu nhau... đó là cái lăn tăn của mình. (GV18)

Không vui vì đôi khi học trò lì, vậy thôi. Nhiều trường hợp trong lớp có một số HS cá biệt thì mình dạy mấy đứa lì thì mệt hơn. (GV29)

Áp lực? Có chứ. Nó vi phạm nội quy thì GV chủ nhiệm phải trực tiếp nhắc nhở, điều chỉnh hành vi. Nếu phụ huynh phối hợp thì rất dễ còn nếu phụ huynh không quan tâm thì rất mệt. Người ta bận, có những gia đình không giáo dục con vì ở độ tuổi lớp 10, 11 đang phát triển

tuổi dậy thì, nổi loạn. Nên nhiều lúc ba mẹ nói nó không nghe. Ba mẹ không điều chỉnh được hành vi của nó. (GV20)

Điều này phần nào gây áp lực cho GV.

Cân bằng công việc – cuộc sống

Về mức độ cân bằng giữa công việc và cuộc sống, trong khi một số GV hoàn toàn có thể làm chủ được việc này, một số khác gặp khó khăn trong việc sắp xếp công việc, đặc biệt là GV trẻ, có con nhỏ.

Chắc tại có con nhỏ nên thấy đi nhiều buổi cũng hơi ngán. Trường cũng có khó khăn là GV hai cấp và hai cơ sở nên các thầy xếp thời khóa biểu cũng rất cực. Các thầy cũng kêu gọi là thời khóa biểu có xấu thì cũng thông cảm. Không có bằng hồi trước lúc chưa có các bé thì dành nhiều thời gian cho trường lớp HS hơn. Giờ có bé rồi thì không có đủ sức dủ vẫn thích (GV30)

Trị liệu tâm lí và thể chất

Hầu hết GV được hỏi đều hiện không sử dụng bất cứ biện pháp trị liệu tâm lí nào để giải tỏa áp lực công việc.

Không có. (GV20)

Không. Tức là công việc của mình cũng chưa đến mức độ áp lực đến cỡ đó đâu. Đặc biệt môn xã hội của mình thì không đến mức độ áp lực đến mức stress phải giải tỏa. Nếu mình muốn thì chẳng qua là muốn sức khỏe tốt thôi. Chứ đối với mình do stress là không thể. (GV11)

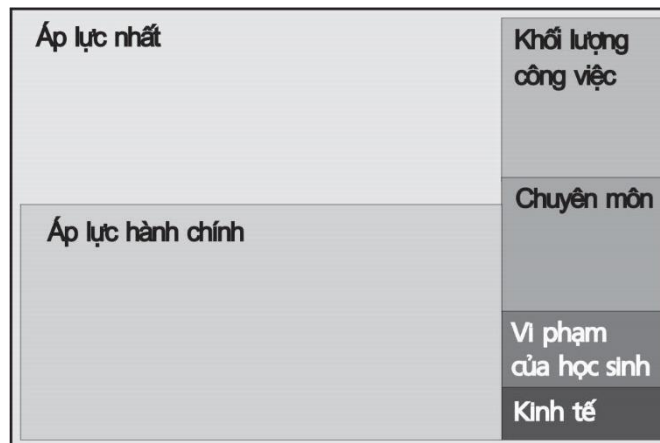
Không. Dạy môn này nhẹ nhàng. Có tập gym để giữ sức khỏe thôi chứ không phải áp lực sức khỏe. (GV06)

Tuy nhiên, có 1 trường hợp GV cần phải điều trị tâm lí.

Các vấn đề trong tổ, dù mình không phải người liên quan nhưng bị ảnh hưởng. Vốn dĩ mình hay để ý những chuyện áp lực của dư luận, nên có thời gian sức khỏe của mình giảm sút rõ rệt. Một phần do thời gian đầu mới về, dạy cũng còn nhiệt huyết sôi nổi, đứng nhiều không để ý chuyện nghỉ ngơi... Cũng cho thuốc điều trị mới cân bằng. Gọi là bị stress. Sức khỏe báo động quá nên dịp hè này cũng ráng kiếm thời gian đi tập thể dục, nhưng cũng được một thời gian thôi vì đi về mệt quá nên cũng nằm một chỗ thôi. (GV13)

Áp lực nhất

Sau khi chia sẻ về những áp lực trong công việc, GV cũng được hỏi quan điểm của họ về việc gì gây áp lực nhất cho họ. Kết quả như sau (xem Hình 2):



Hình 2. Tỷ lệ áp lực công việc nhất theo số người đánh giá

Trong số 18 lượt GV chia sẻ, một nửa đề cập áp lực hành chính, theo sau là khối lượng công việc và chuyên môn (áp lực dạy hiệu quả) (5 GV). Có 3 GV chia sẻ thái độ và hành xử của HS là áp lực nhất với họ và 02 GV cho biết vấn đề lương và kinh tế áp lực nhất với họ trong công việc.

2.4. Thảo luận và hàm ý

Kết quả phỏng vấn cho thấy một số chủ đề chính GV thảo luận về áp lực công việc (stressors), bao gồm áp lực hành chính, thái độ và ứng xử của HS, áp lực chuyên môn, và việc dạy thêm. Đa số kết quả này phù hợp với các nghiên cứu trước đây (Betoret, 2009; Stephenson, 2012). Dù có áp lực nhưng gần như tất cả GV được phỏng vấn (trừ 1 trường hợp) không bị áp lực quá đến nỗi phải sử dụng liệu pháp trị liệu nhằm giảm căng thẳng; từ đó, họ cũng chia sẻ cách cân bằng cuộc sống và công việc. Khi chia sẻ về mức độ áp lực của các loại hình áp lực khác nhau, nhiều GV cho rằng áp lực hành chính là nhất và kể đến là khối lượng công việc và chuyên môn, ứng xử và hành vi của HS, vấn đề kinh tế (lương của GV).

Công việc hành chính và ứng phó

Công việc hành chính thực sự là các nhân tố áp lực hàng đầu trong công việc của GV như sổ sách, báo cáo, lịch trình, kế hoạch... là các thứ mà GV phải hoàn thành theo quy định, thời hạn. Đối với một số việc, GV chỉ có cách dành nhiều thời gian (ngoài giờ) mới hoàn thành và có thể ứng phó bằng cách làm cho có hình thức. Điều này nhất quán với ý kiến của một số chuyên gia (To, 2018). Điều đáng chú ý là một số công việc được đánh giá không thực sự gắn liền hoặc có vai trò rất thấp đối với chất lượng giảng dạy, mục tiêu đào tạo trong khi phải tiêu tốn nhiều công sức và thời gian. Do đó, việc cải tiến, tinh giản, đổi mới công việc hành chính của GV cần được quan tâm tiến hành mạnh hơn nữa, như tinh thần của Bộ GD & ĐT đã chỉ đạo các Sở (Nhat Nam, 2019).

Khối lượng công việc

Bên cạnh công việc hành chính, các công việc giảng dạy và ngoài giảng dạy cũng được GV nhận định là áp lực lớn với quá nhiều đầu việc. Cảm nhận của GV là phù hợp nếu tham khảo quy định hiện hành (Ministry of Education and Training, 2009): *Khối lượng giảng dạy*: (1) số tiết định mức lên lớp và chủ nhiệm, (2) ra đề/chấm bài kiểm tra/thi; *Công việc ngoài giảng dạy*: (1) giáo án, (2) hội họp hội đồng, tổ bộ môn, đoàn thể, (3) phong trào thi đua, (4) thanh kiểm tra nội bộ/dự giờ, (5) tập huấn chuyên môn, chính trị; Giao tiếp và ứng phó với HS và phụ huynh HS. Nếu là chủ nhiệm: quản lí lớp học trong các hoạt động học tập và ngoại khóa; giáo dục HS; phối hợp với đoàn thể và các lực lượng giáo dục khác. Cần nghiên cứu xem xét tinh giản, cải tiến và đổi mới các công việc ngoài giảng dạy để GV có thể tập trung cao hơn cho hoạt động giảng dạy, điều này hàm nghĩa, áp lực chuyên môn lẽ ra phải là áp lực hàng đầu, chứ không phải công việc hành chính hay khối lượng công việc.

Áp lực chuyên môn và ứng phó

Áp lực chuyên môn không được các GV đặt lên hàng đầu là điều đáng chú ý, nhất là khi không ít GV cho rằng các áp lực này chỉ hiện diện và tác động đáng kể với người mới ra nghề, chưa có kinh nghiệm. Trong khi đó, yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy và mục tiêu đào tạo HS theo hướng năng lực, đặc biệt ở chương trình mới là rất cao (Ministry of Education and Training, 2018). Điều này có thể giải thích qua các giả thuyết: (1) mục tiêu đào tạo thực tế là thi tốt nghiệp THPT và tuyển sinh đại học – đây cũng là yêu cầu của HS, phụ huynh và cả nhà trường, nên yêu cầu chuyên môn tập trung cao vào đây, (2) hình thức thi và thi tuyển chủ yếu hướng đến kiến thức thuần, chương trình mới chưa áp dụng cho bậc THPT, nên các vấn đề chuyên môn có thể giải quyết bằng kinh nghiệm của GV: thực hiện đúng, đủ chương trình quy định về kiến thức với phương pháp giảng dạy truyền thống. Như vậy, GV cũng đã có cách ứng phó hữu hiệu với áp lực chuyên môn trong bối cảnh này. Điều này cũng cho thấy sự đổi mới mục tiêu và phương pháp giáo dục (như đang tiến hành ở lớp 1, sắp tới ở lớp 2 và 6 – năm học 2021-2022) là cần thiết, nhưng cũng sẽ gặp ít nhiều thử thách.

Thái độ và đạo đức của HS trong trường lớp

Đây là một áp lực đáng kể đối với GV. Kết quả tương tự với một số nghiên cứu trước đây về các tác nhân ảnh hưởng đến trạng thái stress của GV, bao gồm quản lí lớp học tiêu cực ảnh hưởng đến tình trạng cạn kiệt cảm xúc của GV (Borg, 1990; Lewis, 1991; Balson, 1992) và nhiều nghiên cứu tương tự cho thấy mối liên hệ giữa hành vi sai trái của HS với tình trạng kiệt sức và căng thẳng của GV (O'Connor & Clarke, 1990; Borg, Riding, & Falzon, 1991; Boyle, Borg, Falzon, & Baglioni, 1995; Tsouloupas et al. 2010; Gable et al. 2009). Điểm đáng quan tâm ở đây là các GV cho rằng có sự xuống cấp theo các thế hệ, xét về khía cạnh đạo đức và văn hóa trong hành vi ứng xử và học tập của HS. Sự xuống cấp này có là hiện tượng phổ biến trên diện rộng hay không và nguyên nhân nào gây ra tình

trạng đó; yếu tố môi trường học đường (theo quan điểm của HS) có vai trò nào trong hiện tượng này là các câu hỏi đáng được trả lời.

Áp lực kinh tế và ứng phó

Thực chất, đây là áp lực cuộc sống gia đình, nhưng có sự góp phần đáng kể của công việc giảng dạy khi GV nhận thu nhập chính thức từ công việc đó. Các nỗ lực cải thiện thu nhập GV từ các chính sách của chính quyền và Sở GD&ĐT TPHCM là đáng ghi nhận khi áp lực kinh tế được các GV xếp cuối, sau các áp lực khác. Tuy nhiên, yêu cầu đời sống vật chất, gia đình có lẽ vẫn cao hơn thu nhập chính thức từ ngôi trường mà GV có biên chế. Hiện tượng dạy thêm – có thể xem là một ứng phó đối với áp lực kinh tế gia đình khi thu nhập chưa đáp ứng tương xứng, là khá phổ biến, đặc biệt là đối với các môn khoa học tự nhiên và ngoại ngữ (có trong các kì thi tốt nghiệp, tuyển sinh). Đây cũng là một vấn đề cần giải quyết tiếp tục một cách cơ bản, không chỉ ở phạm vi TPHCM mà còn là cả nước.

Bệnh thành tích

Bệnh thành tích trong giáo dục được nhắc rất nhiều trong dư luận, trên các phương tiện thông tin đại chúng và các chuyên gia giáo dục xem như vấn nạn. Cụ thể, điều tra ở 4 địa phương thuộc khu vực miền Bắc và miền Trung cho thấy mức độ nghiêm trọng của nó (Nhat Hong, 2020; Vietnam Journal of Education, 2020). Tuy nhiên, qua phỏng vấn, vấn nạn này thể hiện không rõ nét lắm ở cảm nhận của các GV, chưa đáng kể để xem đây là áp lực thực sự. Điều này có thể cho thấy các chính sách, cách thức điều hành của Sở GD&ĐT TPHCM và các Ban Giám hiệu là hữu hiệu đối với bệnh thành tích, và đã tạo ra hiệu quả khác biệt so với các địa phương trên.

Stress và trị liệu

Nhìn chung, tác động của các tác nhân áp lực trong công việc không gây ra các tổn thương, sang chấn đáng kể về tâm lí và thể chất của các GV. Điều này khác với kết quả một số nghiên cứu trước ở GV mầm non và giảng viên đại học, các nghiên cứu này cho thấy các biểu hiện stress ở GV là đáng quan tâm (Le, 2018). Tuy nghiên cứu này chưa đi sâu vào các biểu hiện của stress, nhưng qua các điểm trình bày ở trên, có thể thấy các GV tham gia phỏng vấn đã có ứng phó khá hiệu quả đối với các áp lực trực tiếp và gián tiếp từ công việc. Nhìn chung, khi cuộc sống gia đình đòi hỏi, họ cũng biết cách cân bằng (dù có thể không tích cực) bằng cách giảm thời gian, công sức đầu tư cho công việc trong nhà trường.

3. Kết luận

Nghiên cứu định tính này được tiến hành nhằm mục tiêu khám phá các nhân tố áp lực (stressors) từ công việc và cách ứng phó của GV THPT ở TPHCM. Qua phỏng vấn 30 GV ở cả nội thành lẫn ngoại thành, các tác nhân áp lực đáng quan tâm (theo thứ tự từ cao đến thấp) là: (1) áp lực công việc hành chính; (2) tổng khối lượng, chủng loại công việc giảng dạy và ngoài giảng dạy phải thực hiện; (3) áp lực chuyên môn; (4) thái độ – đạo đức của HS và (5) áp lực kinh tế. Để ứng phó, các GV (1) hoàn thành công việc hành chính

một cách hình thức; (2) dùng kinh nghiệm xử lý chuyên môn; (3) dạy thêm; (4) giảm bớt công sức, thời gian dành cho công việc giảng dạy, trường lớp. Tổng hợp các áp lực và ứng phó của GV cho thấy họ ít bị các tổn thương, sang chấn tâm lý hoặc thể chất. Ngoài ra, chính sách của chính quyền và Sở GD & ĐT đã tạo được hiệu quả nhất định trong cải thiện thu nhập đối với GV THPT và điều trị bệnh thành tích trong nhà trường.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy một số vấn đề quản trị cần quan tâm: (1) cải tiến, đổi mới công việc hành chính; (2) cải tiến, đổi mới các công việc ngoài giảng dạy của GV; (3) cải thiện hơn nữa tiền lương của GV một cách cơ bản; (4) thiết đặt các yêu cầu chuyên môn và chính sách hỗ trợ phù hợp cho GV trong chương trình giáo dục phổ thông mới.

Đây chỉ là một nghiên cứu định tính với cỡ mẫu nhỏ (30 GV) và chỉ tập trung vào khám phá các tác nhân áp lực và ứng phó liên quan, vì vậy chưa thể kết luận trên phạm vi rộng và đầy đủ. Nhưng qua đó, có thể đề xuất các hướng nghiên cứu sau: (1) biểu hiện stress và ứng phó stress ở GV; (2) hành vi ứng xử trong trường lớp của HS; (3) môi trường học đường theo quan điểm của HS và hành vi, thái độ có liên quan.

❖ **Tuyên bố về quyền lợi:** Các tác giả xác nhận hoàn toàn không có xung đột về quyền lợi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Central Committee of Vietnam Communist Party (2013). *Nghi quyết “về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”* [Resolution No. 29-NQ/TW on “fundamental and comprehensive innovation in education, serving industrialization and modernization in a socialist-oriented market economy during international integration” ratified in the 8th session]. Hanoi.
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on work-related stress*. United Kingdom.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 229-243.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational review*, 53(1), 27-35.
- Lambert, R. G., McCarthy, C., O'Donnell, M., & Wang, C. (2009). Measuring elementary teacher stress and coping in the classroom: Validity evidence for the classroom appraisal of resources and demands. *Psychology in the Schools*, 46(10), 973-988.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual review of psychology*, 44(1), 1-22.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*: New York: Springer Publishing Company.

- Le, T. H. (2018). Stress nghề nghiệp ở giáo viên có thể được kiểm soát bằng chuẩn bị tâm lý tốt [Teachers' stress can be controlled by good psychological preparation]. Retrieved from <http://vniosh.vn/Details/id/8030/Stress-nghe-nghiep-o-giao-vien-can-duoc-kiem-soat-bang-chuan-bi-tot-tam-ly>
- Ministry of Education and Training (2009). *Thông tư số 28/2009/TT-BGDĐT ban hành ngày 21/10/2009 "Quy định chế độ làm việc đối với giáo viên phổ thông [Circular No. 28/2009/TT-BGDĐT dated October 21, 2009 on amendments to Regulation on working regime for teachers of upper secondary schools]*. Hanoi.
- Ministry of Education and Training (2018). *Thông tư 32/2018/TT-BGDĐT ban hành chương trình giáo dục phổ thông mới [Circular 32/2018/TT-BGDĐT promulgating a new general education program]*. Hanoi.
- Nguyen, T. H. (2016). Vị thế quan trọng của người thầy trong đổi mới giáo dục hiện nay [The importance of teachers during the educational reform in Vietnam]. Retrieved from https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/42258/vi-the-quan-trong-cua-nguoi-thay-trong-doi-moi-giao-duc-hien-nay.aspx
- Nhat Hong (2020). Bệnh thành tích trong giáo dục gây ra những hậu quả gì [The consequences of "achievement diseases"]. Retrieved from <https://dantri.com.vn/giao-duc-huong-nghiep/benh-thanh-tich-trong-giao-duc-gay-ra-nhung-hau-qua-gi-20200913093342599.htm>
- Nhat Nam (2019). Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo: Phải giảm áp lực hành chính cho giáo viên [Minister of Education and Training: a request to reduce teachers' workload], Retrieved from: <http://baohinhphu.vn/Giao-duc/Bo-truong-GDDT-Phai-giam-ap-luc-hanh-chinh-cho-giao-vien/356602.vgp>
- Stephenson, T. D. (2012). *A quantitative study examining teacher stress, burnout, and self-efficacy*. (Doctor of Education). University of Phoenix.
- To, B. T. (2018). Áp lực lao động của giáo viên phổ thông: thực trạng, nguyên nhân, giải pháp [Pressure of high school teachers; current situation, causes, solutions]. Retrieved from <http://senvietedu.vn/ap-luc-lao-dong-cua-giao-vien-pho-thong-hien-nay-thuc-trang-nguyen-nhan-giai-phap.html>
- Vietnam Journal of Education (2020). Hội thảo khoa học “Thực trạng 'bệnh thành tích' trong giáo dục hiện nay – Giải pháp ngăn chặn và xóa bỏ bệnh thành tích trong giáo dục, [Conference on "achievement diseases" in educational system- Solutions to eliminate them]. Retrieved from <https://tapchigiaoduc.moet.gov.vn/vi/news/tin-tuc-su-kien/hoi-thao-khoa-hoc-thuc-trang-benh-thanh-tich-trong-giao-duc-hien-nay-giai-phap-ngan-chan-di-den-xoa-bo-benh-thanh-tich-trong-giao-duc-586.html>
- Vietnam National Assembly (2014). *Nghi quyết số 8/2014/QH13 về đổi mới chương trình giáo dục, sách giáo khoa phổ thông [Resolution No. 8/2014/QH13 on renovation of general education curriculum and textbooks]*. Hanoi.
- Vietnam National Assembly (2005). *Luật Giáo dục [Education Law]*. Hanoi: Vietnam National Assembly.
- Vietnam National Assembly (2009). *Luật Giáo dục (sửa đổi) [Education Law – Amendment]*. Hanoi: Vietnam National Assembly.

**TEACHERS' STRESS AT HIGH SCHOOLS IN HO CHI MINH CITY:
A QUALITATIVE STUDY**

Pham Thi Huong^{1*}, Nguyen Thanh Long², Dang Hung Vu³

¹Ho Chi Minh University of Education, Vietnam

²Tra Vinh University, Vietnam

³An Giang University, HCM National University, Vietnam

**Corresponding author: Pham Thi Huong – Email: huong.pham@ier.edu.vn*

Received: June 20, 2021; Revised: July 15, 2021; Accepted: August 15, 2021

ABSTRACT

Teaching is a unique profession. Many international studies have been conducted on teacher stress, yet limited studies on this aspect have been carried out in the Vietnamese context. This article presents the results of qualitative research on the stress of high school teachers in Ho Chi Minh City (HCMC). The results of in-depth interviews with 30 teachers show that teachers are under the most pressure from administrative tasks, high workload, professional tasks, followed by stress from students' (problematic) behaviors and attitudes, and income. The article also provides governance implications related to teachers' stress.

Keywords: administrative stressors; students' behaviors; teaching profession; teachers' stress; workload