

# Tình trạng stress của cán bộ và giảng viên trường Đại học Y tế Công cộng và một số yếu tố liên quan

Nguyễn Thái Quỳnh Chi<sup>1</sup>, Trương Quang Tiến<sup>2</sup>

Căng thẳng tâm lý (stress) cùng với các tác nhân gây ra stress luôn hiện hữu trong cuộc sống của con người. Môi trường làm việc là một trong số các yếu tố có thể gây stress. Ở Việt Nam chưa có nhiều nghiên cứu về tình trạng stress của người lao động. Nghiên cứu này được thực hiện tại trường Đại học Y tế Công cộng nhằm xác định tình trạng stress của cán bộ và giảng viên (CB-GV) của trường và một số yếu tố liên quan đến tình trạng này. Đây là nghiên cứu mô tả, kết hợp phương pháp định lượng và định tính trên 123 CB-GV. Quản lý và phân tích số liệu định lượng bằng phần mềm Epi Data 3.1 và SPSS 20. Phân tích thông tin định tính theo chủ đề. Kết quả cho thấy: có 27,6% CB-GV nhà trường mắc stress ở các mức độ khác nhau. Các yếu tố liên quan đến tình trạng stress được ghi nhận là "Công việc và trách nhiệm", "Đánh giá của nhà trường, ghi nhận và khen thưởng", "Đánh giá của sinh viên/học viên", và "Đánh giá bản thân". Phân công nhiệm vụ phù hợp với năng lực của mỗi người; sự ghi nhận, đánh giá đúng kết quả làm việc và chế độ khen thưởng đối với CB-GV cần được quan tâm tạo môi trường làm việc thân thiện hơn và góp phần nâng cao sức khỏe cho CB-GV.

Từ khóa: stress, stress của người lao động, stress trong lao động, stress trong học tập, stress trong nghề nghiệp

## Prevalence of and factors associated with work stress among lecturers and staffs of Hanoi school of Public health

Nguyen Thai Quynh Chi<sup>1</sup>, Truong Quang Tien<sup>2</sup>

Stress and its causes are apparent to people's daily life. Working environment is one of the factors leading to stress. Not many studies have been conducted on work stress in Viet Nam. This study was conducted at the Hanoi School of Public Health (HSPH) with the aim to identify prevalence of and factors associated with work stress among lecturers and staffs of HSPH. This descriptive study in combination of both quantitative and qualitative methods was conducted among 123 lecturers and staffs. Epi Data 3.1 and SPSS 20 software were used to manage and analyze quantitative data. Qualitative information was analyzed based on themes. The results show that 27.6% of the lecturers and staffs had stress at different levels. Factors associated with work stress were "Work and responsibility", "School's assessment, acknowledgement and reward", "Assessments from students",

and "Self-assessment". HSPH should have mechanisms to acknowledge and reward lecturers and staffs as well as to assign a workload appropriate to their abilities and responsibilities in order to create a friendly environment and well-being for staffs and lecturers.

*Key words: stress, work stress, academic stress, occupational stress.*

---

**Tác giả:**

1. ThS. Nguyễn Thái Quỳnh Chi, Giảng viên bộ môn Xã hội học sức khỏe, Trường Đại học Y tế công cộng  
Email: nqc@hsph.edu.vn, Điện thoại: 62662321
2. ThS. Trương Quang Tiến, Trưởng bộ môn Giáo dục sức khỏe

## 1. Đặt vấn đề

Stress và các tác nhân gây ra nó luôn hiện hữu trong cuộc sống của con người. Tình trạng stress ban đầu có thể giúp cá nhân chủ động ứng phó với các tác nhân từ môi trường sống; nhưng nếu với cường độ cao hoặc kéo dài hoặc lặp đi lặp lại nhiều lần có thể phá vỡ sự cân bằng sinh thể con người, làm nảy sinh nhiều vấn đề sức khỏe như lo âu, trầm cảm, các bệnh lí tim mạch..., ảnh hưởng xấu đến cuộc sống của con người [6].

Người lao động, với những đặc điểm nghề nghiệp của mình, cũng chịu ảnh hưởng của những tác nhân từ công việc, từ môi trường làm việc của mình. Stress liên quan với công việc được Viện Sức khỏe và An toàn nghề nghiệp quốc gia Hoa Kỳ (NIOSH) định nghĩa là "những phản ứng về thể chất và cảm xúc tiêu cực xảy ra ở người làm việc khi năng lực và nhu cầu của họ chưa tương xứng với những yêu cầu, đòi hỏi của công việc" [10]. Hiểu biết về tình trạng stress của những người đang làm việc và ảnh hưởng của tình trạng này đối với cuộc sống của họ cũng như hiểu rõ các yếu tố liên quan với tình trạng này là rất có ý nghĩa. Điều này sẽ giúp cho người quản lý có cách thức động viên, thúc đẩy nhân viên cũng như giúp họ củng cố kỹ năng ứng phó với tình trạng này góp phần nâng cao hiệu quả công tác chuyên môn [4, 9, 13].

Ở Việt Nam, chưa có nhiều nghiên cứu về chủ đề stress của người lao động, kỹ năng ứng phó với tình trạng này chưa được quan tâm và đầu tư thỏa đáng. Nghiên cứu này nhằm tìm hiểu tình trạng stress liên quan với công việc của cán bộ, giảng viên đại học Y tế Công cộng (ĐHYTCC) và một số yếu tố liên quan với tình trạng này, từ đó có cơ sở

khuyến nghị phù hợp cải thiện môi trường làm việc, nâng cao sức khỏe cán bộ, giảng viên nhà trường.

## 2. Phương pháp nghiên cứu

Thiết kế nghiên cứu là mô tả kết hợp phương pháp định lượng và định tính, trong đó giai đoạn định lượng là chủ đạo và được thực hiện trước. Sau khi có kết quả phân tích sơ bộ từ số liệu định lượng, nghiên cứu định tính được tiến hành để làm rõ hơn các kết quả thu được từ phần định lượng về các yếu tố liên quan với tình trạng stress và kỹ năng ứng phó. Nghiên cứu được thực hiện từ tháng 8 đến tháng 12/2013 tại trường ĐHYTCC.

Nghiên cứu định lượng: Chọn toàn bộ CB-GV có mặt tại trường vào thời điểm thu thập thông tin (125 người). Bộ câu hỏi tự điền có ba nhóm biến số chính là: đặc điểm cá nhân, các nhóm yếu tố ảnh hưởng (biến độc lập) và tình trạng stress (biến phụ thuộc). Đo lường tình trạng stress bằng thang đo 14 tiểu mục stress trích từ thang đo chung Stress-Lo âu-Trầm cảm (Depression Anxiety Stress Scale - DASS 42), đã được chuẩn hóa ở Việt Nam. Thang đo có 4 mức độ từ (0) hiếm khi/chưa từng đến (3) hầu hết thời gian. Khoảng điểm từ 0 đến 42; điểm càng cao phản ánh tình trạng mắc stress càng nặng. Dựa vào số điểm, mức độ stress được phân loại thành 5 nhóm: bình thường (0-14 điểm); nhẹ (15-18 điểm); vừa (19-25 điểm); nặng (26-33 điểm) và rất nặng ( $\geq 34$  điểm) [4]. Kiểm định lại độ tin cậy của thang đo Stress 14 mục hỏi có giá trị Cronbach's Alpha là 0,921, phù hợp để sử dụng.

Tìm hiểu các yếu tố môi trường làm việc liên quan đến tình trạng stress bằng bộ câu hỏi về "Generic Job Stress Questionnaire" của NIOSH

(NGJSQ). Bộ câu hỏi này đã được áp dụng nhiều trên đối tượng điều dưỡng, nhân viên bưu điện và được nhiều tác giả khuyến nghị sử dụng để đo lường các yếu tố môi trường làm việc cụ thể. Trong nghiên cứu này, hầu hết các thang đo đều có giá trị Cronbach's Alpha cao và phù hợp để sử dụng. (xem bảng 1).

**Bảng 1. Kết quả kiểm định độ tin cậy các thang đo yếu tố liên quan**

Stt	Thang đo	Cronbach's Alpha
1.	Công việc hiện tại (14 tiêu mục); 5 mức độ: (1) rất không đúng - (5) rất đúng; điểm càng cao càng ít mắc stress.	0,761
2.	Yêu cầu trong công việc (10 tiêu mục); 5 mức độ: (1) rất không đúng - (5) rất đúng; điểm càng cao càng dễ mắc stress.	0,754
3.	Công việc và trách nhiệm (11 tiêu mục); 5 mức độ: (1) rất ít - (5) rất nhiều; điểm càng cao càng dễ mắc stress.	0,730
4.	Sự tự chủ trong công việc (16 tiêu mục); 5 mức độ: (1) rất ít - (5) rất nhiều; điểm càng cao càng ít mắc stress.	0,877
5.	Cơ hội việc làm (4 tiêu mục); 5 mức độ: (1) rất dễ dàng - (5) rất khó; điểm càng cao càng dễ mắc stress.	0,840
6.	Tương lai nghề nghiệp (5 tiêu mục); 5 mức độ: (1) rất không chắc chắn - (5) rất chắc chắn; điểm càng cao càng ít mắc stress.	0,636
7.	Hỗ trợ xã hội (12 tiêu mục); 5 mức độ: (1) hầu như không - (5) rất nhiều; điểm càng cao càng ít mắc stress.	0,874
8.	Mâu thuẫn tại nơi làm việc (14 tiêu mục); 5 mức độ: (1) rất không đồng ý - (5) rất đồng ý; điểm càng cao càng dễ mắc stress.	0,851
9.	Tác động từ phía sinh viên/học viên (5 tiêu mục); 5 mức độ: (1) rất không đồng ý - (5) rất đồng ý; điểm càng cao càng ít mắc stress.	0,832
10.	Đánh giá của sinh viên/học viên (5 tiêu mục); 5 mức độ: (1) rất không đồng ý - (5) rất đồng ý; điểm càng cao càng ít mắc stress.	0,860
11.	Đánh giá của nhà trường, đồng viên, khen thưởng (6 tiêu mục); 5 mức độ: (1) rất không đồng ý - (5) rất đồng ý; điểm càng cao càng ít mắc stress.	0,906
12.	Đánh giá về bản thân (10 tiêu mục); 5 mức độ: (1) rất không đồng ý - (5) rất đồng ý; điểm càng cao càng ít mắc stress.	0,745

Các biến số độc lập khác về đặc điểm cá nhân, môi trường làm việc được tìm hiểu bằng các câu hỏi đơn lẻ hoặc tổ hợp.

Nghiên cứu định tính: Chọn chủ đích một nhóm cán bộ và một nhóm giảng viên có tính đại diện cho các phòng chức năng và các khoa, bộ môn. Mỗi nhóm có 10 thành viên đã tham gia một cuộc thảo luận nhóm (TLN) trong khoảng 60 phút tại phòng họp của trường.

Phân tích số liệu định lượng bằng phần mềm SPSS 20. Thông tin định tính được ghi chép, gõ băng và phân tích theo chủ đề.

### 3. Kết quả

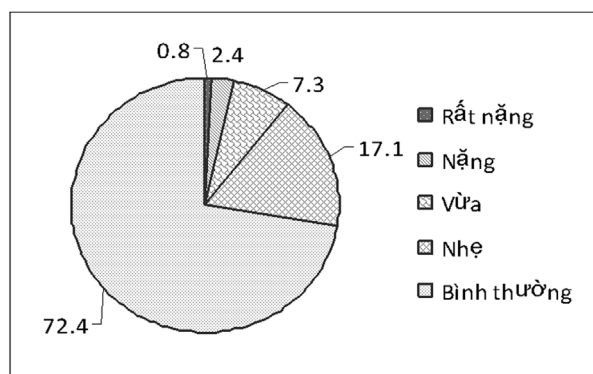
#### 3.1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

Đã có 123 người đồng ý và hoàn thành điền phiếu (98,4%) trong tổng số 125 CB-GV được mời

tham gia nghiên cứu. CB-GV là nữ chiếm đa số với tỉ lệ 65% và 35% còn lại là nam. CB-GV nhà trường có độ tuổi khá trẻ với 37,4% trong độ tuổi 22-29, 32,5% từ 30-39 tuổi và 30,1% trên 40 tuổi. Đa phần CB-GV đã công tác tại trường từ 5-15 năm (43,9%), công tác dưới 5 năm có 36,6% và trên 15 năm có 19,4%.

#### 3.2. Tình trạng stress của CB-GV nhà trường

Kết quả nghiên cứu cho thấy 72,4% CB-GV nhà trường không mắc stress tại thời điểm nghiên cứu. 17,1% bị stress ở mức độ nhẹ, ở mức độ stress vừa có 7,3%. Rất đáng chú ý là có đến 3,2% CB-GV ở mức stress nặng và rất nặng (xem biểu đồ 1). Nếu phân theo tình trạng bị stress và không bị stress thì có thể nói rằng tại thời điểm nghiên cứu có 27,6% CB-GV nhà trường bị stress.



**Biểu đồ 1. Tình trạng stress của CB-GV**

#### 3.3. Các yếu tố liên quan với tình trạng stress

Mối liên quan từng cặp giữa các đặc điểm cá nhân như: nhóm tuổi, giới tính, tình trạng hôn nhân, biến cố gia đình với tình trạng stress đều không có ý nghĩa. Các yếu tố cá nhân nơi làm việc như vị trí công tác, chức danh, học vị, hình thức hợp đồng lao động, tình trạng kiêm nhiệm, tình trạng làm thêm, thu nhập với tình trạng stress cũng không có liên quan ý nghĩa khi phân tích theo từng cặp.

Xem xét mối liên quan của các yếu tố cá nhân và các yếu tố tại nơi làm việc với tình trạng stress của tất cả CB-GV trong mô hình hồi qui logistic, kết quả cho thấy mô hình có giá trị dự đoán 72,4% khả năng mắc stress của CB-GV. Mô hình tổng thể chỉ cho thấy yếu tố "ghi nhận, đánh giá, đồng viên và khen thưởng" và yếu tố "đánh giá về bản thân" là có ý nghĩa dự đoán tình trạng stress của CB-GV. (xem bảng 2)

**Bảng 2. Hồi quy logistic của các yếu tố liên quan với tình trạng stress của CB-GV**

Stt	Biến số	Ý nghĩa (p)	OR (95% CI)
1	Đánh giá, động viên và khen thưởng của nhà trường	0,003	0,843 (0,752-0,944)
2	Đánh giá về bản thân	0,019	0,878 (0,788-0,979)

Yếu tố "Đánh giá, động viên, khen thưởng của nhà trường" bao gồm các tiểu mục đề cập đến việc nhà trường ghi nhận kết quả làm việc của CB-GV một cách khách quan, đánh giá đúng kết quả làm việc của họ, có chính sách hợp lí để động viên, khuyến khích họ. Kết quả phản ánh yếu tố đánh giá đúng kết quả công tác của CB-GV, động viên, khen thưởng CB-GV phù hợp có khả năng giảm tình trạng stress đi hơn 0,8 lần (OR=0,843, p < 0,05).

Qua TLN với các giảng viên ở khoa/bộ môn và cán bộ ở các phòng chức năng, nhiều ý kiến đồng thuận với nhận định này, nhất là về yếu tố "Đánh giá, động viên, khen thưởng của nhà trường":

"Mình làm thì luôn cố gắng để làm tốt. Nhưng mình làm tốt cũng chỉ được nhìn nhận như những anh làm bình thường thì điều đó là unfair (không công bằng). Như thế làm gì còn động lực mà cố gắng đúng không?" (TLN\_GV).

"Vấn đề nhà trường ghi nhận công sức của anh em là rất quan trọng. Động viên, khen thưởng không chỉ là vật chất, tiền bạc, có khi chỉ cần món quà tinh thần là anh em đã đủ hiểu mình được ghi nhận rồi. Hiện nay trường mình bắt đầu đi theo hướng đó rồi nhưng cũng nên có các form (mẫu) đánh giá khác nhau cho GV và CB phòng ban vì đặc trưng khác nhau" (TLN\_CB).

"Như ở trường mình, nói là giảng dạy là chính nhưng để giảng dạy tốt thì các công tác hậu cần đi kèm cũng phải đảm bảo. Chúng tôi lên lớp mà mic thì hết pin, máy tính thì cắm USB vào không nhận. Mất bao nhiêu là thời gian, bài giảng đương nhiên phải ngắt lại. Cho nên nói gì thì nói, tôi thấy cần phải động viên, khuyến khích mấy đồng chí phục vụ giảng đường. Không có họ nỗ lực làm việc thì giáo viên như chúng ta cũng không thể làm tốt được" (TLN\_GV).

Yếu tố "Đánh giá về bản thân" gồm các mục hỏi phản ánh cảm nhận của cá nhân về giá trị, phẩm chất, năng lực của bản thân mình; cảm nhận được kính trọng, cảm giác hài lòng với chính mình. Kết quả cho thấy rằng nếu CB-GV có lòng tự trọng, suy

nghĩ tích cực thì có khả năng làm giảm tình trạng stress đi gần 0,9 lần (OR=0,878, p<0,05).

Các thông tin từ TLN với các CB-GV cũng khẳng định thêm cho kết quả này: "Thật ra nếu nói cuối năm phải làm tài chính mà gây căng thẳng nhiều hơn thì em thấy cũng không hẳn. Nếu người nào làm tài chính quen rồi thì đấy cũng chỉ như là thêm việc thôi. Nhưng có nhiều người không có khả năng làm, làm mãi vẫn không xong, sửa lên sửa xuống mà không được thì nó sẽ trở thành yếu tố gây stress" (TLN\_GV)

Riêng đối với nhóm GV, yếu tố "Đánh giá của sinh viên/học viên" thông qua việc đánh giá khi môn học kết thúc được hỏi thêm bằng thang đo gồm 5 mục hỏi. Các mục hỏi đề cập cảm nhận của GV về tính khách quan, tin cậy của kết quả đánh giá; mức độ hài lòng với kết quả đánh giá; mức độ cố gắng làm việc hoặc cảm xúc sau khi nhận được kết quả đánh giá của sinh viên/học viên. Phân tích mối liên quan của các yếu tố với tình trạng stress nhưng có cân nhắc thêm yếu tố "Đánh giá của sinh viên/học viên" này, kết quả phân tích hồi quy logistic cho thấy mô hình tổng thể có khả năng dự đoán 70,6% có hoặc không có tình trạng stress.

**Bảng 3. Hồi quy logistic của các yếu tố liên quan với tình trạng stress của nhóm GV**

Stt	Biến số	Ý nghĩa (p)	OR (95% CI)
1	Trách nhiệm với công việc	0,027	1,171 (1,018-1,346)
2	Đánh giá về bản thân	0,019	0,843 (0,730-0,973)

Khi có thêm yếu tố "Đánh giá của sinh viên/học viên", yếu tố "Đánh giá, động viên, khen thưởng" không còn ý nghĩa dự đoán tình trạng stress trong mô hình tổng thể. Thay vào đó yếu tố "Trách nhiệm với công việc" trở nên có ý nghĩa dự đoán tình trạng stress. Khi GV cảm thấy càng nhiều trách nhiệm với công việc thì khả năng mắc phải tình trạng stress cao hơn gần 1,2 lần (OR=1,171, p<0,05). Tương tự đối với CB-GV, trong nhóm GV, yếu tố "đánh giá về bản thân" vẫn là yếu tố có ý nghĩa dự đoán stress (OR=0,843, p<0,05).

Yếu tố "Công việc và trách nhiệm" đề cập đến các tiểu mục về khối lượng công việc mà CB-GV phải đảm nhận so với thời gian mà họ có, về trách nhiệm của họ đối với việc ổn định tinh thần làm

việc và đời sống/phúc lợi của các thành viên trong đơn vị. Dường như yếu tố này có nhiều tác động đối với đội ngũ GV của trường trong bối cảnh số lượng GV khá ít trong khi khối lượng công việc giảng dạy và nghiên cứu khá lớn:

*"Trường mình có những khoa/bộ môn có khối lượng giảng nhiều hơn các khoa/bộ môn khác. Điều đó có nghĩa là GV cũng phải làm việc nhiều hơn. Nói là gây ra stress thì không hẳn nhưng cũng gây mệt mỏi, chán. Cũng một bài dạy mà giảng cho 10 lớp thì nó sẽ rất khác so với việc chỉ giảng cho 1 lớp. Nếu giảng có trách nhiệm thì chắc chắn sẽ quá sức, kể cả về thể chất và tinh thần" (TLN\_GV).*

Yếu tố "Tác động từ phía sinh viên/học viên" mặc dù thể hiện trong kết quả định lượng không có mối liên quan đến tình trạng stress của CB-GV nhưng lại được đề cập đến trong thảo luận nhóm. Yếu tố này gây stress không chỉ có nhóm GV mà cả CB phòng ban:

*"GV trẻ như bọn em đi coi thi lớp vừa làm vừa học hay bị họ "coi thường" lắm. Có lần em đi coi thi, thấy họ trao đổi nhiều, nhắc không được em ra đứng cạnh họ. Chị đấy nói luôn với em là "cô đi chỗ khác đứng đi, cô đứng đây em không làm được bài". Bọn em trẻ mà vào lớp người lớn nên không được coi trọng" (TLN\_GV).*

*"Em không trực tiếp đứng lớp nhưng nếu nói về phòng ban thì bọn em là những người cũng tiếp xúc khá nhiều với sinh viên. Và thực sự cách ứng xử của sinh viên bây giờ làm cho mình nhiều lúc rất khó chịu. Sinh viên chính quy thì có kiểu khó chịu của nó. Học viên vừa làm vừa học là những người đã đi làm rồi nhưng cung cách ứng xử cũng chán lắm. Có người lên gặp bọn em rồi sẵn giọng bảo có cần gọi điện thoại cho người này người kia không. Cái cách ứng xử như thế rất khó chịu" (TLN\_CB)*

Mặc dù kết quả định lượng chưa thể hiện rõ vai trò của "yếu tố thông tin nội bộ", tuy nhiên khi trao đổi về các yếu tố có thể gây ra stress, một số chia sẻ yếu tố thông tin nội bộ rõ ràng, minh bạch hay không có ảnh hưởng nhiều đến tâm lý CB-GV: *"Cảm giác không có sự rõ ràng về thông tin trong nội bộ đơn vị hoặc trong cơ quan cũng gây ức chế" (TLN\_CB).*

Bên cạnh việc thảo luận xoay quanh các yếu tố liên quan đến tình trạng stress, các CB-GV cũng đề cập mong muốn hạn chế những yếu tố gây stress ở nơi làm việc. Đó là cần tăng cường việc đánh giá

CB-GV phù hợp, tạo điều kiện thuận lợi về trang thiết bị phục vụ cho công tác chuyên môn, củng cố và duy trì sự minh bạch về thông tin trong trường: *"Chẳng có thước đo nào có thể đo được tất cả mọi thứ. Mỗi thứ phải được đo bằng các thước đo khác nhau. Tuy nhiên, người đứng đầu phải làm thế nào để mọi người thấy rằng người quản lý, cái người đang đo mình đang rất nỗ lực để đánh giá đúng mình, thế là mình "happy" (hạnh phúc) rồi" (TLN\_GV); "Lãnh đạo cơ quan nên có chủ trương đưa ra những quy định, chế độ rõ ràng và thông báo tới toàn cơ quan để mọi người cùng nắm được mà làm" (TLN\_CB).*

#### 4. Bàn luận

Kết quả nghiên cứu định lượng đã chỉ ra gần 30% CB-GV trường Đại học YTCC đã mắc stress ở các mức độ khác nhau. Tỷ lệ này khá tương đồng với kết quả từ các nghiên cứu đã tham khảo được ở Việt Nam và trên thế giới [1, 3, 9]. Kết quả này cũng cho thấy tình trạng stress của CB-GV trường Đại học YTCC chưa ở mức cao tại thời điểm nghiên cứu (trước khi nghỉ hè) và cũng phù hợp với nhận định từ kết quả TLN GV của nhà trường khi đề cập đến "mùa stress" thường là vào thời gian cuối năm, trước Tết, thời điểm mà rất nhiều công việc phải hoàn thành.

Việc đánh giá tình trạng stress mang tính chủ quan cao, vì vậy, kết quả này có thể khác nhau tại các thời điểm nghiên cứu khác nhau. Tuy nhiên, từ các kết quả nghiên cứu khác nhau ở các quốc gia khác nhau, tại các thời điểm khác nhau đều cho thấy tỷ lệ stress ở những người làm việc trong nhóm ngành sức khỏe dao động trong khoảng 30% [4, 9, 13].

Đa phần các yếu tố gây nên tình trạng stress chưa có ảnh hưởng rõ rệt. Tuy nhiên, nghiên cứu này đã phát hiện ra 2 yếu tố có mối liên quan có ý nghĩa với tình trạng stress của nhóm CB-GV nói chung, đó là "Đánh giá, động viên, khen thưởng của nhà trường" và "Đánh giá bản thân". Riêng đối với nhóm GV, ngoài yếu tố "Đánh giá bản thân" thì yếu tố liên quan và có ý nghĩa dự đoán stress lại là "Công việc và trách nhiệm".

Phát hiện về yếu tố "Đánh giá, động viên, khen thưởng của nhà trường" trong nghiên cứu này tương đồng với kết quả nghiên cứu tình trạng stress đối với công việc của nhân viên làm việc trong các trường đại học ở Malaysia [12] và của cán bộ y tế làm việc ở bệnh viện trong nghiên cứu của Đậu Thị Tuyết [3]. Kết quả của nghiên cứu này đã chỉ ra rằng động

viên là yếu tố quan trọng quyết định tình trạng stress của CB-GV. Nhà trường nên có đánh giá cán bộ giảng viên phù hợp để có hình thức khen thưởng nhằm động viên họ làm việc. Nghiên cứu tại một số trường đại học ở Botswana (2010) cũng có phát hiện tương tự phát hiện của chúng tôi về khía cạnh "công việc và trách nhiệm". Khi công việc được phân công rõ ràng, khối lượng công việc vừa phải sẽ hạn chế tình trạng stress của CB-GV [13].

Kết quả nghiên cứu của Archibong và cộng sự (2010) đã cho thấy hành vi ứng xử của sinh viên là yếu tố tác động đến tình trạng stress của GV [4]. Tuy nhiên, trong nghiên cứu này, yếu tố "Tác động từ sinh viên/học viên" đối với CB-GV chưa có ý nghĩa khi xem xét riêng yếu tố này với tình trạng stress cũng như khi có mặt của các yếu tố cá nhân và môi trường làm việc khác.

Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng 2 bộ câu hỏi đã sử dụng trong nghiên cứu này để đánh giá tình

trạng stress và các yếu tố nơi làm việc nên được tiếp tục sử dụng để đo lường tình trạng stress và các yếu tố liên quan trên nhóm CB-GV của các trường đại học để khẳng định thêm tính giá trị và độ tin cậy của chúng. Ngoài ra, nghiên cứu về tình trạng stress nên được thực hiện ở hai thời điểm cuối năm, trước Tết khi công việc của CB-GV rất bận rộn và thời điểm trước nghỉ hè ít bận rộn hơn để có thể so sánh và đánh giá sát thực hơn tình trạng stress cũng như các yếu tố liên quan với tình trạng này trong CB-GV. Kết quả nghiên cứu cũng gợi ý cho các nhà quản lý nên quan tâm nhiều hơn đến việc ghi nhận, đánh giá đúng kết quả làm việc; cũng như động viên khen thưởng CB-GV phù hợp. Phân công lượng công việc phù hợp với năng lực và trách nhiệm của mỗi người, đồng thời tăng cường tư vấn cho CB-GV để nâng cao lòng tự trọng, đánh giá đúng bản thân để góp phần tạo ra môi trường làm việc thân thiện, nâng cao sức khỏe trong môi trường giáo dục đào tạo.

---

#### Tài liệu tham khảo

##### Tiếng Việt

1. Đâu Thị Tuyết (2013), Tình trạng stress, lo âu, trầm cảm của cán bộ y tế khối lâm sàng tại bệnh viện đa khoa thành phố Vinh và bệnh viện đa khoa 115, Nghệ An năm 2013 và một số yếu tố liên quan, Luận văn Thạc sỹ Quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế công cộng.
2. Lê Thành Tài, Trần Ngọc Xuân và Trần Trúc Linh (2008), "Tình trạng stress nghề nghiệp của nhân viên điều dưỡng tại các bệnh viện", Tạp chí Y học thành phố Hồ Chí Minh.
3. Trần Thị Thúy (2011), Đánh giá trạng thái stress của cán bộ y tế khối lâm sàng bệnh viện Ung bướu Hà Nội năm 2011, Luận văn thạc sỹ quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế công cộng.

##### Tiếng Anh

4. Archibong et. al. (2010), "Occupational stress sources among university academic staff", *European Journal of Educational Studies*. 2(3).
5. Duc Tran Thach, Tran Tuan and Jane Fisher (2013), "Validation of the depression anxiety stress scales (DASS) 21 as a screening instrument for depression and anxiety in a rural community-based cohort of northern Vietnamese women", *BMC Psychiatry*. 13:24.
6. H.S. Friedman (2002), *Health Psychology*, 2nd, Upper

Saddle River, NJ: Prentice Hall.

7.

<http://www2.psy.unsw.edu.au/Groups/Dass/DASSFAQ.htm>, accessed 28/3/2014.

8. Julie Pallant (2005), *SPSS Survival: A step by step guide to data analysis using SPSS for windows (version 12)*, National Library of Australia.
9. Kitila Mkumbo (2013), "Prevalence of and factors associated with work stress in academia in Tanzania", *International Journal of Higher Education*. 3(1), p. 11.
10. NIOSH (1999), "Stress at Work", U.S. National Institute for Occupational Safety and Health, DHHS (NIOSH) Publication Number 99-101.
11. NIOSH, "Generic Job Stress Questionnaire", U.S. National Institute for Occupational Safety and Health, Cincinnati, Ohio.
12. Salami Mutiu (2011), *The Relationship between Job Stress and Life Satisfaction among Non-Academic University Staffs*, The 8th International Postgraduate Research Colloquium: Interdisciplinary Approach for Enhancing Quality of Life (IPRC).
13. Thabo T. Fako (2010), "Occupational Stress among University Employees in Botswana", *European Journal of Social Sciences*. 15(3).