



## Khảo sát mức độ áp lực công việc của điều dưỡng viên làm việc trong hệ thống y tế Vinmec

Ngô Mạnh Cường<sup>1</sup>, Nguyễn Thị Hoa Huyền<sup>2</sup>, Hoàng Lan Vân<sup>2</sup>, Nguyễn Tiến Hà<sup>1</sup>  
<sup>1</sup>Bệnh viện Đa khoa Quốc tế Vinmec Times City, <sup>2</sup>Trường Đại học VinUni

### TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Khảo sát mức độ áp lực công việc và các yếu tố gây ra áp lực công việc của điều dưỡng viên đang làm việc trong Hệ thống Y tế Vinmec. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang sử dụng thang đo áp lực công việc được xây dựng dựa trên nền tảng thang đo áp lực công việc của Viện quản lý căng thẳng Hoa Kỳ. Nghiên cứu thực hiện từ tháng 12/2021 đến 05/2022 trên các điều dưỡng viên đang làm việc tại các khoa điều trị nội trú trong các bệnh viện thuộc hệ thống Y tế Vinmec. **Kết quả:** Có 327 điều dưỡng viên tham gia nghiên cứu, với: đa phần là nữ giới (81,7%), có trình độ đại học (62,0%), và có thâm niên công tác trên 5 năm (78,5%). Mức độ áp lực trong công việc của điều dưỡng do các yếu tố gây ra phần nhiều ở mức áp lực thấp, chỉ có 2 yếu tố gây nên mức áp lực cao chiếm tỷ lệ cao là yếu tố tài chính chiếm 31,8% và yếu tố tải khối lượng công việc chiếm 15,9%. Các yếu tố nhân khẩu học: giới tính, trình độ học vấn, thâm niên có liên quan đến mức độ áp lực công việc, có ý nghĩa thống kê với  $p$ -value  $\leq 0,05$ . **Kết luận:** Nghiên cứu đã chỉ ra rằng các điều dưỡng viên làm việc trong Hệ thống Y tế Vinmec đang chịu nhiều mức áp lực khác nhau bị gây ra bởi các yếu tố tạo nên áp lực trong công việc. Giới tính, trình độ học vấn, thâm niên có liên quan đến các yếu tố tạo ra áp lực trong công việc như: yếu tố tài chính, khối lượng công việc, thời gian làm việc, các mối quan hệ trong công việc và yếu tố ngoài công việc. Các mối liên quan này có ý nghĩa thống kê ( $p < 0,05$ ).

**Từ khóa:** Áp lực công việc; Mức độ căng thẳng; Điều dưỡng.

## Survey on the levels of work-related stress among nurses working in Vinmec Healthcare System

Ngo Manh Cuong<sup>1</sup>, Nguyen Thi Hoa Huyen<sup>2</sup>, Hoang Lan Van<sup>2</sup>, Nguyen Tien Ha<sup>1</sup>  
<sup>1</sup>Vinmec Times City International Hospital, <sup>2</sup>VinUniversity

### ABSTRACT

**Objectives:** Survey on the level of work pressure and factors causing work stresses of nurses working in Vinmec Healthcare System. **Subjects and research methods:** Cross-sectional descriptive study using the Work Stress Scale questionnaire built on the basis of The American Institute of Stress's work stress scale. The study was conducted from December 2021 to May 2022 on nurses working in inpatient departments in hospitals of the Vinmec Health system. **Results:** There were 327 nurses participating in the study, with the majority being female (81.7%), having university degrees (62.0%), and having worked for more than 5 years (78.5%). The level of work stress among nurses was mostly low. The highest scores were financial pressure (31.8%) and workload (15.9%). Gender, educational level, and working experience had significant associations with the level of work stress, at  $p \leq 0.05$ . **Conclusion:** Research has shown that nurses working in Vinmec Healthcare System are under many different levels of pressure caused by factors that create pressure at work. Gender, Education level, and Intensiveness are related to factors that create pressure at work such as: financial factors, workload, working hours, relationships at work and weaknesses. factors outside of work. These relationships are statistically significant ( $p < 0.05$ ).

**Keywords:** Work stress; Stress level; Nursing;

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Áp lực tại nơi làm việc là điều khó tránh khỏi do yêu cầu của môi trường làm việc hiện đại. Áp lực được một cá nhân cho là có thể chấp nhận được thậm chí có thể giúp người lao động tỉnh táo, có động lực, có khả năng làm việc và học hỏi, tùy thuộc vào nguồn lực sẵn có và đặc điểm cá nhân. Tuy nhiên, khi áp lực đó trở nên quá mức hoặc không thể kiểm soát được thì sẽ dẫn đến căng thẳng. Căng thẳng có thể gây tổn hại đến sức khỏe của nhân viên và hiệu quả công việc<sup>1</sup>. Việc xem xét bằng chứng từ Châu Âu, Hoa Kỳ và Nhật Bản cho thấy các yếu tố gây căng thẳng trong công việc, chẳng hạn như căng thẳng trong công việc và thời gian làm việc kéo dài, có liên quan đến nguy cơ mắc bệnh tim mạch vành và đột quỵ tăng cao ở mức độ vừa phải<sup>2</sup>. Các nghiên cứu ảnh hưởng của áp lực công việc lên cơ, xương khớp các nhân viên điều dưỡng, tác giả Soo-Jeong Lee đã chỉ ra rằng căng thẳng trong công việc có liên quan đến việc tăng nguy cơ chấn thương cơ xương hoặc gây ra triệu chứng về cơ xương<sup>3</sup>. Một nghiên cứu phân tích tổng hợp khác cũng tiết lộ tình trạng làm việc dưới áp lực công việc của điều dưỡng tại các bệnh viện, nghề điều dưỡng phải làm việc với áp lực cao hơn nhiều so với các ngành nghề khác<sup>4,5</sup>. Các nghiên cứu trong nước cũng chỉ ra yếu tố liên quan đến áp lực công việc. Nghiên cứu của Ngô Thị Kiều My năm 2014 trên đối tượng là các điều dưỡng và nữ hộ sinh chỉ ra áp lực công việc cũng thể hiện qua quan hệ không tốt giữa đồng nghiệp (12%) và thu nhập từ công việc thấp (48,0%)<sup>6</sup>. Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Ngọc Sao về “Thực trạng sức khỏe tâm thần và một số yếu tố liên của nhân viên khoa Hồi sức cấp cứu tại một số bệnh viện trên địa bàn Hà Nội năm 2017”. Cho thấy nhân viên y tế đang phải làm việc dưới áp lực cao. Áp lực cao từ Khối lượng

công việc chiếm 19,1%; Áp lực cao từ thời gian làm việc chiếm 14,7%; Áp lực cao từ môi trường làm việc chiếm 30,8%; Áp lực cao từ tài chính chiếm 32,6%; Áp lực cao từ các mối quan hệ với cấp trên, đồng nghiệp chiếm 46%<sup>7</sup>.

Từ những bằng chứng khoa học trên đã chỉ ra áp lực công việc của người hành nghề điều dưỡng là lớn hơn nhiều so với các ngành nghề khác. Trong một số nghiên cứu về áp lực công việc của nhân viên y tế nói chung và điều dưỡng nói riêng mới được thực hiện tại các đơn bệnh viện công lập tại Việt Nam. Bởi vậy, để khảo sát thực trạng áp lực trong công việc của điều dưỡng viên ở hệ thống y tế tư nhân chúng tôi quyết định thực hiện nghiên cứu nhằm: *Khảo sát mức độ áp lực công việc và các yếu tố gây ra áp lực công việc của điều dưỡng viên đang làm việc trong Hệ thống Y tế Vinmec.*

## ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP

**Đối tượng nghiên cứu:** là các điều dưỡng viên đang làm việc tại chuỗi bệnh viện thuộc Hệ thống Y tế Vinmec và tự nguyện đồng ý tham gia nghiên cứu.

**Tiêu chuẩn lựa chọn:** Các điều dưỡng đang làm việc tại các khoa điều trị nội, đã ký hợp đồng làm việc chính thức.

**Tiêu chuẩn loại trừ:** Điều dưỡng làm việc theo hợp đồng bán thời gian và điều dưỡng phụ trách quản lý tại các khoa (điều dưỡng trưởng).

**Thời gian và địa điểm nghiên cứu:** Nghiên cứu được thực hiện tại chuỗi bệnh viện thuộc Hệ thống Y tế Vinmec từ 12/2021 đến 05/2022.

**Phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu sử dụng phương pháp mô tả cắt ngang. Phương pháp chọn mẫu: chọn mẫu thuận tiện. Đã có 327/940 điều dưỡng viên đang

làm việc tại các khoa điều trị nội trú đồng ý tham gia nghiên cứu. Bộ công cụ nghiên cứu sử dụng bộ câu hỏi tự điền, gồm 2 phần.

- **Phần A:** Gồm những thông tin chung của đối tượng nghiên cứu như tuổi, giới, trình độ chuyên môn, thâm niên công tác.

- **Phần B:** Thang đo Áp lực công việc được xây dựng dựa trên nền tảng thang đo áp lực công việc của Viện quản lý căng thẳng Hoa Kỳ<sup>8</sup>. Bộ công cụ đã được hiệu chỉnh cho phù hợp với môi trường nghiên cứu ở Việt Nam và đối tượng nghiên cứu là nhân viên y tế bao gồm bác sỹ và điều dưỡng đang làm việc trong các bệnh viện tại Việt Nam bởi tác giả Nguyễn Ngọc Sao trong nghiên cứu “Thực trạng sức khỏe tâm thần và một số yếu tố liên của nhân viên khoa Hồi sức cấp cứu tại một số bệnh viện trên địa bàn Hà Nội năm 2017”. Thang đo có 35 câu hỏi, bao gồm 6 yếu tố gây ra áp lực trong công việc. Các câu hỏi trong thang đo được tính điểm theo thang Likert 3 điểm (1 = Không đồng ý, 2 = Đồng ý, 3 = Rất

đồng ý). Tính điểm cho mỗi yếu tố áp lực và phân loại mức độ áp lực Thấp – Trung bình – Cao được mô tả trong phần phụ lục. Kết quả kiểm tra lại độ tin cậy với 30 mẫu quan sát cho giá trị độ tin cậy Cronbach’s Alpha = 0,91, chỉ số tương quan với biến tổng dao động trong giới hạn cho phép (0.33 – 0.77)<sup>9</sup>.

**Phương pháp phân tích số liệu:** Số liệu sau khi thu thập sẽ được phân tích bằng phần mềm SPSS 22.0.

- Kết quả nghiên cứu trình bày theo tần số, tỷ lệ % của các biến số để mô tả thông tin chung, mức độ áp lực công việc của điều dưỡng.

- Sử dụng test thống kê Chi-square Tests để xác định các yếu tố nhân khẩu học có liên quan, với giá trị  $p < 0,05$  được coi là có ý nghĩa thống kê.

**Đạo đức nghiên cứu:** Nghiên cứu này được cho phép thực hiện bởi Hội đồng trường Đại học Y Hà Nội và Hội đồng nghiên cứu khoa học bệnh viện Vinmec.

## KẾT QUẢ

**Bảng 1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu (n = 327)**

Đặc điểm	Giá trị	n	%
Độ tuổi	≤ 30 tuổi	144	44
	31- 45 tuổi	167	51,1
	> 45 tuổi	16	4,9
Giới tính	Nam	60	18,3
	Nữ	267	81,7
Trình độ	Cao đẳng	112	34,3
	Đại học	203	62,0
	Sau đại học	12	3,7
Thâm niên	< 3 năm	9	2,8
	3 - 5 năm	61	18,7
	> 5 năm	257	78,5

Kết quả bảng 1 cho thấy đa phần đối tượng nghiên cứu là nữ chiếm 81,7%, nhóm tuổi từ 31 - 45 chiếm số đông là 51,1%, trình độ đào tạo đại học chiếm 62%, và thâm niên làm việc trên 5 năm là 78,5%.

**Bảng 2. Mức độ áp lực trong công việc của các điều dưỡng (n = 327)**

Yếu tố gây áp lực trong công việc	Mức độ áp lực		
	Thấp n (%)	Trung bình n (%)	Cao n (%)
Áp lực từ tài chính	43 (13,1)	180 (55,0)	104 (31,8)
Áp lực từ các mối quan hệ	272 (83,2)	47 (14,4)	8 (2,4)
Áp lực từ khối lượng công việc	180 (55,0)	95 (29,1)	52 (15,9)
Áp lực từ thời gian làm việc	209 (63,9)	82 (25,1)	36 (11,0)
Áp lực từ sự công nhận các nỗ lực	279 (85,3)	35 (10,7)	13 (4,0)
Áp lực khác ngoài công việc	225 (68,8)	73 (22,3)	29 (8,9)

Kết quả bảng 2 cho thấy tỷ lệ điều dưỡng viên chịu áp lực trong công việc do các yếu tố gây ra chủ yếu ở mức áp lực thấp dao động từ 13,1% - 83,2% và mức độ trung bình dao động từ 10,7% đến 55%. Riêng có 2 yếu tố gây nên mức áp lực cao chiếm tỷ lệ cao là yếu tố tài từ chính chiếm 31,8% và yếu tố từ khối lượng công việc chiếm 15,9%.

**Bảng 3. Các yếu tố nhân khẩu học có liên quan đến áp lực trong công việc**

Yếu tố gây áp lực trong công việc	Yếu tố nhân khẩu học		
	Giới tính	Trình độ	Thâm niên
Áp lực từ tài chính			0,13 (p = 0,01)
Áp lực từ các mối quan hệ		0,17 (p = 0,01)	
Áp lực từ khối lượng công việc	0,17 (p = 0,017)		
Áp lực từ thời gian làm việc			0,33 (p = 0,01)
Áp lực khác ngoài công việc			0,33 (p = 0,01)

*Cramer's V - Kiểm định Chi-square Tests*

Kết quả bảng 3 cho thấy giới tính, trình độ và thâm niên có liên quan đến một số các yếu tố gây ra áp lực trong công việc. Giới tính có thể giải thích được 17% có liên quan đến áp lực trong công việc đến từ yếu tố khối lượng công việc có ý nghĩa thống kê với  $p < 0,05$ . Trình độ có thể giải thích được 17% có liên quan đến áp lực trong công việc đến từ yếu tố các mối quan hệ trong công việc có ý nghĩa thống kê với  $p < 0,05$ . Thâm niên công tác có thể giải thích được mức độ liên quan đến áp lực trong công việc đến từ các yếu tố tài chính là 13%, yếu tố ngoài công việc là 21% và yếu tố thời gian làm việc là 33%, có ý nghĩa thống kê với  $p < 0,05$ .

**Bảng 4. Tỷ lệ các nhóm đối tượng chịu mức áp lực cao trong công việc**

Các yếu tố gây ra áp lực trong công việc	Tỷ lệ các đối tượng trong cùng mức áp lực cao						
	Giới tính		Trình độ			Thâm niên	
	Nam	Nữ	Cao đẳng	Đại học	Sau đại học	≤ 5 năm	> 5 năm
Áp lực từ tài chính	-	-	-	-	-	15,4%	84,6%
Áp lực từ các mối quan hệ	-	-	12,5%	62,5%	25%	-	-
Áp lực từ khối lượng công việc	11,5%	88,5%	-	-	-	-	-
Áp lực từ thời gian làm việc	-	-	-	-	-	11,1%	88,9%
Áp lực khác ngoài công việc	-	-	-	-	-	27,6%	72,4%

Kết quả bảng 4 cho thấy tỷ lệ các nhóm đối tượng nhân khẩu học có liên quan, có liên quan có ý nghĩa thống kê cùng mức áp lực cao trong công việc. Ở cùng mức áp lực cao từ khối lượng công việc thì điều dưỡng viên nữ có tỷ lệ là 88,5% lớn hơn so với điều dưỡng viên nam có tỷ lệ là 11,5%. Ở cùng mức áp lực cao từ các mối quan hệ thì nhóm điều dưỡng có trình độ đại học có tỷ lệ (62,5%) lớn hơn nhiều so với nhóm trình độ cao đẳng (12,5%) và trình độ sau đại học (25%). Ở cùng mức áp lực cao, thì thấy nhóm có thâm niên > 5 năm có tỷ lệ cao hơn rất nhiều so với nhóm có thâm niên ≤ 5 năm với áp lực từ tài chính là 84,6%, áp lực từ thời gian làm việc là 88,9%, và áp lực khác ngoài công việc là 72,4%.

## BÀN LUẬN

**Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu:** Các điều dưỡng viên tham gia nghiên cứu chủ yếu là nữ chiếm 81,7%, Trình độ học vấn hầu hết là trình độ cao đẳng (34%), đại học (64%) và số ít có trình độ sau đại học. Độ tuổi hầu hết là dưới 45 tuổi chiếm đến 95%. Các đặc điểm này tương đồng với các đối tượng trong nghiên cứu của tác giả Nguyễn Ngọc Sao với độ tuổi dưới 45 chiếm 95,3%<sup>7</sup>. Và có khác biệt nhỏ ở trình độ học vấn với trình độ cao đẳng, trung cấp 61%, đại học 33%. Việc khác biệt này có thể giải thích được bởi khoảng cách thời điểm nghiên cứu là 5 năm, sau 5 năm từ 2017 – 2022 thì do nhu cầu nâng cao trình độ của các điều dưỡng viên và yêu cầu phổ cập để xóa bỏ hệ đào tạo trung cấp điều dưỡng từ Bộ Y tế đã dẫn đến sự khác biệt này.

**Mức độ áp lực trong công việc:** Khảo sát mức độ áp lực công việc của điều dưỡng viên đang làm việc trong Hệ thống y tế Vinmec cho thấy các điều dưỡng viên phải chịu áp lực trung từ các yếu tố gây ra áp lực công việc chủ yếu ở mức thấp là 61,6%, trung bình là 26,1%, và áp lực cao chỉ có 12,3%. Tuy nhiên, yếu tố gây ra áp lực trong công việc đến từ yếu tố tài chính, các điều dưỡng viên tham gia nghiên cứu đánh giá là yếu tố có tỷ lệ mức áp lực cao khá lớn là 31,8%, tiếp theo là yếu tố từ khối lượng công việc có mức áp lực cao là 15,9%. Tỷ lệ này, cũng được ghi nhận gần tương đương với khảo sát về áp lực công việc của tác giả Nguyễn Ngọc Sao tại một số bệnh viện tại Hà Nội (bao gồm cả bệnh viện Vinmec Times City) cũng có mức áp lực cao ở hai yếu tố từ tài chính và khối lượng công việc lần lượt là 32,6% và 19,1%<sup>7</sup>.

**Yếu tố nhân khẩu học có liên quan đến áp lực trong công việc:** Thông qua kiểm định *Chi-square* giữa các biến nguyên nhân (Yếu tố nhân khẩu học) và các biến kết quả (Các yếu tố gây ra áp lực trong công việc) cho thấy: Có ba yếu tố nhân khẩu học là Giới tính; Trình độ học vấn; và Thâm niên là có liên quan đến một số các yếu tố gây ra áp lực trong công việc gồm: Áp lực từ tài chính; Áp lực từ các mối quan hệ; Áp lực từ khối lượng công việc; Áp lực từ thời gian làm việc; Áp lực khác ngoài công việc. Các mối liên quan này có ý nghĩa thống kê với giá trị  $p\text{-value} < 0,05$  (kết quả kiểm định được mô tả trong bảng 3).

**Tỷ lệ các nhóm đối tượng phải chịu cùng mức áp lực cao trong công việc:** So sánh ở cùng mức áp lực công việc cao giữa các nhóm thành phần từ các yếu tố nhân khẩu học cho thấy tỷ lệ chịu áp lực có sự khác nhau. Cụ thể:

- Giới tính có liên quan đến áp lực từ khối lượng công việc. Trong đó, so sánh ở cùng mức áp lực cao từ khối lượng công việc thì điều dưỡng viên nữ có tỷ lệ là 17,2% lớn hơn so với điều dưỡng viên nam có tỷ lệ là 10%. Trong nghiên cứu của Jasmina Starc thực hiện năm 2018 cũng ghi nhận nữ điều dưỡng chịu các áp lực trong công việc cao hơn so với nam điều dưỡng từ 2,4 - 2,7 lần<sup>10</sup>.

- Thâm niên công tác có liên quan đến yếu tố áp lực từ tài chính, áp lực từ thời gian làm việc và áp lực khác ngoài công việc. So sánh ở cùng mức áp lực cao, thì thấy nhóm có thâm niên  $> 5$  năm có tỷ lệ cao hơn rất nhiều so với nhóm có thâm niên  $\leq 5$  năm với áp lực từ tài chính là 84,6%, áp lực từ thời gian làm việc là 88,9%, và áp lực khác ngoài công việc là 72,4%. Nhóm có thâm niên trên 5 năm thường thấy là nhóm phải chịu yếu tố có thể dẫn đến tình trạng căng thẳng cả trong công việc và đời sống ngoài

công việc như lo lắng về tài chính để nuôi dưỡng con cái, tìm kiếm chỗ ở, đồng thời phải dành nhiều thời gian cho chăm sóc gia đình... Do đó có thể dễ dàng nhận thấy là nhóm đối tượng này số lượng rất lớn cho rằng phải chịu mức áp lực cao về tài chính, thời gian làm việc và yếu tố ngoài công việc.

**Hạn chế của nghiên cứu:** Mặc dù, nghiên cứu đã chỉ ra được những yếu tố nhất định gây áp lực trong công việc ở mức độ cao và tìm ra có sự liên quan giữa một số yếu tố nhân khẩu học và yếu tố gây ra áp lực trong công việc có ý nghĩa trong thống kê. Song nghiên cứu cũng còn nhiều hạn chế như chưa thể chỉ ra các ảnh hưởng đến sức khỏe thể chất và tinh thần của các điều dưỡng viên. Và còn nhiều yếu tố nhân khẩu học chưa được đưa vào để có thể mở rộng các yếu tố liên quan như tình trạng hôn nhân, số lượng người phụ thuộc, khu vực sinh sống, mức thu nhập, tôn giáo... để từ đó có thể xây dựng mô hình dự đoán mức độ căng thẳng trong công việc của các điều dưỡng viên.

## KẾT LUẬN

Thông qua các kiểm định thống kê và mô tả các biến số trong nghiên cứu. Chúng tôi nhận thấy, các điều dưỡng viên đang làm việc trong Hệ thống y tế Vinmec chịu mức áp lực công việc phần nhiều ở mức thấp và trung bình. Tuy nhiên, có 2 yếu tố gây ra áp lực trong công việc là yếu tố áp lực từ tài chính và yếu tố áp lực từ khối lượng công việc gây ra tỷ lệ mức áp lực cao.

Ngoài ra, nghiên cứu cũng chỉ ra các yếu tố nhân khẩu học: Giới tính, Trình độ, Thâm niên là các yếu tố có liên quan đến một số các yếu tố gây ra áp lực trong công việc và có ý nghĩa thống kê với  $p\text{-value} < 0,05$ . So sánh trong cùng mức áp lực cao của một số yếu tố gây lên áp lực trong công việc, cũng

chỉ ra tỷ lệ khác nhau giữa các nhóm yếu tố nhân khẩu học.

Các kết quả trong nghiên cứu này có thể là một chỉ số tham khảo giúp cho các nhà quản lý điều dưỡng, quản trị nhân sự có được sự nhìn nhận khách quan và có thể có những điều chỉnh giúp mức độ áp lực áp trong công việc để từ đó thúc đẩy hiệu quả công việc của các điều dưỡng viên. Cũng như có thể giúp giảm bớt các tác động không tốt đến sức khỏe tâm thần và thể chất của các điều dưỡng viên. Các tác động không tốt này cũng đã được ghi nhận trong một số nghiên cứu trong và ngoài nước khác.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Occupational health: Stress at the workplace. (n.d.). Retrieved October 23, 2023, from <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>.

2. Kivimäki, M., & Kawachi, I. Work Stress as a Risk Factor for Cardiovascular Disease. *Current Cardiology Reports*, 2015, 17(9), 74. <https://doi.org/10.1007/s11886-015-0630-8>.

3. Lee, S.-J., Lee, J. H., Gillen, M., & Krause, N. Job stress and work-related musculoskeletal symptoms among intensive care unit nurses: A comparison between job demand-control and effort-reward imbalance models. *American Journal of Industrial*. 2014 Feb;57(2):214-21. doi: 10.1002/ajim.22274.

4. Molina-Praena, J., Ramirez-Baena, L., Gómez-Urquiza, J. L., Cañadas, G. R., De la Fuente, E. I., & Cañadas-De la Fuente, G. A. Levels of Burnout and Risk Factors in Medical Area Nurses: A Meta-Analytic Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2018, 15(12), 2800. DOI: 10.3390/ijerph15122800.

5. Gelsema T., Maes S., and Akerboom S. Determinants of Job Stress in the nursing Profession: a Review. 24.

6. Nguyễn Thanh Hương và công sự. Rối loạn lo âu và một số yếu tố liên quan ở cán bộ bệnh viện tâm thần Đà Nẵng [Luận Văn Thạc Sĩ] Đại Học Y tế Công cộng Hà Nội. 2013.

7. Nguyễn Ngọc Sao. Thực trạng sức khỏe tâm thần và một số yếu tố liên quan của nhân viên khoa Hồi sức cấp cứu tại một số bệnh viện trên địa bàn Hà Nội năm 2017 [Luận Văn Thạc Sĩ]. Đại Học Thăng Long. 2017.

8. The Marlin Company the American Institute of Stress. Attitudes in the American Workplace VII. The Seventh Annual Labor Day Survey. 2011.

9. Nunnally, J. Corrected Item – Total Correlation. McGraw Hill. 1987.

10. Starc, J. Stress Factors among Nurses at the Primary and Secondary Level of Public Sector Health Care: The Case of Slovenia. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 2018, 6(2), 416–422. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2018.100>.

**PHỤ LỤC**  
**Thang đo áp lực công việc**

Yếu tố liên quan	STT	Áp lực công việc	Điểm phân loại áp lực		
			Thấp	Trung bình	Cao
<b>1. Áp lực từ tài chính</b>	<b>C1</b>	Thu nhập của tôi từ bệnh viện quá thấp	4 - 5	6 - 8	9 - 12
	<b>C2</b>	Tôi phải làm thêm ở ngoài để đảm bảo thu nhập			
	<b>C3</b>	Tôi sợ bị trừ lương/thưởng vì các sai sót của mình			
	<b>C4</b>	Tôi nghĩ cách tăng thu nhập từ công việc trong bệnh viện			
<b>2. Áp lực từ các mối quan hệ</b>	<b>C5</b>	Tôi không tạo được mối quan hệ thân thiết với đồng nghiệp	8 - 12	13 - 16	17 - 24
	<b>C6</b>	Tôi với đồng nghiệp khó có thể phối hợp công việc với nhau			
	<b>C7</b>	Đồng nghiệp không coi trọng năng lực của tôi			
	<b>C8</b>	Tôi lo sợ làm mất lòng cấp trên			
	<b>C9</b>	Tôi cảm thấy khó mà nói chuyện với cấp trên về công việc			
	<b>C10</b>	Cấp trên ít chú ý đến tôi			
	<b>C11</b>	Cấp trên đối xử không công bằng với tôi			
	<b>C12</b>	Tôi thấy môi trường làm luôn có chủ nghĩa cá nhân			
<b>3. Áp lực từ khối lượng công việc</b>	<b>C13</b>	Tôi thường xuyên bị quá tải công việc	8 - 12	13 - 16	17 - 24
	<b>C14</b>	Tôi thường phải làm thêm giờ để hoàn thành công việc			
	<b>C15</b>	Tôi cảm thấy thời gian quy định công việc không thực tế			
	<b>C16</b>	Tôi phải miễn cưỡng để thực hiện công việc			
	<b>C17</b>	Có những công việc tôi phải thực hiện không đúng chuyên môn			
	<b>C18</b>	Tôi ít có thời gian nghỉ giải lao trong giờ làm			
	<b>C19</b>	Công việc của tôi rất nhàm chán			
	<b>C20</b>	Tôi thường xuyên cảm thấy mệt mỏi sau khi làm việc			

Yếu tố liên quan	STT	Áp lực công việc	Điểm phân loại áp lực		
			Thấp	Trung bình	Cao
4. Áp lực từ thời gian làm việc	C21	Thời gian làm việc của tôi quá nhiều	5 - 7	8 - 11	12 - 15
	C22	Thời gian làm việc của tôi rất gò bó			
	C23	Việc sắp xếp thời gian làm việc khiến tôi mệt mỏi			
	C24	Tôi thường xuyên bị đôn đốc, nhắc nhở về thời gian làm việc			
	C25	Thời gian làm việc ảnh hưởng bất lợi đến sinh hoạt trong gia đình/cá nhân tôi			
5. Áp lực từ sự công nhận các nỗ lực	C26	Mọi người xì xào, bàn tán về công việc của tôi	9 - 13	14 - 17	18 - 27
	C27	Tôi không được tạo điều kiện để hoàn thành công việc của mình			
	C28	Tôi không được cung cấp đủ thông tin cho công việc			
	C29	Tôi không được hỗ trợ đủ cơ sở vật chất/trang thiết bị để làm việc			
	C30	Tôi không được phân công trách nhiệm công việc rõ ràng			
	C31	Tôi không được công nhận các nỗ lực trong công việc			
	C32	Chức vụ của tôi không xứng đáng với các nỗ lực của tôi			
	C33	Tôi làm việc một cách thiếu tự tin			
	C34	Tôi thường xuyên được giao việc vượt quá khả năng bản thân			
6. Áp lực khác ngoài công việc	C35	Tôi thường xuyên chịu các áp lực ngoài công việc	1	2	3