

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỨC KHỎE TÂM THẦN CỦA GIÁO VIÊN TẠI DOANH NGHIỆP GIÁO DỤC: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN GIÁO DỤC KỸ NĂNG “NGÔI SAO”

Nguyễn Minh Mạnh
Công Ty Cổ Phần Giáo Dục Kỹ Năng “Ngôi Sao”
Email: thaygiaomanh.2307.edu@gmail.com

Tóm tắt: Sức khỏe tâm thần (SKTT) của giáo viên là yếu tố quyết định chất lượng giáo dục và sự phát triển của tổ chức. Nghiên cứu nhận diện các yếu tố ảnh hưởng đến SKTT của giáo viên tại Công ty Cổ phần Giáo dục Kỹ năng “Ngôi Sao” (TP.HCM). Khảo sát định lượng trên mẫu N = 107 giáo viên cho thấy biểu hiện phổ biến nhất là mệt mỏi, kiệt sức sau giờ dạy (Mean = 2.94). Các yếu tố ảnh hưởng hàng đầu gồm: quản lý hành vi học sinh (Mean = 2.95), mất cân bằng công việc – cuộc sống (Mean = 2.91), di chuyển qua nhiều điểm trường liên kết (Mean = 2.67, với 67.2% giáo viên phải di chuyển từ 4 điểm trường trở lên mỗi tuần) và áp lực từ trường đối tác (36.4%). Trên nền tảng Lý thuyết Hệ thống Sinh thái và Lý thuyết Tương tác về Stress, nghiên cứu đề xuất các giải pháp công tác xã hội (CTXH) doanh nghiệp: xây dựng mạng lưới hỗ trợ đồng đẳng, phát huy vai trò của nhân viên CTXH chuyên trách trong bảo vệ quyền lợi (71.0%) và tổ chức chương trình chăm sóc SKTT định kỳ (Mean = 3.76) nhằm nâng cao an sinh tâm lý cho nhà giáo.

Từ khóa: Sức khỏe tâm thần, giáo viên kỹ năng, doanh nghiệp giáo dục, Công tác xã hội doanh nghiệp, Công ty Ngôi Sao.

FACTORS AFFECTING THE MENTAL HEALTH OF TEACHERS AT EDUCATIONAL ENTERPRISES: A CASE STUDY AT “NGOI SAO” SKILLS EDUCATION JOINT STOCK COMPANY

Abstract: Teachers' mental health is vital for educational quality and organizational sustainability. This study investigated factors influencing teacher mental health at “Ngoi Sao” Skills Education JSC (HCMC). A quantitative survey of N = 107 teachers revealed post-teaching fatigue as the primary stress manifestation (Mean = 2.94). Key determinants included student behavior management (Mean = 2.95), work-life imbalance (Mean = 2.91), commuting across multiple affiliated schools (Mean = 2.67, with 67.2% travelling to at least four schools per week), and pressure from partner institutions (36.4%). Based on Ecological Systems Theory and Transactional Stress Theory, the study suggests occupational social work interventions: establishing peer support networks, deploying specialized social workers for rights advocacy (71.0%), and implementing periodic mental health programmes (Mean = 3.76) to foster a supportive work environment.

Keywords: Mental health, skills teachers, educational enterprises, occupational social work, Ngoi Sao Company.

Nhận bài: 16/08/2026

Phản biện: 16/09/2026

Duyệt đăng: 19/09/2026

I. BỐI CẢNH NGHIÊN CỨU

SKTT là nền tảng quyết định năng lực làm việc, cảm nhận và xây dựng các mối quan hệ tích cực của mỗi cá nhân. Báo cáo từ WHO cho thấy hơn 1 tỷ người toàn cầu đang sống chung với các rối loạn SKTT (Báo Pháp luật Việt Nam, 2025; World Health Organization, 2022), trong khi tại Việt Nam tỷ lệ này chiếm khoảng 14.9% dân số (Bộ Y tế, 2023). Nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng đội ngũ nhà giáo đang đối mặt với nguy cơ kiệt sức nghề nghiệp gia tăng (Phạm Thị Hương và cộng sự, 2021; Nguyễn Hoàng Anh Vũ và cộng sự, 2023), đặc biệt là khối giáo viên ngoài công lập chịu áp lực lớn từ phụ huynh và môi trường làm việc đặc thù (Đậu Minh Long & Hoàng Tường Vân, 2025).

Sự phát triển nhanh của các doanh nghiệp giáo dục kỹ năng tại TP.HCM đã hình thành một lực lượng giáo viên vận hành theo mô hình dịch vụ. Đội ngũ này chịu những áp lực riêng: di chuyển

liên tục qua nhiều điểm trường liên kết trong ngày, đồng thời phải tuân thủ quy chuẩn của đối tác và chỉ tiêu chuyên môn của doanh nghiệp. Đây cũng là nhóm dễ bị bỏ sót trong các chính sách chăm sóc tâm lý chuyên sâu. Dù hệ thống pháp lý đã tạo hành lang bảo vệ thông qua Quyết định 2138/QĐ-BGDĐT, Thông tư 33/2018/TT-BGDĐT, Thông tư 18/2025/TT-BGDĐT và Luật Nhà giáo 2025, thực tiễn tại doanh nghiệp phần lớn vẫn dừng ở phúc lợi bề nổi, thiếu quy trình hỗ trợ tâm lý chuyên nghiệp tại chỗ (Dube và cộng sự, 2024; Nalwanga và cộng sự, 2025).

Nhằm giải quyết khoảng trống này, nghiên cứu được thực hiện tại Công ty Cổ phần Giáo dục Kỹ năng Ngôi Sao để nhận diện các yếu tố ảnh hưởng đến SKTT giáo viên, từ đó đề xuất giải pháp Công tác xã hội doanh nghiệp phù hợp, hướng tới xây dựng môi trường làm việc hạnh phúc và phát triển bền vững.

II. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Khung lý thuyết phân tích

Nghiên cứu vận dụng Lý thuyết Hệ thống Sinh thái (Bronfenbrenner) và Lý thuyết Tương tác về Stress (Lazarus & Folkman, 1984) làm khung phân tích đa chiều các yếu tố ảnh hưởng đến sức khỏe tâm thần (SKTT) của giáo viên. Với Lý thuyết Sinh thái, SKTT nhà giáo được xem xét qua ba cấp độ tương tác: vi mô (tương tác trực tiếp với học sinh, đồng nghiệp), trung mô (áp lực giao thoa giữa doanh nghiệp, trường liên kết và phụ huynh), cùng ngoại sinh và vĩ mô (chế độ đãi ngộ, chỉ tiêu doanh nghiệp và các chính sách như Thông tư 18/2025/TT-BGDĐT, Luật Nhà giáo 2025) (Nguyễn Trung Hải, 2018).

Song song đó, Lý thuyết Tương tác về Stress giải thích cơ chế phát sinh căng thẳng khi các đòi hỏi đặc thù (di chuyển liên tục giữa các điểm trường, chuẩn bị nhiều dạng giáo án, chịu sự giám sát của đối tác) vượt quá nguồn lực ứng phó của giáo viên. Nếu sự mất cân bằng này kéo dài mà thiếu hệ thống đệm hỗ trợ tâm lý tại chỗ, trạng thái kiệt sức và suy giảm động lực sẽ xuất hiện. Đây là nền tảng để nghiên cứu xác định các nhóm biến số khảo sát và đề xuất mô hình can thiệp Công tác xã hội doanh nghiệp phù hợp.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

(1). Phân tích tài liệu: Tổng quan hệ thống các văn bản pháp lý (Thông tư 33/2018/TT-BGDĐT, Thông tư 18/2025/TT-BGDĐT, Quyết định 2138/QĐ-BGDĐT, Luật Nhà giáo 2025), báo cáo nhân sự, công đoàn năm 2025 và các tài liệu chuyên môn nhằm làm sáng tỏ khung lý luận và cơ sở pháp lý.

(2). Khảo sát bằng hỏi cấu trúc: Tiến hành thu thập dữ liệu trên mẫu N = 107 giáo viên tại 4 cơ sở thuộc Công ty Cổ phần Giáo dục Kỹ năng Ngôi Sao ở TP.HCM (từ tháng 01–06/2026). Bảng hỏi thiết kế gồm 4 phần (thông tin cá nhân, thực trạng

SKTT, các yếu tố ảnh hưởng, nhu cầu giải pháp) sử dụng các thang đo Likert 5 mức độ.

(3). Phỏng vấn sâu: Thực hiện phỏng vấn 2 quản lý chuyên môn và 6 giáo viên để làm rõ nguyên nhân kiệt sức, áp lực mối quan hệ và các rào cản tâm lý trong việc tiếp cận dịch vụ hỗ trợ.

(4). Xử lý số liệu: Dữ liệu định lượng được phân tích bằng phần mềm SPSS (v.27). Các thống kê mô tả được áp dụng gồm Tần số, Tỷ lệ % để mô tả đặc điểm mẫu; Giá trị trung bình (Mean) và Độ lệch chuẩn (Std. Deviation) để đo lường mức độ biểu hiện stress, tác động của các yếu tố áp lực và mức độ cần thiết của giải pháp.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đặc điểm mẫu khảo sát và mức độ căng thẳng của giáo viên tại doanh nghiệp giáo dục

Kết quả phân tích trên mẫu N = 107 giáo viên tại Công ty Cổ phần Giáo dục Kỹ năng Ngôi Sao cho thấy những đặc điểm nhân khẩu học và điều kiện làm việc khá đặc thù của lực lượng giáo viên tại doanh nghiệp giáo dục kỹ năng.

Về cơ cấu nhân khẩu học và thâm niên: Nữ giới chiếm đa số với 76.6% (82 giáo viên), Nam giới chiếm 23.4% (25 giáo viên). Đội ngũ này có độ tuổi rất trẻ, với 75.7% thuộc nhóm dưới 25 tuổi, 20.6% từ 25–35 tuổi và chỉ có 3.7% trên 35 tuổi. Về thâm niên công tác tại công ty, nhóm từ 1–5 năm chiếm tỷ lệ cao nhất (67.3%), tiếp theo là nhóm dưới 1 năm (31.8%), trong khi nhóm trên 5 năm chỉ chiếm 0.9%.

Chuyên môn và tính chất lưu động: Giáo viên phụ trách giảng dạy chính ở các bộ môn Kỹ năng sống (69.2% số lượt trả lời) và STEM/STEAM (56.1%), tập trung chủ yếu ở cấp mầm non (38.3%) và tiểu học (53.3%). Đáng chú ý, công việc có độ lưu động rất cao khi 67.2% giáo viên phải di chuyển từ 4 điểm trường liên kết trở lên trong tuần, trong đó 33.6% di chuyển 4–5 điểm trường và 33.6% di chuyển trên 5 điểm trường.

Bảng 1: Biểu hiện sức khỏe tâm thần và mức độ căng thẳng của giáo viên (N=107)

Biểu hiện / Trạng thái tâm lý	Mean	Std. Deviation	Tỷ lệ "Thỉnh thoảng" đến "Luôn luôn" (%)
Mệt mỏi, kiệt sức sau giờ dạy	2.94	0.845	77.57%
Căng thẳng, lo lắng kéo dài	2.39	0.988	43.92%
Cảm thấy quá tải công việc	2.38	1.070	42.06%
Khó ngủ hoặc ngủ không sâu	2.35	1.174	40.19%
Mất hứng thú với công việc	2.23	1.060	43.24%
Khó tập trung khi làm việc	2.22	1.012	38.32%
Dễ cáu gắt với học sinh/đồng nghiệp	2.05	0.894	21.50%

(Nguồn: Kết quả khảo sát đề tài nghiên cứu, 2026)

Về thực trạng sức khỏe tâm thần, trạng thái xuất hiện phổ biến nhất là mệt mỏi, kiệt sức sau giờ dạy (Mean = 2.94, SD = 0.845), với 57.01% ghi nhận ở mức "Thỉnh thoảng", 17.76% "Tương đối thường xuyên" và 2.80% "Luôn luôn". Các trạng thái như căng thẳng kéo dài (Mean = 2.39), quá tải công việc (Mean = 2.38) và khó ngủ (Mean = 2.35) cũng chiếm tỷ lệ đáng kể.

Mức độ căng thẳng tổng thể của giáo viên hiện tại tập trung ở mức Trung bình (42.1%) và Thấp (38.3%), mức Cao và Rất cao chiếm 9.3%. Mặc dù tỷ lệ căng thẳng cấp tính chưa vượt ngưỡng áp đảo, nhưng áp lực tích tụ đã tạo ra hệ lụy tâm lý rõ rệt: 43.0% giáo viên "Thỉnh thoảng" nghĩ đến

việc nghỉ việc do áp lực tâm lý, 7.5% có tần suất "Tương đối thường xuyên" và 2.8% ở mức "Luôn luôn". Điều này cho thấy tình trạng mệt mỏi thể chất và tâm lý lưu động đang ảnh hưởng trực tiếp đến ý định gắn bó lâu dài của đội ngũ giáo viên đối với doanh nghiệp.

3.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến sức khỏe tâm thần của giáo viên tại doanh nghiệp giáo dục

Nhóm 1: Yếu tố đặc thù công việc và vận hành doanh nghiệp

Dữ liệu đo lường mức độ áp lực từ các yếu tố đặc thù công việc được tổng hợp chi tiết qua các chỉ số thống kê mô tả tại Bảng 2:

Bảng 2: Mức độ áp lực từ các yếu tố đặc thù công việc (N=107)

Yếu tố đặc thù công việc	Mean	Std. Deviation	Mức áp lực phổ biến nhất (%)
Quản lý hành vi của học sinh	2.95	1.067	Thỉnh thoảng (31.8%)/ Tương đối thường xuyên (26.2%)
Phân bố thời gian công việc và cuộc sống	2.91	1.154	Thỉnh thoảng (34.6%)/ Tương đối thường xuyên (24.3%)
Yêu cầu từ Ban Giám hiệu/ đối tác	2.73	1.042	Thỉnh thoảng (35.5%)/ Hiếm khi (29.9%)
Di chuyển giữa nhiều điểm trường	2.67	1.080	Thỉnh thoảng (38.3%)/ Hiếm khi (31.8%)
Sự kỳ vọng/ phản hồi từ phụ huynh	2.38	1.078	Hiếm khi (32.7%)/ Thỉnh thoảng (30.8%)
Chuẩn bị giáo án nhiều môn/lớp	2.37	1.005	Hiếm khi (34.6%)/ Thỉnh thoảng (30.8%)

(Nguồn: Kết quả khảo sát đề tài nghiên cứu, 2026)

Bảng 2 cho thấy quản lý hành vi của học sinh (Mean = 2.95, SD = 1.067) và phân bố thời gian giữa công việc với cuộc sống (Mean = 2.91, SD = 1.154) là hai tác nhân gây căng thẳng hàng đầu. Do đối tượng giảng dạy tập trung ở cấp mầm non và tiểu học (91.6% tổng mẫu), giáo viên phải tiêu tốn nhiều năng lượng để duy trì kỷ luật lớp học, đồng thời chịu áp lực thời gian khi kiêm nhiệm việc chuẩn bị giáo án, dụng cụ trực quan và báo cáo nhận xét sau giờ dạy. Bên cạnh đó, yêu cầu từ

Ban Giám hiệu trường đối tác (Mean = 2.73) và việc di chuyển qua nhiều điểm trường (Mean = 2.67) góp phần bào mòn thể lực và tích tụ áp lực tâm lý kéo dài, phản ánh rủi ro kiệt sức của lao động sư phạm trong mô hình dịch vụ giáo dục kỹ năng.

Nhóm 2: Yếu tố Môi quan hệ nơi làm việc

Bên cạnh các áp lực công việc chuyên môn, các mối quan hệ giao tiếp tại nơi làm việc đóng vai trò là tác nhân trực tiếp tác động đến trạng thái sức khỏe tâm thần của giáo viên.

Bảng 3: Các mối quan hệ gây áp lực lên giáo viên (N=107)

Mối quan hệ nơi làm việc	Số lượt lựa chọn (n)	Tỷ lệ trên tổng số lượt (%)	Tỷ lệ trên tổng mẫu khảo sát (%)
Trường liên kết (Ban Giám hiệu, nhân viên đối tác)	39	24.4%	36.4%
Quản lý/Ban Giám đốc công ty	33	20.6%	30.8%

Phụ huynh học sinh	24	15.0%	22.4%
Đồng nghiệp cùng tổ bộ môn	18	11.3%	16.8%
Không gặp áp lực mối quan hệ	46	28.7%	43.0%

(Nguồn: Kết quả khảo sát đề tài nghiên cứu, 2026)

Bảng 3 cho thấy trường liên kết (Ban Giám hiệu, nhân viên đối tác) là nguồn áp lực quan hệ lớn nhất đối với giáo viên kỹ năng, với 36.4% giáo viên lựa chọn. Ở vị thế bên cung cấp dịch vụ, giáo viên dễ rơi vào thế bị động và chịu sự giám sát khắt khe từ đơn vị sở tại. Xếp thứ hai là áp lực từ quản lý, Ban Giám đốc công ty (30.8%), xuất phát từ chỉ tiêu chuyên môn, yêu cầu báo cáo và việc điều phối lịch di chuyển giữa các cơ sở. Áp lực từ phụ huynh chiếm 22.4% do kỳ vọng về sự tiến bộ của trẻ, trong khi áp lực từ đồng nghiệp thấp nhất với 16.8%. Đáng chú ý, 43.0% giáo viên cho biết không gặp áp lực từ các mối quan hệ nơi làm việc, cho thấy môi trường nội bộ của doanh nghiệp vẫn duy trì được tính kết nối tương đối tích cực.

Nhóm 3: Yếu tố thu nhập và chế độ đãi ngộ

Bên cạnh các yếu tố chuyên môn và mối quan hệ giao tiếp, khía cạnh tài chính cùng chính sách phúc lợi có ảnh hưởng trực tiếp đến tâm lý làm việc và sự gắn bó của giáo viên với doanh nghiệp.

Kết quả cho thấy 25.2% giáo viên chịu áp lực tâm lý từ mức “khá lớn” đến “rất lớn” liên quan đến thu nhập hiện tại, dù đa số (51.4%) ghi nhận ở mức bình thường. Đáng chú ý, chế độ phúc lợi (thưởng, bảo hiểm, chính sách hỗ trợ) có tác động rõ rệt hơn khi 43.0% giáo viên thừa nhận các chính sách này ảnh hưởng từ mức “khá nhiều” đến “rất lớn” đến tinh thần công tác. Như vậy, thu nhập và đãi ngộ vừa là vùng đệm giải tỏa căng thẳng, vừa là yếu tố định hình mức độ gắn bó của giáo viên với doanh nghiệp.

IV. THẢO LUẬN VÀ GIẢI PHÁP TỪ GÓC NHÌN CÔNG TÁC XÃ HỘI

4.1. Thảo luận

Kết quả nghiên cứu tại Công ty Ngôi Sao tương đồng với các nghiên cứu của Đậu Minh Long và Hoàng Tường Vân (2025) hay Dube và cộng sự (2024) về áp lực kiệt sức và tính thiếu ổn định của giáo viên khối ngoài công lập. Tuy nhiên, điểm đặc thù của giáo viên doanh nghiệp giáo dục kỹ năng là chuỗi tác động mang tính vòng lặp: di chuyển nhiều điểm trường kết hợp với áp lực quản lý lớp học ngắn hạn dẫn đến kiệt sức thể chất

tích tụ (Mean = 2.94); áp lực từ mối quan hệ với trường liên kết (36.4%) làm gia tăng ý định nghỉ việc (43.0%).

Dưới góc nhìn của Lý thuyết Hệ thống Sinh thái, giáo viên đang thiếu một “màng đệm” bảo vệ ở cấp độ trung mô – điểm giao giữa doanh nghiệp và trường đối tác. Trong khi đó, các hoạt động chăm sóc tinh thần hiện có của công ty chủ yếu mang tính phong trào (tiệc cuối năm 46.7%, du lịch 29.0%) và đạt hiệu quả giảm stress khiêm tốn (Mean = 3.07). Khi gặp căng thẳng, 71.0% giáo viên chọn cách tự giải quyết; rào cản lớn nhất ngăn họ tiếp cận dịch vụ hỗ trợ tâm lý là tâm lý ngại chia sẻ (62.5%) và thiếu tin tưởng vào tính bảo mật (32.1%).

4.2. Khuyến nghị giải pháp từ góc nhìn công tác xã hội

Từ thực trạng trên, nghiên cứu đề xuất hệ thống giải pháp Công tác xã hội trong doanh nghiệp mang tính ứng dụng thực chứng:

Xây dựng mạng lưới hỗ trợ đồng đẳng: Đáp ứng nhu cầu của giáo viên đối với mô hình nhóm hỗ trợ: lựa chọn giáo viên có thâm niên để tập huấn kỹ năng sơ cứu tâm lý (PFA), tạo không gian chia sẻ an toàn và giảm rào cản e ngại.

Phát huy vai trò Nhân viên CTXH chuyên trách: Đáp ứng hai kỳ vọng lớn nhất của giáo viên là bảo vệ quyền lợi (71.0%) và tổ chức hoạt động giảm stress chuyên sâu (53.3%). Nhân viên CTXH giữ vai trò trung gian, hòa giải nhằm giảm áp lực từ Ban Giám hiệu trường liên kết và phụ huynh, đồng thời cam kết bảo mật thông tin tham vấn.

Chương trình chăm sóc SKTT định kỳ và tối ưu hóa vận hành: Tổ chức chương trình chăm sóc SKTT định kỳ (Mean = 3.76) và workshop kỹ năng (Mean = 3.56). Đề xuất Ban Giám đốc điều phối lại lịch di chuyển hợp lý và hoàn thiện chế độ đãi ngộ – yếu tố then chốt để xây dựng “môi trường làm việc hạnh phúc”, được 83.2% giáo viên lựa chọn.

V. KẾT LUẬN

Nghiên cứu cho thấy sức khỏe tâm thần của giáo viên tại Công ty Cổ phần Giáo dục Kỹ năng “Ngôi Sao” chịu tác động tổng hòa từ các yếu tố

đặc thù công việc (quản lý lớp học, phân bổ thời gian, di chuyển nhiều điểm trường), từ áp lực trong quan hệ với trường liên kết và từ chính sách phúc lợi. Tình trạng mệt mỏi thể chất và áp lực tâm lý kéo dài làm gia tăng nguy cơ kiệt sức nghề nghiệp và suy giảm sự gắn bó của giáo viên với doanh nghiệp.

Về mặt thực tiễn, nghiên cứu khẳng định tính cấp thiết của việc chuyển từ mô hình chăm lo phúc

lợi bề nổi sang thiết lập mạng lưới hỗ trợ tâm lý chủ động. Việc ứng dụng các giải pháp CTXH doanh nghiệp – gồm mô hình hỗ trợ đồng đẳng, phát huy vai trò chuyên trách của nhân viên CTXH trong bảo vệ quyền lợi và tổ chức các chương trình chăm sóc định kỳ – là hướng đi khả thi, góp phần xây dựng môi trường làm việc hạnh phúc và tạo nền tảng phát triển bền vững cho doanh nghiệp giáo dục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Báo Pháp luật Việt Nam. (2025). Hơn 1 tỷ người trên thế giới đang gặp vấn đề sức khỏe tâm thần. [https://baophapluat.vn/](https://baophapluat.vn/Bộ-Giao-duc-va-Dao-tao-(2018).-Thông-tư-số-33/2018/TT-BGDĐT-ngày-26/12/2018-hướng-dẫn-công-tác-xã-hội-trong-trường-học)
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). Thông tư số 33/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 hướng dẫn công tác xã hội trong trường học.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2022). Quyết định số 2138/QĐ-BGDĐT ngày 03/08/2022 ban hành Kế hoạch giáo dục sức khỏe tâm thần cho trẻ em, học sinh giai đoạn 2022-2025.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2025). Thông tư số 18/2025/TT-BGDĐT ngày 15/09/2025 hướng dẫn về công tác tư vấn học đường và công tác xã hội trong trường học.
- Bộ Y tế. (2023). Việt Nam có khoảng 14 triệu người rối loạn tâm thần. Cổng thông tin điện tử Bộ Y tế. <https://moh.gov.vn/>
- Dube, B., Oyegoke, B., & Nkomo, D. (2024). Mental health of emerging private primary school teachers: An exploratory case study in Gaborone, Botswana. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 8(1), 2200–2210. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2024.801161>
- Đậu Minh Long, & Hoàng Tường Vân. (2025). Stress của giáo viên mầm non các trường tư thục trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh: Thực trạng và khuyến nghị. *Tạp chí Giáo dục*, 25(6), 53-58.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Nalwanga, M. Z., Bisaso, S. M., Madinah, N., & Musa, M. (2025). Management of mental health and teachers' performance in private primary schools in Kawempe Division, Kampala Capital City, Uganda. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 10(7), 1722–1731. <https://doi.org/10.38124/ijisrt/25jul947>
- Nguyễn Hoàng Anh Vũ, Phan Thị Hoài Yến, & Phan Thị Mai Hương. (2023). Sức khỏe tâm thần của giảng viên đại học Thành phố Hồ Chí Minh trong giai đoạn dịch Covid và mối tương quan với tình trạng kiệt sức nghề nghiệp. *Tạp chí Tâm lý học*.
- Nguyễn Trung Hải. (2018). *Giáo trình Lý thuyết Công tác xã hội*. NXB Lao động – Xã hội.
- Phạm Thị Hương, Nguyễn Thành Long, & Đặng Hùng Vũ. (2021). Áp lực công việc của giáo viên phổ thông tại Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Sư phạm TP.HCM*, 18(8), 1470-1484.
- Powell, T., Portnytska, N., Tychyna, I., Savychenko, O., Makarenko, O., Shyriaieva, T., Cherniavska, K., Muller, J., & Carney, R. (2025). A virtual intervention to support educator well-being and students' mental health in conflict-affected Ukraine: A non-randomized controlled trial. *Cambridge Prisms: Global Mental Health*, 12, Article e59. <https://doi.org/10.1017/gmh.2025.10014>
- Quốc hội. (2025). Luật Nhà giáo số 75/2025/QH15.
- Trường Đại học Giáo dục – Đại học Quốc gia Hà Nội. (2022). *Kỷ yếu Hội thảo chăm sóc sức khỏe tâm thần cho giáo viên hướng tới xây dựng trường học hạnh phúc*.
- World Health Organization. (2022). *World mental health report: Transforming mental health for all*. World Health Organization.