

CẢM NHẬN HẠNH PHÚC TRONG CÔNG VIỆC CỦA VIÊN CHỨC TẠI HỌC VIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Trần Thị Hải Yến

Khoa Tâm lý – Giáo dục, Học viện Quản lý giáo dục

Tóm tắt: Hướng đến chủ đề của ngày sức khỏe tâm thần thế giới năm 2024 “ưu tiên sức khỏe tâm thần tại nơi làm việc”, bài viết này báo cáo kết quả nghiên cứu về cảm nhận hạnh phúc trong công việc của viên chức tại Học viện Quản lý Giáo dục. Thông qua điều tra 89 khách thể và phân tích dữ liệu bằng phần mềm thống kê trong khoa học xã hội, bài viết cung cấp thực trạng cảm nhận hạnh phúc trong công việc của viên chức tại Học viện Quản lý Giáo dục. Bài báo cũng phân tích thực trạng ở các nhóm khách thể khác nhau, mối liên hệ giữa thực trạng đó với các biến liên quan như: giới tính, chức năng của khoa, phòng. Kết quả của bài viết đưa ra những nhận định ban đầu, định hướng các nghiên cứu tiếp theo nhằm phân tích mối liên hệ giữa các yếu tố có liên quan tới cảm nhận hạnh phúc của viên chức, từ đó đề xuất các biện pháp tác động nhằm hình thành, duy trì và nâng cao cảm nhận hạnh phúc của viên chức tại Học viện Quản lý giáo dục.

Từ khóa: Cảm nhận hạnh phúc trong công việc, viên chức.

PERCEPTION OF HAPPINESS AT WORK AMONG STAFF AT THE NATIONAL ACADEMY OF EDUCATION MANAGEMENT

Tran Thi Hai Yen

Faculty of Psychology and Education, National Academy of Education Management

Abstract: Aiming at the theme of World Mental Health Day 2024 “Prioritizing mental health at work”, this article reports the results of a study on the sense of happiness at work of official at the Academy of Educational Management. Through the investigation of 89 subjects and data analysis using Statistical Package for the Social Sciences, the article provides the current state of happiness at work of official at the Academy of Educational Management. The article also analyzes the current state in different groups of subjects, the relationship between that state and related variables such as gender, function of faculty, department. The results of the article provide initial comments, orienting further studies to analyze the relationship between factors related to the sense of happiness of official, thereby proposing measures to form, maintain and enhance the sense of happiness of civil servants at the Academy of Educational Management.

Keywords: happiness at work, official.

Nhận bài: 19/07/2025

Phản biện: 19/08/2025

Duyệt đăng: 24/08/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh xã hội không ngừng vận động, biến đổi, con người luôn đề cao khía cạnh “hạnh phúc” của cuộc sống. Cùng với đó, các lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn những năm gần đây có xu hướng hướng sự chú ý vào sức khỏe tâm thần của con người, với mục tiêu tìm hiểu thực trạng, đề xuất các giải pháp giúp con người sống hạnh phúc. Các vấn đề được đặt ra với mong muốn tìm câu trả lời chung: Làm thế nào để con người được hạnh phúc? Tại Việt Nam, các dự án thực tế về hạnh phúc cũng được triển khai, như dự án “Trường học hạnh phúc”, “hạnh phúc nơi công sở”.

Trong 2 thập niên gần đây, đa số các nhà khoa học nghiên cứu về chủ đề “hạnh phúc của người lao động trong công việc” đều có kết luận khá thống nhất rằng: hạnh phúc trong công việc của người lao động là một nhân tố quan trọng trong sự thành công của tổ chức và có mối quan hệ cùng chiều với hiệu quả công việc của người lao động. Kathryn M. Page và cộng sự (2009), Rodríguez và Sanz (2013).

Tại Việt Nam, Các nghiên cứu của Hồ Thị Thúy Hằng và cộng sự (2025), Phạm Thế Kiên (2018) đều thống nhất rằng: giáo viên hiện nay đều cảm nhận hạnh phúc không cao. Cụ thể, có 10.2% cán bộ viên chức không hạnh phúc, 9.3% ít hạnh phúc, 11.2% hạnh phúc ở mức dưới trung bình, 31.3% hạnh phúc ở mức trung bình, mức rất hạnh phúc chỉ có 3.6%.

Là một cơ sở giáo dục đào tạo Đại học, sau Đại học, trong xu thế xã hội biến đổi những năm gần đây, Học viện Quản lý Giáo dục phải đối mặt với nhiều thách thức. Điều này ít nhiều ảnh hưởng đến tâm trạng, tư tưởng và xu hướng gắn kết với tổ chức của viên chức tại Học viện Quản lý giáo dục. Thực trạng này kéo dài sẽ có tác động tiêu cực đến bầu không khí tâm lý và hiệu quả công việc của viên chức. Nếu đánh giá được cảm nhận hạnh phúc trong công việc của người lao động tại Học viện Quản lý Giáo dục và tác động của các yếu tố liên quan đến cảm nhận hạnh phúc của họ thì có thể đề xuất các giải pháp giúp người lao động hình thành và duy trì cảm nhận hạnh phúc

trong công việc, góp phần phát triển hiệu quả lao động, nâng cao chất lượng cuộc sống.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp

Thiết kế nghiên cứu: Thiết kế nghiên cứu cắt ngang, đo lường và đánh giá cảm nhận hạnh phúc trong công việc của viên chức tại một khoảng thời gian. Vì vậy, kết quả thu được phản ánh thực hiện hiện tại hoặc xung quanh thời điểm hiện tại, không có giá trị kết luận chung trong cả tiến trình.

Khách thể: Phạm vi về khách thể của nghiên cứu này là viên chức, vì vậy sau khi loại trừ các viên chức quản lý, nhân viên, khảo sát và sử dụng dữ liệu khảo sát của 89 khách thể là viên chức tại Học viện Quản lý giáo dục. Các viên chức này có đặc điểm là đã và đang công tác tại Học viện từ trên 3 tháng trở lên, được nhóm thành các nhóm: Làm việc tại Học viện dưới 1 năm, từ 1-5 năm, từ 5-10 năm và trên 10 năm.

Phương pháp: Để đảm bảo tính bảo mật và khách quan, sử dụng phương pháp nghiên cứu chính là phương pháp Điều tra bằng phiếu hỏi. Phiếu hỏi được gửi đến khách thể bằng 02 con đường: online và bản giấy. Dữ liệu thu thập được từ phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi là dữ liệu chính được phân tích trong bài báo này. Bên cạnh đó, để phân tích dữ liệu, sử dụng phương pháp Thống kê toán học với sự trợ giúp của phần mềm thống kê trong khoa học xã hội SPSS 26.

Công cụ: Từ kết quả tổng quan điểm luận và thao tác hóa khái niệm, thiết kế phiếu hỏi “Cảm nhận hạnh phúc trong công việc của viên chức tại Học viện Quản lý giáo dục” trên cơ sở 03 biến: Cảm xúc tích cực với công việc; hài lòng với công việc; cảm nhận giá trị bản thân trong công việc. Mỗi biến được đo lường bằng tập hợp các items, mỗi item bao gồm 5 mức độ lựa chọn từ: (1) Rất đúng với tôi đến (5) Hoàn toàn sai với tôi. Kết quả đo lường được tính điểm trung bình, đối chiếu với các khoảng phân loại theo cách phân loại thống kê để đánh giá. Điểm trung bình thang đo càng thấp cho thấy khách thể càng cảm nhận hạnh phúc cao trong công việc. Ngược lại, điểm trung bình càng cao cho thấy khách thể càng ít cảm nhận hạnh phúc trong công việc. Phân loại mức độ này tương tự với các biểu hiện của cảm nhận hạnh phúc (Cảm xúc tích cực, hài lòng, cảm nhận giá trị bản thân).

Đạo đức nghiên cứu: Để đảm bảo các nguyên tắc đạo đức trong nghiên cứu, trước khi lấy dữ liệu, khách thể được mời tham gia nghiên cứu

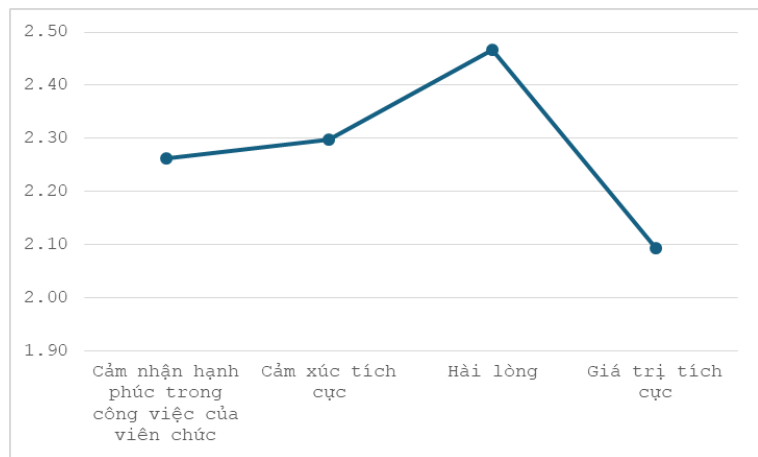
thông qua bản giới thiệu và mô tả về phiếu khảo sát cũng như quyền lợi của khách thể. Thông tin thu thập được mã hóa và bảo mật. Các kết quả được trình bày trung thực từ dữ liệu thu được và đánh giá một cách khách quan.

2.2. Kết quả

Trên cơ sở tổng quan điểm luận, cho rằng: hạnh phúc là kết quả của quá trình tương tác giữa cá nhân với môi trường, vì vậy hạnh phúc được hình thành trên cơ sở cá nhân đánh giá được nhu cầu của bản thân và mức độ đáp ứng từ môi trường sống những nhu cầu đó; có cảm xúc tích cực với các sự kiện trong cuộc sống và cảm nhận có giá trị trong các tình huống của cuộc sống. Vì vậy, cảm nhận hạnh phúc trong công việc được hiểu là cá nhân hài lòng với công việc; có cảm xúc tích cực và rất ít cảm xúc tiêu cực khi làm việc; nhận thức được giá trị của bản thân trong các mối quan hệ công việc.

Từ quan niệm trên, tiến hành đo lường cảm nhận hạnh phúc trong công việc của viên chức tại Học viện Quản lý giáo dục dựa trên ba đặc điểm chính: Có cảm xúc tích cực với công việc, hài lòng với công việc và cảm nhận giá trị bản thân trong công việc.

Kết quả tổng thể cho thấy: Viên chức tại Học viện Quản lý giáo dục nhìn chung hạnh phúc trong công việc. ĐTB cảm nhận hạnh phúc là 2.26, ĐTB chạy từ mức rất hạnh phúc đến mức trung bình (lúc hạnh phúc lúc không). $Sd = 0.5$ cho thấy mức độ phân tán ĐTB cảm nhận hạnh phúc ở mức trung bình. Cụ thể: 67.4% viên chức cảm thấy hạnh phúc, 9% viên chức rất hạnh phúc, 23.6% viên chức cảm thấy bình thường và không có viên chức nào không cảm thấy hạnh phúc. Các biểu hiện cụ thể có ĐTB ở mức tương đương ĐTB tổng thể. Cụ thể: ĐTB cảm xúc tích cực của viên chức là 2.3 (cao), ĐTB mức độ hài lòng của viên chức là 2.47 (cao), ĐTB cảm nhận giá trị bản thân của viên chức là 2.09 (cao). Tuy nhiên, cả ba biểu hiện này đều có ĐTB ở mức thấp. Điều này cho thấy: Nhìn chung, viên chức tại Học viện Quản lý giáo dục hạnh phúc trong công việc. Kết quả này khá tập trung ở 89 khách thể. Viên chức cũng có cảm xúc tích cực trong công việc ở mức cao, hài lòng cao với công việc, cảm nhận giá trị bản thân trong công việc ở mức cao. Tuy nhiên, với các biểu hiện riêng lẻ, vẫn tồn tại khách thể có cảm xúc tích cực, mức hài lòng, cảm nhận giá trị bản thân ở mức thấp. Biểu đồ dưới đây mô phỏng rõ nhất thực trạng này:



Biểu đồ 1: Cảm nhận hạnh phúc trong công việc của viên chức tại Học viện Quản lý giáo dục

Nếu như tỉ lệ viên chức có “cảm xúc tích cực” và “cảm nhận giá trị bản thân” ở mức thấp khá ít (2.2%) thì tỉ lệ viên chức cảm thấy không hài lòng trong công việc chiếm 12.4%. Điều này cũng gợi nên một thực trạng cần được quan tâm. Mức độ hài lòng trong công việc được đo lường dựa trên sự tác động của các yếu tố bên ngoài đến nhu cầu của viên chức, như: Thu nhập, mối quan hệ, phong cách lãnh đạo ... Vì vậy, giả thuyết đặt ra là có

một bộ phận viên chức không được thỏa mãn với thu nhập, với mối quan hệ công việc tại Học viện hoặc với phong cách lãnh đạo của người quản lý trực tiếp. Bên cạnh đó, tỉ lệ rất nhỏ viên chức có cảm xúc tích cực hoặc cảm nhận giá trị bản thân ở mức thấp đặt ra giả thuyết rằng viên chức tại Học viện Quản lý giáo dục có suy nghĩ tích cực và khả năng quản lý cảm xúc khá tốt (Bảng 1). Điều này liên quan đến đặc điểm nhân cách của viên chức.

Bảng 1: Phân nhóm cảm nhận hạnh phúc trong công việc của viên chức

Biểu hiện	Tỉ lệ (%)			
	Thấp	Trung bình	Cao	Rất cao
Cảm xúc tích cực	2.2	31.5	46.1	20.2
Hài lòng	12.4	20.2	61.8	5.6
Cảm nhận giá trị bản thân	2.2	13.5	65.2	19.1
Cảm nhận hạnh phúc tổng thể	0.0	23.6	67.4	9.0

Điểm lưu tâm đối với kết quả khảo sát cho thấy: Không có sự khác biệt về cảm nhận hạnh phúc trong công việc của viên chức giữa các phòng/ ban, giữa các viên chức có tuổi nghề, tuổi đời khác nhau. Điều này cho thấy kết quả thể hiện ở trên là tương đối ổn định đối với viên chức tại Học viện Quản lý giáo dục. Chỉ có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về cảm nhận hạnh phúc giữa viên chức nữ và viên chức nam ($p = 0.05$). Cụ thể là: Nam giới có ĐTB cảm nhận hạnh phúc là 2.06, nữ giới có ĐTB cảm nhận hạnh phúc là 2.36. Mặc dù viên chức nam giới và nữ giới đều cảm thấy hạnh phúc ở mức cao trong công việc, tuy nhiên, nam giới cảm thấy hạnh phúc hơn nữ giới.

So sánh các biểu hiện cảm nhận hạnh phúc giữa các nhóm khách thể khác nhau. Kết quả cho thấy: (1) Có sự khác biệt về cảm xúc tích cực và cảm nhận giá trị tích cực giữa nam và nữ ($p < 0.05$). Cụ thể là nam giới có cảm xúc tích cực hơn

nữ giới (ĐTB cảm xúc tích cực của nam giới = 2.05, ĐTB cảm xúc tích cực của nữ giới = 2.36; ĐTB cảm nhận giá trị bản thân của nam giới = 1.82, ĐTB cảm nhận giá trị bản thân của nữ giới = 2.17); (2) có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về mức độ hài lòng trong công việc giữa viên chức các khoa, phòng ($p < 0.05$). Trong đó, mức độ hài lòng từ cao đến thấp lần lượt thuộc về: Khoa Cơ bản, khoa Tâm lý – Giáo dục, khối phòng/ ban, khoa Ngoại ngữ, khoa Quản lý, khoa Công nghệ thông tin và truyền thông với ĐTB mức độ hài lòng lần lượt là: 1.97; 2.2; 2.46; 2.5; 2.6; 2.98. Trong đó, viên chức các khoa và khối phòng/ ban bày tỏ hài lòng trong công việc nhưng viên chức khoa Công nghệ thông tin và truyền thông bày tỏ lúc hài lòng lúc không. Luận giải cho kết quả này, giả thuyết rằng: Nữ giới ít cởi mở, ít hướng ngoại hơn nam giới; sự kết hợp giữa tính chất mối quan hệ, tương tác trong công việc, và phong cách lãnh

đạo của người quản lý trực tiếp với đặc điểm nhân cách của viên chức tại mỗi khoa/ phòng ban khác nhau dẫn đến những biểu hiện cảm nhận hạnh phúc khác nhau ở những nhóm khách thể này.

Để kiểm định luận giải trên, phân tích mối liên hệ giữa tiêu biến “hài lòng” với biến “khoa, phòng” thông qua kiểm định Chi-Square. Kết quả kiểm định cho thấy giá trị Chi-Square > 0.05 (Chi-Square = 0.09), tức là không có mối liên hệ giữa hai biến này. Kết hợp với kết quả phân tích ANOVA trình bày ở trên, giả định rằng sự khác biệt về mức độ hài lòng trong công việc của viên chức giữa các khoa, phòng không có mối liên hệ với đặc điểm của khoa, phòng đó. Tức là có những

yếu tố bên ngoài đơn vị ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của viên chức các khoa, phòng. Giả thuyết này định hướng cho các nghiên cứu tiếp theo về mối liên hệ giữa mức độ hài lòng trong công việc của viên chức với các yếu tố tổng thể tại Học viện Quản lý giáo dục.

Để nhận định rõ hơn mối liên hệ giữa cảm nhận hạnh phúc và các biểu hiện còn lại của cảm nhận hạnh phúc của viên chức với biến “khoa, phòng”, căn cứ vào giá trị Chi-Square của phép phân tích thống kê. Kết quả chỉ ra: đặc điểm riêng biệt của khoa/ phòng có mối liên hệ với duy nhất với biểu hiện “cảm nhận giá trị bản thân”, với Chi-Square = 0.04.

Bảng 2: So sánh cảm nhận giá trị bản thân của viên chức giữa các khoa, phòng

Mức độ/ khoa, phòng		Khoa Cơ bản	Khoa Công nghệ TT&TT	Khoa Ngoại ngữ	Khoa Quản lý	Khoa TL-GD	Phòng ban	Tổng
Thấp	Số lượng	0	0	0	2	0	0	2
	% ĐTB	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	% Đơn vị	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	2.2%
Trung bình	Số lượng	0	0	1	1	3	7	12
	% ĐTB	0.0%	0.0%	8.3%	8.3%	25.0%	58.3%	100.0%
	% Đơn vị	0.0%	0.0%	10.0%	7.1%	25.0%	20.0%	13.5%
Cao	Số lượng	6	10	6	11	6	19	58
	% ĐTB	10.3%	17.2%	10.3%	19.0%	10.3%	32.8%	100.0%
	% Đơn vị	75.0%	100.0%	60.0%	78.6%	50.0%	54.3%	65.2%
Rất cao	Số lượng	2	0	3	0	3	9	17
	% ĐTB	11.8%	0.0%	17.6%	0.0%	17.6%	52.9%	100.0%
	% Đơn vị	25.0%	0.0%	30.0%	0.0%	25.0%	25.7%	19.1%
Tổng	Số lượng	8	10	10	14	12	35	89
	% ĐTB	9.0%	11.2%	11.2%	15.7%	13.5%	39.3%	100.0%
	% Đơn vị	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Điều này cho thấy: mặc dù không có sự khác biệt về cảm nhận giá trị bản thân giữa viên chức các khoa/ phòng, nhưng đặc điểm riêng của các khoa/ phòng có mối liên hệ với cảm nhận giá trị của viên chức tại đây. Điều này gợi ý cho các phân tích tiếp theo về mối liên hệ giữa cảm nhận giá trị bản thân với các đặc điểm thuộc về khoa/ phòng như: Tính chất mối quan hệ đồng nghiệp, phong cách lãnh đạo và đặc điểm nhân cách của viên chức.

III. KẾT LUẬN

Kết quả phân tích thực trạng ở trên cho thấy: Nhìn chung, viên chức tại Học viện Quản lý giáo dục cảm nhận hạnh phúc trong công việc. Kết quả

này đúng với tất cả viên chức tại các khoa/phòng khác nhau của Học viện. Kết quả này gợi ý các cấp lãnh đạo cũng như viên chức cần tiếp tục quan tâm để duy trì cảm nhận hạnh phúc trong công việc của viên chức. Để làm được điều này, bản thân mỗi viên chức cần nhận diện rõ cảm nhận hạnh phúc trong công việc của bản thân đã được hình thành dựa trên những thành tố nào; Các nhà quản lý trực tiếp của viên chức cần xác định được phong cách lãnh đạo nào phù hợp với viên chức tại đơn vị mình trực tiếp quản lý; Mỗi viên chức cần nhận diện được đặc điểm của bản thân và đồng nghiệp để xác lập và vận hành các mối

quan hệ hiệu quả trong công việc. Để làm được việc này, tìm hiểu về đặc điểm nhân cách của viên chức, phong cách lãnh đạo của người quản lý khoa, phòng là cần thiết.

Có sự khác nhau có ý nghĩa thống kê giữa cảm nhận hạnh phúc trong công việc giữa viên chức nam và nữ. Tương tự, biểu hiện “cảm xúc tích cực” và “cảm nhận giá trị bản thân” có sự khác biệt giữa viên chức nam và nữ. Điều này gợi ý rằng: các biện pháp tác động nhằm nâng cao cảm nhận hạnh phúc cho viên chức tại Học viện Quản lý giáo dục cần chú ý tới đặc điểm giới tính.

Liên quan đến các nhóm viên chức tại các khoa, phòng khác nhau: có sự khác nhau giữa viên chức các khoa/ phòng về biểu hiện “hài lòng với công việc”. Tuy nhiên, đặc điểm khoa, phòng không có mối liên hệ với sự khác biệt này. Nói cách khác:

Tính chất mối quan hệ đồng nghiệp, phong cách lãnh đạo, bầu không khí tâm lý tại khoa, phòng không có mối liên hệ với mức độ hài lòng của viên chức. Điều này định hướng các nghiên cứu tiếp theo về mối quan hệ giữa mức độ hài lòng với công việc của viên chức với bối cảnh chung của Học viện như: Thu nhập, mối quan hệ giữa các khoa, phòng với nhau, phong cách lãnh đạo của các cấp quản lý ...

Trong bối cảnh từng khoa, phòng: Có mối liên hệ giữa biểu hiện “cảm nhận giá trị bản thân” với đặc điểm của từng khoa, phòng. Điều này gợi ý cho các nghiên cứu tiếp theo về mối liên hệ giữa mức độ “cảm nhận giá trị bản thân” với các biến thuộc đặc điểm riêng của từng khoa, phòng như: phong cách lãnh đạo, mối quan hệ, đặc điểm nhân cách của viên chức từng khoa, phòng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ana Isabel Sanz-Vergel, Alfredo Rodríguez-Muñoz (2013), *The spillover and crossover of daily work enjoyment and well-being: A diary study among working couples*, Journal of Work and Organizational Psychology, 29 (2013) 179-185,
2. Thuy-Hang Ho-Thi et al (2025), *Happiness at work among high school teachers: A cross-sectional study*, Vol. 8 Issue 6 (2025),
3. Phạm Thế Kiên (2018), *Mối quan hệ giữa sự hài lòng và gắn kết trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế*, Tạp chí Giáo dục (2024), 24(11), 59-64,
4. Page, Kathryn M et al (2009), *The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model*, Scholarly Journal, Vol. 90, Iss. 3, (Feb 2009): 441-458,
5. Bùi Văn Vân, Nguyễn Thị Hằng Phương (2018), *Thực trạng mức độ hạnh phúc của cán bộ, viên chức thuộc Đại học Đà Nẵng*, Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt, tr.109-112).