

**Nhân tố ảnh hưởng đến sự căng thẳng trong công việc
– Tình huống tại các ngân hàng thương mại trên địa bàn thành phố Đà Nẵng**

Hồ Tấn Tuyền
Lê Thị Khánh Ly

Tóm tắt: Mục đích của nghiên cứu này là xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự căng thẳng (SCT) của nhân viên đang làm việc tại các ngân hàng thương mại trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Nghiên cứu được thực hiện bằng phương pháp hỗn hợp, bao gồm phương pháp nghiên cứu định lượng và định tính. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có năm nhân tố ảnh hưởng đến SCT trong công việc của nhân viên làm việc tại các ngân hàng bao gồm: nhân tố “sự quá tải” ảnh hưởng tích cực nhất, tiếp đến là nhân tố “mơ hồ về hoàn thành nhiệm vụ”, “yêu cầu năng lực”, “sự xung đột” và nhân tố ít ảnh hưởng nhất đến SCT của nhân viên ngân hàng là “mơ hồ về chất lượng công việc”. Nghiên cứu cũng đưa ra một số kiến nghị cho các nhà quản lý nhằm giảm thiểu SCT trong công việc của nhân viên trong ngành ngân hàng.

Từ khóa: Sự căng thẳng trong công việc, nhân viên, ngân hàng thương mại.

Mã phân loại JEL: G21, J27, M5.

Tài liệu tham khảo

- Beehr, T. A. (2000). An organizational psychology meta-model of occupational stress. In C. L. Cooper (ed.), *Theories of organizational stress* (6–27). Oxford: Oxford University Press.
- Beehr, T. A., Walsh, J. T. & Taber, T. D. (1976) Relationship of stress to individually and organizationally valued states: higher order needs as a mod-erator. *Journal of Applied Psychology* 61(1), 41–47.
- Igbaria, M. & Guimaraes, T. (1993). Antecedents and Consequences of Job Satisfaction among Information Center Employees. *Journal of Management Information Systems*, 9(4), 145-174.
- Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd edn). New York: Wiley.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. New York: Springer.
- Naswall, K., Hellgren, J. & Sverke, M. (2008). *The Individual In The Changing Working Life*, Cambridge University Press; 1 edition.
- Nguyễn Quốc Nghi (2018). Tác động của stress công việc đến kết quả làm việc của nhân viên ngân hàng, *Tạp chí Khoa học và Đào tạo ngân hàng*, số 194, tháng 7/2018.
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Sciences Quarterly*, 15, 150–63.
- Sathasivam, K. V., Malek, M. D. H. A. & Abdullah, A. F. (2015). Organizational stressors and job stress among Malaysian managers: the moderating role of personality traits. *International Journal of Social Work*, 2(1), 1-21. ISSN 2332-7278.
- Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature* 138 (3479), July 4):32.
- Tabachnick & Fidell (1996). *Công thức xác định cỡ mẫu bao nhiêu là phù hợp cho nghiên cứu*, truy cập tại: <http://phantichspss.com/cong-thuc-xac-dinh-co-mau-bao-nhieu-la-phu-hop-cho-nghien-cuu.html>, truy cập ngày 16/02/2017.