

# MỐI LIÊN HỆ GIỮA CĂNG THẲNG CÔNG NGHỆ VÀ SỰ HÀI LÒNG CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TRONG DOANH NGHIỆP

Lê Thị Kim Kiên

Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh

**Tóm tắt:** Trong bối cảnh chuyển đổi số ngày càng phát triển, công nghệ thông tin đã trở thành một phần không thể thiếu trong hoạt động của các doanh nghiệp. Tuy nhiên, việc sử dụng công nghệ với cường độ cao có thể làm gia tăng căng thẳng công nghệ và ảnh hưởng đến thái độ của nhân viên đối với công việc. Nghiên cứu này nhằm khảo sát mối liên hệ giữa căng thẳng công nghệ và sự hài lòng công việc của nhân viên trong doanh nghiệp. Nghiên cứu khảo sát 178 nhân viên tại các doanh nghiệp bằng các thang đo căng thẳng công nghệ của Tarafdar và cộng sự (2007) và thang đo sự hài lòng về mặt cảm xúc trong công việc do Thompson và Phua (2012). Kết quả nghiên cứu cho thấy có mối liên hệ có ý nghĩa thống kê giữa căng thẳng công nghệ và sự hài lòng công việc của nhân viên. Mức độ căng thẳng công nghệ càng cao thì sự hài lòng công việc của nhân viên càng thấp. Kết quả nghiên cứu góp phần cung cấp cơ sở khoa học cho việc xây dựng các biện pháp hỗ trợ nhân viên thích ứng với môi trường làm việc số, qua đó nâng cao sự hài lòng công việc trong doanh nghiệp.

**Từ khóa:** Căng thẳng công nghệ; Sự hài lòng công việc; Nhân viên trong doanh nghiệp; Thành phố Hồ Chí Minh.

## THE RELATIONSHIP BETWEEN TECHNOSTRESS AND JOB SATISFACTION AMONG EMPLOYEES IN ENTERPRISES

**Abstract:** In the context of the rapidly advancing digital transformation, information technology has become an indispensable part of business operations. However, intensive use of technology may increase technostress and affect employees' attitudes toward their work. This study aimed to examine the relationship between technostress and job satisfaction among employees in enterprises. A survey was conducted with 178 employees working in various enterprises using the Technostress Scale developed by Tarafdar et al. (2007) and the Brief Index of Affective Job Satisfaction developed by Thompson and Phua (2012). The results revealed a statistically significant relationship between technostress and employees' job satisfaction. Higher levels of technostress were associated with lower levels of job satisfaction. The findings provide a scientific basis for developing interventions that support employees' adaptation to digital work environments, thereby enhancing job satisfaction within enterprises.

**Keywords:** Technostress; Job satisfaction; Employees in enterprises; Ho Chi Minh City.

Nhận bài: 20/04/2026

Phản biện: 24/05/2026

Duyệt đăng: 29/05/2026

### I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin và truyền thông trong những thập kỷ gần đây đã mang lại nhiều lợi ích đáng kể đối với hiệu quả công việc của cá nhân và tổ chức (Brynjolfsson & Hitt, 1996; Heintze & Bretschneider, 2000; Fulgenzi et al., 2024). Mặc dù những tiến bộ vượt bậc trong lĩnh vực công nghệ thông tin và truyền thông đã mang lại nhiều lợi ích to lớn cho xã hội loài người, ngày càng có nhiều bằng chứng cho thấy “mặt tối” của công nghệ thông tin và truyền thông đối với người dùng cá nhân và các tổ chức (Tarafdar et al., 2013; Salanova et al., 2012). Một trong những biểu hiện tiêu cực điển hình của công nghệ thông tin và truyền thông là Căng thẳng công nghệ (technostress).

Thuật ngữ “technostress” lần đầu tiên được giới thiệu bởi Brod (1984), người mô tả đây là một “căn bệnh hiện đại” xuất phát từ việc cá nhân không thể thích ứng một cách lành mạnh với các công nghệ máy tính mới. Sau đó, khái niệm technostress tiếp tục được phát triển và hoàn thiện

trong các nghiên cứu sau này. Hiện nay, technostress được định nghĩa là trạng thái căng thẳng xảy ra khi nhân viên không đủ khả năng đáp ứng các yêu cầu của việc sử dụng công nghệ tại nơi làm việc (Tarafdar et al., 2010).

Trong bối cảnh doanh nghiệp ngày càng gia tăng ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông, công nghệ đã xâm nhập sâu vào quá trình thực hiện công việc của nhân viên. Người lao động phải xử lý phần lớn nhiệm vụ thông qua các hệ thống công nghệ số, thường xuyên đối mặt với quá tải thông tin, gián đoạn công việc, yêu cầu đa nhiệm và áp lực thích ứng với các công nghệ liên tục thay đổi. Những đặc điểm này khiến căng thẳng công nghệ trở thành hiện tượng phổ biến trong môi trường làm việc tại doanh nghiệp (Ragu-Nathan et al., 2008).

Trên thế giới, đã có nhiều nghiên cứu chuyên sâu về căng thẳng công nghệ, tuy nhiên tại Việt Nam, các nghiên cứu trong lĩnh vực này còn hạn chế. Trong bối cảnh chuyển đổi số và cách mạng

công nghiệp lần thứ tư, các doanh nghiệp tại Việt Nam đang tăng cường đầu tư và ứng dụng công nghệ mới nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động và năng lực cạnh tranh. Điều này đòi hỏi người lao động phải liên tục thích nghi với các hệ thống, phần mềm và quy trình làm việc được số hoá. Nếu căng thẳng công nghệ không được nhận diện và quản lý kịp thời, nó có thể dẫn đến những hệ quả nghiêm trọng đối với cả nhân viên lẫn tổ chức, như giảm hiệu suất, tăng kiệt sức và suy giảm sự hài lòng nghề nghiệp.

Tại Việt Nam, việc xây dựng một khung lý luận có hệ thống về căng thẳng công nghệ, đồng thời mô tả biểu hiện của hiện tượng này và xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên, là điều cần thiết. Từ đó, có thể đề xuất các giải pháp giúp giảm thiểu tác động tiêu cực của căng thẳng công nghệ, góp phần nâng cao hiệu quả làm việc, sức khỏe tinh thần và mức độ hài lòng trong công việc của người lao động trong các doanh nghiệp.

Với những cơ sở lý luận và thực tiễn nêu trên, tác giả chọn đề tài: “Mối liên hệ giữa căng thẳng công nghệ và sự hài lòng công việc của nhân viên trong doanh nghiệp” làm nghiên cứu.

## II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

### 2.1. Mẫu và phương pháp nghiên cứu

#### 2.1.1. Mẫu khảo sát

Dữ liệu thu thập được bằng hình thức trực tuyến từ tháng 12 năm 2025 đến tháng 4 năm 2026. Nghiên cứu sử dụng phương pháp lấy thuận tiện trong phạm vi địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Cụ thể, các đối tượng được chọn ngẫu nhiên bao gồm 178 nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Trong đó, có 115 nhân viên nữ (64,6%) và 63 nhân viên nam (35,4%). Độ tuổi của khách thể dao động từ 19 đến 57 tuổi. Khách thể khảo sát phân bố ở nhiều ngành nghề khác nhau, trong đó, nhóm nhân viên thuộc lĩnh vực giáo dục – đào tạo chiếm tỷ lệ cao nhất với 21,3%, tiếp theo là truyền thông – marketing với 17,4%, thương mại – dịch vụ với 14,6%, hành chính – nhân sự với 12,9% và công nghệ thông tin với 8,4%. Về mức độ sử dụng công nghệ trong công việc hằng ngày, phần lớn khách thể cho biết sử dụng công nghệ ở mức nhiều (41%) và rất nhiều (30,9%), cho thấy công nghệ đóng vai trò quan trọng trong hoạt động nghề nghiệp của đa số người tham gia khảo sát.

Người tham gia được thông báo đầy đủ về mục đích nghiên cứu, quyền từ chối tham gia và cam kết bảo mật thông tin trước khi hoàn thành bảng hỏi.

#### 2.1.2. Công cụ khảo sát

\*Thang đo căng thẳng công nghệ do Tarafdar và cộng sự (2007)

Căng thẳng công nghệ được đo lường bằng thang đo của Tarafdar và cộng sự (2007) phát triển. Thang đo này được xây dựng nhằm đánh giá mức độ căng thẳng phát sinh từ việc sử dụng công nghệ thông tin trong môi trường làm việc. Công cụ gồm 23 mệnh đề, được đánh giá theo thang likert 5 mức độ, từ 1 – “Hoàn toàn không đồng ý” đến 5 – “Hoàn toàn đồng ý”.

Thang đo bao gồm 5 thành phần chính, cụ thể: (1) Quá tải công nghệ (Techno-overload), gồm các mục từ item 01 đến item 05; (2) Xâm lấn công nghệ (Techno-invasion), gồm các mục từ item 06 đến item 09; (3) Phức tạp công nghệ (Techno-complexity), gồm các mục từ item 10 đến item 14; (4) Bất an về công nghệ (Techno-insecurity), gồm các mục từ item 15 đến item 18; và (5) Không chắc chắn về công nghệ (Techno-uncertainty), gồm các mục từ item 19 đến item 23.

Điểm số của mỗi cá nhân được xác định bằng cách tính giá trị trung bình của 23 mệnh đề. Điểm trung bình càng cao phản ánh mức độ căng thẳng công nghệ mà nhân viên trải nghiệm càng lớn. Các giá trị điểm trung bình được quy đổi thành các mức độ biểu hiện của căng thẳng công nghệ như sau:

- Rất Thấp: 1 đến cận 1.8
- Thấp: 1.8 đến cận 2.6
- Trung bình: 2.6 đến cận 3.4
- Cao: 3.4 đến cận 4.2
- Rất cao: 4.2 đến 5

\*Thang đo Sự hài lòng về mặt cảm xúc trong công việc do Thompson & Phua (2012)

Sự hài lòng trong công việc sẽ được đo bằng thang đo của Thompson & Phua (2012) phát triển dựa trên thang đo của Brayfield và Rothe (1951) và khái niệm hài lòng công việc của Locke (1969). Có 7 mệnh đề trong thang đo được đánh giá theo thang Likert 5 mức độ, từ 1 – “Hoàn toàn không đồng ý” đến 5 – “Hoàn toàn đồng ý”. Trong đó 4 biến quan sát chính (item 01, item 03, item 05, item 07) được sử dụng để đo lường mức độ hài lòng về mặt cảm xúc của nhân viên đối với công việc. Tổng điểm được tính bằng tổng hoặc trung bình 4 mục hỏi, phản ánh mức độ hài lòng công việc tổng quát của người trả lời. Dựa trên điểm trung bình của thang đo, mức độ hài lòng trong công việc được phân loại như sau:

- Thấp: 1 đến cận 2.6
- Trung bình: 2.6 đến cận 3.4
- Cao: 3.4 đến cận 5

### 2.1.3. Phân tích dữ liệu

Sau khi hoàn tất quá trình kiểm tra và làm sạch dữ liệu, các bảng hỏi hợp lệ được tiến hành mã hóa, nhập liệu và chuẩn bị cho quá trình phân tích dữ liệu.

Nghiên cứu sử dụng phân tích thống kê mô tả; Phân tích độ tin cậy; Phân tích tương quan để đưa ra kết quả.

## 2.2. Thực trạng căng thẳng công nghệ và sự hài lòng công việc của nhân viên trong doanh nghiệp

### 2.2.1. Thực trạng căng thẳng công nghệ của nhân viên trong doanh nghiệp

Bảng 1. Mức độ căng thẳng công nghệ của nhân viên trong doanh nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

	Mức độ nhỏ nhất	Mức độ lớn nhất	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
Căng thẳng công nghệ	1,00	5,00	3,73	0,82

Từ kết quả ở bảng 1, căng thẳng công nghệ của nhân viên trong doanh nghiệp có điểm trung bình là  $M = 3,73$ . Nhìn chung, đa số nhân viên có mức độ căng thẳng công nghệ ở mức cao. Độ lệch chuẩn của thang đo đạt  $SD = 0,82$ , cho thấy mức độ phân tán của dữ liệu ở mức trung bình.

Điều này phản ánh rằng mức độ căng thẳng công nghệ của nhân viên có sự khác biệt nhất định giữa các cá nhân, tuy nhiên sự phân hóa chưa quá lớn.

### 2.2.2. Thực trạng sự hài lòng công việc của nhân viên trong doanh nghiệp

Bảng 2. Mức độ hài lòng công việc của nhân viên trong doanh nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

	Mức độ nhỏ nhất	Mức độ lớn nhất	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
Sự hài lòng công việc	1,00	5,00	3.34	0,84

Từ kết quả ở Bảng 2, sự hài lòng công việc của nhân viên trong doanh nghiệp có điểm trung bình là  $M = 3,34$  và độ lệch chuẩn  $SD = 0,84$ . Kết quả này cho thấy mức độ hài lòng công việc của nhân viên ở mức trung bình, cận mức độ cao. Độ lệch chuẩn  $SD = 0,84$  cho thấy dữ liệu có mức độ phân tán trung bình, mức độ hài lòng công việc giữa các nhân viên có sự khác biệt nhất định nhưng chưa có sự chênh lệch quá lớn giữa các khách thể nghiên cứu.

## 2.3. Mối tương quan giữa căng thẳng công nghệ và sự hài lòng công việc của nhân viên trong doanh nghiệp

Để kiểm định mối liên hệ giữa căng thẳng công nghệ và sự hài lòng công việc của nhân viên trong doanh nghiệp, người nghiên cứu sử dụng phép tương quan Pearson do các biến được xử lý dưới dạng biến liên tục và đáp ứng các điều kiện phân tích tương quan.

Bảng 3. Tương quan giữa căng thẳng công nghệ và sự hài lòng công việc của nhân viên trong doanh nghiệp

Biến số	Hệ số tương quan Pearson (r)	p
Căng thẳng công nghệ – Sự hài lòng công việc	-0,218	0,003

Kết quả phân tích cho thấy căng thẳng công nghệ có mối tương quan nghịch với sự hài lòng công việc của nhân viên trong doanh nghiệp, với hệ số tương quan Pearson đạt  $r = -0,218$  và có ý nghĩa thống kê ở mức  $p = 0,003 < 0,01$ . Vậy mối liên hệ giữa hai biến số này có ý nghĩa thống kê.

Theo tiêu chuẩn phân loại của Cohen (1988), hệ số tương quan  $|r| = 0,218$  nằm trong khoảng từ 0,10 đến dưới 0,30, tương ứng với mức độ tương quan yếu. Kết quả này cho thấy căng thẳng công nghệ và sự hài lòng công việc có mối liên hệ nghịch chiều ở mức độ yếu.

Nhận xét này trùng khớp với nhiều nghiên cứu nền tảng và đương đại trên thế giới về tác

động tiêu cực của công nghệ đối với nhân viên. Các nghiên cứu của Ragu-Nathan và cộng sự (2008), Jena (2015), Bernburg và cộng sự (2024) và Foster và Keele (2026) cũng có kết quả tương tự: khi nhân viên đối mặt với mức độ căng thẳng công nghệ càng cao, sự hài lòng với công việc của họ càng giảm.

Điều này cho thấy căng thẳng công nghệ chỉ là một trong nhiều yếu tố có liên quan đến sự hài lòng công việc. Sự hài lòng công việc của nhân viên còn có thể chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác như thu nhập, môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến, mối quan hệ với đồng nghiệp, sự hỗ trợ từ cấp trên và văn hóa tổ chức.

Bảng 4. Kết quả tương quan giữa sự hài lòng trong công việc và các thành phần của căng thẳng công nghệ

Thành phần Technostress	r	p	Kết luận
Quá tải công nghệ	-0.283	<0.001	Tương quan âm
Xâm lấn công nghệ vào cuộc sống	-0.226	0.002	Tương quan âm
Độ phức tạp công nghệ	-0.124	0.100	Không tương quan
Sự bất an về công nghệ	-0.212	0.005	Tương quan âm
Sự không chắc chắn về công nghệ	-0.019	0.800	Không tương quan

Kết quả phân tích tương quan ở bảng 4 cho thấy không phải tất cả các thành phần của căng thẳng công nghệ đều có mối liên hệ với sự hài lòng công việc. Trong số năm thành phần được khảo sát, có ba thành phần có mối tương quan âm và có ý nghĩa thống kê với sự hài lòng công việc, gồm: Quá tải công nghệ ( $r = -0,283$ ;  $p < 0,001$ ), Sự xâm lấn của công nghệ tới cuộc sống ( $r = -0,226$ ;  $p = 0,002$ ) và Sự bất an về công nghệ ( $r = -0,212$ ;  $p = 0,005$ ).

Các hệ số tương quan đều nằm trong khoảng từ 0,20 đến dưới 0,30, tương ứng với mức tương quan yếu. Trong đó, Quá tải công nghệ có mối tương quan nghịch mạnh nhất với sự hài lòng công việc ( $r = -0,283$ ), tiếp theo là Sự xâm lấn của công nghệ tới cuộc sống ( $r = -0,226$ ) và Sự bất an về công nghệ ( $r = -0,212$ ). Bên cạnh, Độ phức tạp công nghệ ( $r = -0,124$ ;  $p = 0,100$ ) và Sự không chắc chắn về công nghệ ( $r = -0,019$ ;  $p = 0,800$ ) không có mối tương quan có ý nghĩa thống kê với sự hài lòng công việc. Kết quả này có sự tương đồng với nghiên cứu của Tu, Wang và Shu (2005) trên nhân viên tại các doanh nghiệp. Ahmad và cộng sự (2014) cũng chỉ ra khía cạnh Độ phức tạp công nghệ không có tác động đáng kể đến sự cam kết với tổ chức của người lao động.

Nhìn chung, sự hài lòng công việc của nhân viên có xu hướng giảm khi họ cảm nhận áp lực quá tải từ công nghệ, sự xâm lấn của công nghệ vào đời sống cá nhân và nỗi bất an liên quan đến công nghệ; trong khi các yếu tố về độ phức tạp và sự thay đổi không chắc chắn của công nghệ chưa cho thấy mối liên hệ đáng kể với sự hài lòng công việc.

### III. KẾT LUẬN

Nghiên cứu được thực hiện trên 178 nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh nhằm tìm hiểu thực trạng

căng thẳng công nghệ, sự hài lòng công việc và mối liên hệ giữa hai yếu tố này.

Kết quả nghiên cứu cho thấy căng thẳng công nghệ có mối tương quan nghịch với sự hài lòng công việc ( $r = -0,218$ ;  $p = 0,003$ ). Mặc dù mức độ tương quan còn yếu, kết quả này cho thấy khi nhân viên trải nghiệm nhiều áp lực liên quan đến công nghệ hơn thì mức độ hài lòng công việc có xu hướng giảm xuống. Đặc biệt, ba thành phần gồm quá tải công nghệ, sự xâm lấn của công nghệ vào cuộc sống cá nhân và sự bất an về công nghệ đều có mối liên hệ tiêu cực với sự hài lòng công việc. Trong khi đó, độ phức tạp công nghệ và sự không chắc chắn về công nghệ chưa cho thấy mối liên hệ có ý nghĩa thống kê với sự hài lòng công việc.

Kết quả nghiên cứu góp phần bổ sung bằng chứng thực nghiệm về tác động của căng thẳng công nghệ đối với người lao động trong bối cảnh chuyển đổi số tại Việt Nam, đồng thời nhấn mạnh vai trò của việc quản lý các áp lực công nghệ nhằm nâng cao sự hài lòng công việc của nhân viên.

Bên cạnh đó, nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế như sau. Thứ nhất, mẫu nghiên cứu được lựa chọn theo phương pháp thuận tiện nên chưa bảo đảm tính đại diện cao. Thứ hai, nghiên cứu sử dụng thiết kế cắt ngang nên chưa cho phép kết luận về mối quan hệ nhân quả giữa căng thẳng công nghệ và sự hài lòng công việc. Thứ ba, mối liên hệ giữa căng thẳng công nghệ và sự hài lòng công việc chỉ ở mức yếu, cho thấy sự hài lòng công việc còn chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố khác chưa được xem xét trong nghiên cứu. Do đó, các nghiên cứu tiếp theo cần mở rộng mẫu nghiên cứu và xem xét các mô hình nghiên cứu khác nhằm kiểm chứng và làm rõ hơn mối liên hệ giữa các biến số.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ahmad, U. N., Amin, M. S., & Ismail, W. K. (2014). Moderating Effect of Technostress Inhibitors on the Relationship between Technostress Creators and Organisational Commitment. *Sains Humanika*, 67(1). doi: 10.11113/sh.v67n1.122
- Arenas, A., Sanclemente, F. J., Terán-Tinedo, V., & Di Marco, D. (2023). Spanish Validation of the Technostress Creators Scale. *Psicothema*, 35(1), 98-108. doi: 10.7334/psicothema2022.198
- Bernburg, M., Tell, A., Groneberg, D. A., & Mache, S. (2024). Digital stressors and resources perceived by emergency

- physicians and associations to their digital stress perception, mental health, job satisfaction and work engagement. *BMC Emergency Medicine*, 24(1), 31. doi: 10.1186/s12873-024-00950-x
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311. doi: 10.1037/h0055617
- Brillhart, P. E. (2004). Technostress in the Workplace Managing Stress in the Electronic Workplace. *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, 5(1/2), 302–307. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=13199282&site=eds-live>
- Brod, C. *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1984.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.  
doi: 10.1080/00207590701700511
- Fischer, T., Pehböck, A., & Riedl, R. (2019). Is the technostress creators inventory still an up-to-date measurement instrument? Results of a large-scale interview study. 14th International Conference on Wirtschaftsinformatik.
- Foster, M., & Keele, R. (2026). Development and Validation of the Nurse Technostress Questionnaire. *Journal of nursing measurement*, JNM-2025-0088.R1. doi: 10.1891/JNM-2025-0088
- Fulgenzi, R., Gitto, S., & Mancuso, P. (2024). Information and communication technology and labour productivity growth: a production frontier approach. *Annals of Operations Research*, 333(1), 123–156. doi: 10.1007/s10479-024-05818-8
- Heintze, T., & Bretschneider, S. (2000). Information technology and restructuring in public organizations: Does adoption of information technology affect organizational structures, communications, and decision making? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(4), 801–830. doi: 10.1093/oxfordjournals.jpart.a024292
- Hitt, L. M., & Brynjolfsson, E. (1996). Productivity, Business Profitability, and Consumer Surplus: Three Different Measures of Information Technology Value. *MIS Quarterly*, 20, 121-142. doi: 10.2307/249475
- Jena, R. (2015). Technostress in ICT enabled collaborative learning environment: An empirical study among Indian academicians. *Computers in Human Behavior*, 51, 1116–1123. doi: 10.1016/j.chb.2015.03.020
- Pflügner, K., Maier, C., Mattke, J., & Weitzel, T. (2020). Personality Profiles that Put Users at Risk of Perceiving Technostress. *Business & Information Systems Engineering*, 63(4), 389–402. doi: 10.1007/s12599-020-00668-7
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433. doi: 10.1287/isre.1070.0165
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: technostress among users of information and communication technologies. *International journal of psychology: Journal international de psychologie*, 48(3), 422–436. doi: 10.1080/00207594.2012.680460
- Suharti, L., & Susanto, A. (2014). The impact of workload and technology competence on technostress and performance of employees. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 5(2), 01-07.
- Tarafdar, M., Gupta, A., & Turel, O. (2013). The dark side of information technology use. *Information Systems Journal*, 23(3), 269–275. doi: 10.1111/isj.12015
- Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu-Nathan, T. S. (2010). Impact of Technostress on End-User Satisfaction and Performance. *Journal of Management Information Systems*, 27(3), 303–334. doi: 10.2753/MIS0742-1222270311
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328. doi: 10.2753/MIS0742-1222240109
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management*, 37(3), 275–307. doi: 10.1177/1059601111434201
- Tu, Q., Wang, K. and Shu, Q. (2005) Computer-Related Technostress in China. *Communications of the ACM*, 48, 77-81. doi: 10.1145/1053291.1053323