

# THE RELATIONSHIP BETWEEN STRESS, JOB CONTROL AND CLINICAL TEACHING SELF-EFFICACY AMONG NURSING INSTRUCTORS

Nguyen Thi Minh Chinh<sup>1\*</sup>, Hoang Minh Hoan<sup>1,2</sup>, Nguyen Van Hieu<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Nam Dinh University of Nursing - 257 Han Thuyen, Nam Dinh ward, Ninh Binh province, Vietnam

<sup>2</sup>Bach Mai Hospital - 78 Giải Phóng, Kim Lien ward, Hanoi, Vietnam

Received: 07/04/2026

Revised: 25/04/2026; Accepted: 20/05/2026

## ABSTRACT

**Objective:** To examine the associations between stress, job control, and clinical teaching self-efficacy among nursing clinical instructors.

**Methods:** A descriptive study was conducted on 400 nursing visiting lecturers at Nam Dinh University of Nursing. Data were collected via Google Forms using the self-efficacy in teaching tool - nursing education, the perceived stress scale, and the job content questionnaire.

**Results:** Most lecturers reported moderate-to-high levels of self-efficacy, stress, and job control, with rates of 63%, 87.5%, and 95.3%, respectively. The proportion of moderate-to-high self-efficacy in the low-stress group (84%) was significantly higher than in the other groups ( $p < 0.05$ ). Similarly, a higher rate of moderate-to-high self-efficacy was observed among those with high job control (71.9%,  $p < 0.05$ ). Multivariable logistic regression analysis indicated that age, work seniority, healthcare tier, and job control were significant factors associated with the clinical teaching self-efficacy of nursing instructors.

**Conclusion:** Stress levels significantly impact clinical teaching self-efficacy, while job control is positively associated with self-efficacy among nursing instructors.

**Keywords:** Self-efficacy, stress, job control, nursing, lecturer.

---

\*Corresponding author

**Email:** nguyenminhchinh@icm.vn **Phone:** (+84) 913241207 **DOI:** 10.52163/yhc.v67i5.5200



# MỐI LIÊN QUAN GIỮA SỰ CĂNG THẲNG, KHẢ NĂNG KIỂM SOÁT CÔNG VIỆC VÀ MỨC ĐỘ TỰ TIN CỦA GIÁNG VIÊN ĐIỀU DƯỠNG LÂM SÀNG

Nguyễn Thị Minh Chính<sup>1\*</sup>, Hoàng Minh Hoàn<sup>1,2</sup>, Nguyễn Văn Hiếu<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định - 257 Hàn Thuyên, phường Nam Định, tỉnh Ninh Bình, Việt Nam

<sup>2</sup>Bệnh viện Bạch Mai - 78 Giải Phóng, phường Kim Liên, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài: 07/04/2026

Ngày chỉnh sửa: 25/04/2026; Ngày duyệt đăng: 20/05/2026

## TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Khảo sát mối liên quan giữa sự căng thẳng, khả năng kiểm soát công việc và mức độ tự tin của điều dưỡng viên trong giảng dạy lâm sàng.

**Phương pháp nghiên cứu:** Đối tượng nghiên cứu gồm 400 điều dưỡng viên là giảng viên thỉnh giảng của Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định. Thiết kế nghiên cứu mô tả. Bộ câu hỏi phỏng vấn qua Google Form gồm: thang đo sự tự tin trong giảng dạy, bộ công cụ đánh giá nhận thức về sự căng thẳng và bộ câu hỏi về nội dung công việc.

**Kết quả:** Đa số giảng viên có mức độ tự tin, căng thẳng và khả năng kiểm soát công việc ở mức từ trung bình đến cao với tỉ lệ lần lượt là 63%, 87,5% và 95,3%. Tỉ lệ có sự tự tin trung bình đến cao ở nhóm căng thẳng thấp (84%) cao hơn các nhóm còn lại,  $p < 0,05$ . Tỉ lệ có sự tự tin trung bình đến cao ở khả năng kiểm soát công việc cao (71,9%),  $p < 0,05$ . Phân tích hồi quy logistic đa biến cho thấy, các yếu tố liên quan đến sự tự tin của điều dưỡng giảng dạy lâm sàng là tuổi, thâm niên công tác, tuyến y tế và khả năng kiểm soát công việc.

**Kết luận:** Mức độ căng thẳng của điều dưỡng viên giảng dạy lâm sàng có ảnh hưởng đáng kể đến sự tự tin trong công việc, trong khi đó, khả năng kiểm soát công việc có mối liên quan tích cực với sự tự tin của điều dưỡng viên.

**Từ khóa:** Sự tự tin, sự căng thẳng, khả năng kiểm soát công việc, điều dưỡng, giảng viên.

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Sự tự tin của giảng viên điều dưỡng lâm sàng là yếu tố quyết định khi họ dạy người học cách áp dụng kiến thức lý thuyết vào các tình huống thực hành cụ thể [1]. Để có thể đạt được điều này, giảng viên không chỉ cần có trình độ chuyên môn vững chắc mà còn phải tự tin trong khả năng giảng dạy và truyền đạt kiến thức. Nhu cầu trải nghiệm thực tế ngày càng trở nên quan trọng trong giáo dục điều dưỡng, và điều này yêu cầu phải xác định những đặc điểm và hành vi của giảng viên có hiệu quả nhằm điều chỉnh phương pháp giảng dạy để tối ưu hóa kết quả học tập [2]. Sự tự tin trong việc giảng dạy không chỉ giúp thiết lập mối quan hệ tích cực với người học mà còn tạo điều kiện cho việc đánh giá tư duy phản biện của sinh viên, cung cấp hỗ trợ hiệu quả và dẫn dắt họ đạt được những mục tiêu học tập lâm sàng [3].

Một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng yếu tố ảnh hưởng đến sự tự tin trong giảng dạy lâm sàng là căng thẳng và sự tự tin của bản thân [4]. Các yếu tố cá nhân bao gồm cân bằng giữa công việc và cuộc sống, mối quan hệ với đồng nghiệp và nhà quản lý, những thay đổi trong cuộc sống, các vấn đề sức khỏe và tuổi tác là các yếu tố tạo ra sự căng thẳng cho giảng viên điều dưỡng [5]. Mức độ căng thẳng ở các giảng viên điều dưỡng có thể liên quan đến vấn đề cân bằng giữa kỳ vọng giảng dạy, dịch vụ, nghiên cứu, khối lượng công việc và cuộc sống cá nhân [6]. Sự tự tin được coi là yếu tố dự báo cũng như điều tiết căng thẳng và bảo vệ chống lại tình trạng kiệt sức tại nơi làm việc của các

điều dưỡng [7]. Căng thẳng về khối lượng công việc càng cao thì sự tự tin càng thấp, điều này cho thấy mối quan hệ giữa lòng tự tin và căng thẳng liên quan đến công việc [7].

Xuất phát từ những lý do trên, chúng tôi tiến hành nghiên cứu với mục tiêu khảo sát mối liên quan giữa sự căng thẳng, khả năng kiểm soát công việc và mức độ tự tin của điều dưỡng viên trong giảng dạy lâm sàng.

## 2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.1. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang.

### 2.2. Đối tượng nghiên cứu

**Tiêu chuẩn lựa chọn:** các điều dưỡng hiện là giảng viên thỉnh giảng của Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định, đang làm việc tại các cơ sở y tế là các cơ sở thực hành, đã từng tham gia giảng dạy thực hành cho người học điều dưỡng.

**Tiêu chuẩn loại trừ:** các điều dưỡng viên đang trong giai đoạn nghỉ việc, nghỉ thai sản, nghỉ phép, hoặc các trường hợp tạm thời không tham gia công tác giảng dạy.

### 2.3. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện từ tháng 1-6 năm 2025. Việc thu thập dữ liệu được thực hiện trực tuyến thông qua các

\*Tác giả liên hệ

Email: nguyenminhchinhdsdh@gmail.com Điện thoại: (+84) 913241207 DOI: 10.52163/yhc.v67i5.5200

giảng viên thỉnh giảng đang làm việc tại 36 cơ sở thực hành liên kết với Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định trên toàn quốc.

**2.4. Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu**

- Cỡ mẫu được tính dựa trên công thức ước tính một tỷ lệ:

$$n = Z_{1-\alpha/2}^2 \times \frac{p(1-p)}{d^2}$$

Trong đó: n là số giảng viên tham gia nghiên cứu,  $Z_{1-\alpha/2}$  là hệ số tin cậy (lấy giá trị 1,96, tương ứng với độ tin cậy 95%), p là tỷ lệ ước đoán (p = 0,5), d = 0,05 (mức độ sai khác của nghiên cứu so với thực tế 5%).

Thay các giá trị vào công thức tính trên, tính được n = 384, cộng thêm 5% sai sót do mất mẫu, tổng cỡ mẫu làm tròn trong nghiên cứu này là 400 người.

- Phương pháp chọn mẫu thuận tiện, trong đó thư mời tham gia trực tuyến được gửi đến tất cả các giảng viên thỉnh giảng đủ điều kiện. Việc thu thập dữ liệu dừng lại khi đã nhận đủ 400 phản hồi hợp lệ.

**2.5. Công cụ thu thập số liệu**

- Thang đo sự tự tin của các điều dưỡng trong giảng dạy lâm sàng (SETTI-NE) được phát triển bởi Garner S và cộng sự (2018) [8]: điểm số từ 45-135 là tự tin thấp, điểm số từ 136-158 là tự tin trung bình, điểm số > 158 là tự tin cao.

- Bộ công cụ đánh giá nhận thức về sự căng thẳng (Perceived Stress Scale - PSS) [9]: điểm số từ 0-13 là căng thẳng thấp, điểm số từ 14-26 là căng thẳng trung bình, điểm số từ 27-40 là căng thẳng ở mức cao.

- Bộ câu hỏi về nội dung công việc (Job Content Questionnaire - JCQ) [5]: điểm số từ 0-46 là khả năng kiểm soát công việc thấp, điểm số từ 47-93 là khả năng kiểm soát công việc trung bình, điểm số từ 94-140 là khả năng kiểm soát công việc cao.

**2.6. Phương pháp phân tích số liệu**

Dữ liệu sau khi thu thập được làm sạch và phân tích bằng phần mềm SPSS 20.0. Giá trị p < 0,05 được coi là khác biệt có ý nghĩa thống kê.

**2.7. Đạo đức nghiên cứu**

Nghiên cứu đã được Hội đồng Đạo đức trong nghiên cứu y sinh học Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định phê duyệt.

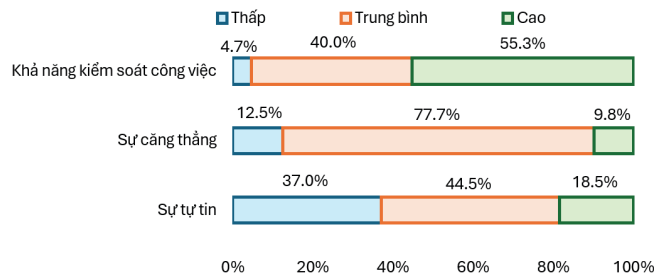
**Bảng 2. Mô hình hồi quy tuyến tính đa biến của các yếu tố liên quan đến sự tự tin của điều dưỡng viên giảng dạy lâm sàng**

Biến độc lập	Hệ số chưa chuẩn hóa (B)	Sai số chuẩn	Hệ số chuẩn hóa (B)	t	p	Tolerance	VIF
(Hằng số)	135,012	12,086		11,171	< 0,001		
Tuổi	0,649	0,182	0,237	3,567	< 0,001	0,556	1,797
Giới tính	2,358	2,449	0,051	0,963	0,336	0,873	1,146
Trình độ học vấn	-0,319	1,843	-0,01	-0,173	0,863	0,686	1,457

**3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU**

\* Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu:

Trong 400 điều dưỡng viên tham gia nghiên cứu, tuổi trung bình là 41,9 ± 7,98, thấp nhất là 23 tuổi, cao nhất là 59 tuổi. Tỷ lệ nữ chiếm 65%. Về tình trạng hôn nhân, có 68,3% đã kết hôn, 16,3% độc thân, 9% ly hôn và 6,5% góa. Về trình độ học vấn, 46% có trình độ đại học, 39,5% là thạc sĩ hoặc chuyên khoa cấp I và 14,5% tiến sĩ. Về thâm niên công tác, thời gian công tác trung bình là 16,72 ± 7,21 năm, thấp nhất 1 năm, cao nhất 42 năm. Về thời gian tham gia giảng dạy, thời gian trung bình là 9,0 ± 4,89 năm, thấp nhất 1 năm, cao nhất 30 năm. Về tuyến y tế đang công tác, có 58% ở tuyến tỉnh, 28,2% ở tuyến trung ương, chỉ có 7,2% ở xã và 6,5% ở huyện. Về vị trí công tác, điều dưỡng trưởng khoa chiếm 40,8%, điều dưỡng trưởng bệnh viện chiếm 20,3%, điều dưỡng trưởng sở y tế chiếm 7,5%, còn lại 31,5% là điều dưỡng viên.



**Biểu đồ 1. Phân loại mức độ tự tin, căng thẳng và khả năng kiểm soát công việc của giảng viên (n = 400)**

Đa số giảng viên có mức độ tự tin, căng thẳng và khả năng kiểm soát công việc ở mức từ trung bình đến cao với tỉ lệ lần lượt là 63%, 87,5% và 95,3%.

**Bảng 1. Mối liên quan giữa nhận thức về sự căng thẳng, khả năng kiểm soát công việc và sự tự tin (n = 400)**

Đặc điểm	Sự tự tin		p	
	Trung bình đến cao	Thấp		
Nhận thức về sự căng thẳng	Thấp (n = 50)	42 (84,0%)	8 (16,0%)	< 0,001
	Trung bình (n = 311)	193 (62,1%)	118 (37,9%)	
	Cao (n = 39)	17 (43,6%)	22 (56,4%)	
Khả năng kiểm soát công việc	Thấp (n = 19)	12 (63,2%)	7 (36,8%)	< 0,001
	Trung bình (n = 160)	81 (50,6%)	79 (49,4%)	
	Cao (n = 221)	159 (71,9%)	62 (28,1%)	

Tỉ lệ giảng viên có sự tự tin trung bình đến cao ở nhóm căng thẳng thấp (84%) cao hơn các nhóm còn lại, sự khác biệt có ý nghĩa thống kê với p < 0,05. Tỉ lệ có sự tự tin trung bình đến cao ở khả năng kiểm soát công việc cao (71,9%) cao hơn các nhóm còn lại, sự khác biệt có ý nghĩa thống kê với p < 0,05.

Biến độc lập	Hệ số chưa chuẩn hóa (B)	Sai số chuẩn	Hệ số chuẩn hóa (B)	t	p	Tolerance	VIF
Thâm niên công tác	-0,909	0,192	-0,308	-4,734	< 0,001	0,58	1,725
Thời gian giảng dạy	-0,063	0,244	-0,014	-0,258	0,797	0,822	1,217
Tuyến y tế	-7,138	1,541	-0,256	-4,631	< 0,001	0,8	1,251
Vị trí công tác	0,684	1,361	0,028	0,502	0,616	0,784	1,276
Sự căng thẳng	-0,41	0,267	-0,079	-1,536	0,126	0,918	1,089
Khả năng kiểm soát công việc	0,122	0,058	0,112	2,12	0,035	0,882	1,134
F(9, 332) = 8,493, p < 0,001, R = 0,433, R <sup>2</sup> = 0,187, R <sup>2</sup> hiệu chỉnh = 0,165							

Mô hình hồi quy tuyến tính đa biến đã chỉ ra rằng một số yếu tố có mối liên quan đáng kể với sự tự tin của điều dưỡng viên giảng dạy lâm sàng. Cụ thể, tuổi và khả năng kiểm soát công việc có ảnh hưởng tích cực đến sự tự tin: tuổi cao hơn liên quan đến sự tự tin cao hơn (hệ số B = 0,649; p < 0,001), và điều dưỡng có khả năng kiểm soát công việc tốt hơn liên quan đến sự tự tin cao hơn (hệ số B = 0,122; p = 0,035). Ngược lại, thâm niên công tác và làm việc ở tuyến y tế thấp hơn có ảnh hưởng tiêu cực đến sự tự tin: thâm niên công tác cao hơn liên quan đến sự tự tin thấp hơn (hệ số B = -0,909; p < 0,001), trong khi làm việc ở tuyến y tế thấp hơn liên quan đến sự tự tin thấp hơn (hệ số B = -7,138; p < 0,001), sự khác biệt có ý nghĩa thống kê. Các yếu tố như giới tính, trình độ học vấn, thời gian giảng dạy lâm sàng, vị trí công tác, và sự căng thẳng không có ảnh hưởng đáng kể đến sự tự tin của điều dưỡng viên (p > 0,05). Mô hình có ý nghĩa thống kê chung (F(9, 332) = 8,493; p < 0,001) với giá trị R<sup>2</sup> hiệu chỉnh là 0,165, chẩn đoán đa cộng tuyến chấp nhận được (VIF 1,089-1,797), cho thấy rằng khoảng 16,5% sự biến thiên của sự tự tin có thể được giải thích bởi các yếu tố này.

#### 4. BÀN LUẬN

Sự tự tin của giảng viên điều dưỡng lâm sàng có thể ảnh hưởng đến hiệu quả giảng dạy và sự phát triển kỹ năng của người học. Đặc biệt, giảng viên tự tin có thể truyền đạt kiến thức một cách hiệu quả hơn, tạo ra môi trường học tập tích cực và thúc đẩy sự tham gia của học viên. Vì vậy, các cơ sở đào tạo cần chú trọng đến việc phát triển sự tự tin cho giảng viên thông qua các chương trình đào tạo bài bản về kỹ năng giảng dạy lâm sàng cho các điều dưỡng viên, đồng thời khuyến khích điều dưỡng viên tham gia vào các khóa bồi dưỡng chuyên môn để củng cố năng lực và nâng cao sự tự tin trong công tác giảng dạy.

Về mối liên quan giữa sự căng thẳng và sự tự tin, kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng mức độ căng thẳng có mối liên quan đến sự tự tin, với tỉ lệ có sự tự tin trung bình đến cao ở nhóm căng thẳng thấp (84%) cao hơn các nhóm còn lại, sự khác biệt có ý nghĩa thống kê với p < 0,05 (bảng 1). Căng thẳng có thể làm giảm khả năng tập trung và quyết định của giảng viên, do đó ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả giảng dạy và sự tự tin. Nghiên cứu của Figen A và cộng sự (2020) cho thấy rằng căng thẳng trong giáo dục điều dưỡng có thể ảnh hưởng đến lòng tự trọng nghề nghiệp của sinh viên, và điều này có thể kéo dài đến giai đoạn giảng dạy. Mức độ căng thẳng không chỉ phụ thuộc vào các yếu tố cá nhân mà còn liên quan đến môi trường làm việc, sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và cấp trên, cũng như khả năng xử lý căng thẳng của từng cá nhân [10].

Xét về mối liên quan giữa khả năng kiểm soát công việc và sự tự tin, kết quả nghiên cứu cho thấy tỉ lệ có sự tự tin trung

bình đến cao ở khả năng kiểm soát công việc cao (71,9%) cao hơn các nhóm còn lại, sự khác biệt có ý nghĩa thống kê với p < 0,05 (bảng 1). Kết quả này phản ánh mối quan hệ tích cực giữa khả năng kiểm soát công việc và sự tự tin trong công tác giảng dạy lâm sàng. Điều này tương đồng với nghiên cứu của Goodrich J (2014), khi chỉ ra rằng việc kiểm soát công việc, bao gồm việc quản lý thời gian và các yêu cầu công việc, có ảnh hưởng tích cực đến sự tự tin và hiệu quả công việc của nhân viên y tế [11]. Điều dưỡng viên có khả năng kiểm soát công việc tốt thường cảm thấy mình có thể hoàn thành nhiệm vụ một cách hiệu quả và giảm bớt được căng thẳng trong công việc [12]. Ngược lại, nhóm có “kiểm soát công việc trung bình” có thể cảm thấy thiếu tự chủ hoặc bị gián đoạn trong công việc, trong khi nhóm “kiểm soát công việc tốt” thường có sự linh hoạt hơn trong việc tổ chức và quản lý các nhiệm vụ của mình, từ đó giúp họ tự tin hơn trong công tác giảng dạy và lâm sàng.

Mô hình hồi quy tuyến tính đa biến ở bảng 2 cho thấy một số yếu tố như tuổi và khả năng kiểm soát công việc có ảnh hưởng tích cực đến sự tự tin của điều dưỡng viên giảng dạy lâm sàng. Tuổi càng cao thì sự tự tin càng cao (hệ số B = 0,649; p < 0,001), và điều dưỡng viên có khả năng kiểm soát công việc tốt hơn cũng thể hiện sự tự tin cao hơn (hệ số B = 0,122; p = 0,035). Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Espinosa-Rivera B.P và cộng sự (2019), khi họ chỉ ra rằng sự tự tin trong công việc có xu hướng tăng lên theo tuổi và kinh nghiệm, và những người có thể kiểm soát công việc tốt thường cảm thấy tự tin hơn [13]. Ngược lại, thâm niên công tác cao và làm việc ở tuyến y tế thấp hơn lại có ảnh hưởng tiêu cực đến sự tự tin. Điều này có thể giải thích bởi sự căng thẳng và áp lực công việc gia tăng khi thâm niên công tác kéo dài, hoặc thiếu cơ hội phát triển và đổi mới trong công việc, đặc biệt là ở các tuyến y tế cơ sở, nơi nguồn lực và cơ hội học hỏi có thể hạn chế. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Waddill-Goad S.M và cộng sự (2019), khi chỉ ra rằng căng thẳng do khối lượng công việc lớn và thiếu cơ hội học hỏi có thể làm giảm sự tự tin và hiệu quả công việc của điều dưỡng viên. Những điều dưỡng viên làm việc ở tuyến y tế cơ sở, nơi thiếu nguồn lực và cơ sở vật chất đầy đủ, thường cảm thấy áp lực công việc tăng lên, điều này ảnh hưởng đến khả năng thực hiện công việc một cách tự tin và hiệu quả [14]. Hơn nữa, sự thiếu cơ hội phát triển nghề nghiệp tại các tuyến y tế cơ sở có thể gây cảm giác trì trệ và làm giảm sự hứng khởi trong công việc, dẫn đến sự thiếu tự tin. Điều này cũng được các nghiên cứu trước đây của Price S và cộng sự (2017) xác nhận, khi họ chỉ ra rằng môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp có ảnh hưởng trực tiếp đến sự tự tin và động lực của nhân viên y tế [15].

## 5. KẾT LUẬN

Mức độ căng thẳng của điều dưỡng viên giảng dạy lâm sàng có ảnh hưởng đáng kể đến sự tự tin trong công việc, trong khi đó, khả năng kiểm soát công việc có mối liên quan tích cực với sự tự tin của điều dưỡng viên.

## 6. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Wu P.L, Tseng Y.C, Chen L.C, Tseng S.M, Pai H.C. Development and validation of clinical nursing teacher self-efficacy scale and investigation of self-efficacy among clinical nursing teachers. *Asian Nursing Research*, 2022, 16 (3): 125-33. doi: 10.1016/j.anr.2022.05.001.
- [2] Nguyễn Thị Hoa Huyền, Hạc Huyền My, Nguyễn Ngọc Bảo Quyên, Nguyễn Châu Anh. Nhu cầu đào tạo nâng cao năng lực của giảng viên điều dưỡng tại một số trường đại học ở phía bắc Việt Nam: một nghiên cứu định tính. *Tạp chí Y học cộng đồng*, 2025, 66 (CĐ 10): 165-172. doi: 10.52163/yhc.v66iCD10.2632.
- [3] Abdelkader A.M, Abed El-Aty N.S, Abdelrahman S.M. The relationship between self-confidence in learning and clinical educators' characteristics by nursing students. *International Journal of Nursing Education*, 2021, 13 (2): 1-10. doi: 10.37506/ijone.v13i2.14614.
- [4] Khamisa N, Peltzer K, Ilic D, Oldenburg B. Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health SA Gesondheid*, 2017, 22: 252-258. doi: 10.1016/j.hsag.2016.10.001.
- [5] Harmsen R, Helms-Lorenz M, Maulana R, Van Veen K. The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition. *Teachers and Teaching*, 2018, 24 (6): 626-43.
- [6] Guo H, Ni C, Liu C, Li J, Liu S. Perceived job stress among community nurses: a multi-center cross-sectional study. *International Journal of Nursing Practice*, 2019, 25 (1): e12703. doi: 10.1080/13540602.2018.1465404.
- [7] Klassen R, Wilson E, Siu A.F, Hannok W, Wong M.W, Wongsri N et al. Preservice teachers' work stress, self-efficacy, and occupational commitment in four countries. *European Journal of Psychology of Education*, 2013, 28 (4): 1289-309. doi: 10.1007/s10212-012-0166-x.
- [8] Garner S.L, Killingsworth E, Bradshaw M, Raj L, Johnson S.R, Abijah S.P et al. The impact of simulation education on self-efficacy towards teaching for nurse educators. *International Nursing Review*, 2018, 65 (4): 586-595. doi: 10.1111/inr.12455.
- [9] Cohen S, Kamarck T, Mermelstein R. Perceived stress scale. *Measuring stress: a guide for health and social scientists*, 1994, 10 (2): 1-2.
- [10] Figen A, Avci D. Correlation between educational stress and professional self-esteem of nursing students. *International Journal of Caring Sciences*, 2020, 13 (2): 1081-8.
- [11] Goodrich J. Compassionate care and Schwartz rounds: the nature of the work-acknowledging it is hard. *Nurse Educ Today*, 2014, 34 (9): 1185-7. doi: 10.1016/j.nedt.2014.06.002.
- [12] Nguyen V.N.B, Forbes H, Mohebbi M, Duke M. The effect of preparation strategies, qualification and professional background on clinical nurse educator confidence. *J Adv Nurs*, 2018, 74 (10): 2351-62. doi: 10.1111/jan.13737.
- [13] Espinosa-Rivera B.P, Morán-Peña L, García-Piña M.A, González-Ramírez P, López-Ruiz C.M. Self-confidence and anxiety as intervening factors in clinical decision-making in newly nursing bachelor graduates. *American Journal of Nursing Science*, 2019, 8 (2): 59-67. doi: 10.11648/j.ajns.20190802.14.
- [14] Waddill-Goad S.M. Stress, fatigue, and burnout in nursing. *Journal of Radiology Nursing*, 2019, 38 (1): 44-6. doi: 10.1016/j.jradnu.2018.10.005.
- [15] Price S, Reichert C. The importance of continuing professional development to career satisfaction and patient care: meeting the needs of novice to mid-to late-career nurses throughout their career span. *Administrative Sciences*, 2017, 7 (2): 17.

