

DOI: 10.59715/pntjmp.4.2.11

Stress và các yếu tố liên quan của nhân viên y tế tại Bệnh viện Thẩm mỹ Việt Mỹ năm 2022

Nguyễn Bảo Anh¹, Tăng Kim Hồng²

¹Bệnh viện Thẩm mỹ Việt Mỹ, Thành phố Hồ Chí Minh

²Khoa Y tế Công cộng, Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch, Thành phố Hồ Chí Minh

Tóm tắt

Sức khỏe tâm thần là một vấn đề y tế công cộng nổi bật trong những năm gần đây, trong đó Stress của nhân viên y tế ngày càng có khuynh hướng gia tăng không chỉ đối với hệ thống y tế công lập mà kể cả hệ thống y tế tư nhân. Nghiên cứu cứu cắt ngang được thực hiện trên 70 nhân viên y tế của Bệnh viện Thẩm mỹ Việt Mỹ năm 2022, nhằm mục tiêu xác định tỉ lệ Stress và các yếu tố liên quan. Kết quả nghiên cứu cho thấy tỉ lệ Stress của nhân viên y tế là 34,3% (17,2% Stress mức độ nhẹ, 10,0% Stress mức độ vừa và 7,1% Stress mức độ nặng). Các yếu tố liên quan bao gồm: an ninh khu vực cư trú, sự hợp tác của bệnh nhân, áp lực bị cắt giảm tiền thưởng, áp lực bị sa thải.

Từ khóa: Stress, nhân viên y tế, các yếu tố liên quan.

Abstract

Stress and related factors among healthcare workers at Viet My Aesthetic Hospital in 2022

Ngày nhận bài:

24/5/2023

Ngày phản biện:

12/6/2023

Ngày đăng bài:

20/10/2023

Tác giả liên hệ:

Nguyễn Bảo Anh

Email: drbaoanh.ps@

gmail.com

ĐT: 0374995867

Mental health has become a prominent public health issue in recent years, and the prevalence of stress among healthcare workers is trending to increase in both the public and private healthcare systems. A cross - sectional study was conducted on 70 healthcare workers at Viet My Aesthetic Hospital in 2022 to estimate the prevalence of stress and related factors. The results showed that the prevalence of stress among healthcare workers was 34.3% (17.2% mild stress, 10.0% moderate stress, and 7.1% severe stress). Related factors include residential area security, patient cooperation, pressure to cut bonuses, and pressure to be fired.

Key words: Stress, healthcare workers, related factors.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Stress đã là một khái niệm quen thuộc trong đời sống của con người khi biểu hiện cho sự bất thường về sức khỏe tâm thần [1] và là một thuật ngữ được sử dụng để chỉ tình trạng căng thẳng tiêu cực về mặt tâm lý và sinh lý khi con người phải đối mặt với những tình huống nguy hiểm hay những tình huống đòi hỏi phải nỗ lực để thích ứng hoặc vượt qua [2].

Ngành y tế là một ngành phải thường xuyên tiếp xúc với khối lượng, áp lực công việc lớn và

nguy cơ lây nhiễm cao nên Stress nghề nghiệp là điều không thể tránh khỏi. Tình trạng Stress trong dân số nói chung và trong nhân viên y tế nói riêng ảnh hưởng đáng kể đến sức khỏe bản thân [3], gia đình [4], người bệnh [5], [6] và sự phát triển kinh tế - xã hội [7]. Trên thế giới, tỉ lệ Stress chung của nhân viên y tế là 40,6% và tỉ lệ chung được báo cáo từ các khu vực Tây Thái Bình Dương và Đông Nam Á (47,2%) cao hơn so với châu Âu (34,2%) [8]. Đặc biệt, các nghiên cứu cho thấy tỉ lệ tự tử do Stress của nhân viên y

tế cao hơn hẳn các ngành nghề khác [9]. Tại Việt Nam, trong nghiên cứu năm 2020, tác giả Bùi Thị Duyên sử dụng thang đo DASS-21 nghiên cứu trên 250 nhân viên y tế cho thấy tỉ lệ Stress là 41,6%, trong đó tỉ lệ đối tượng mắc Stress ở mức độ nhẹ, vừa, nặng lần lượt là 30,8%, 62,5%, 6,7% và không có trường hợp nào rất nặng [10]. Theo các nghiên cứu, bên cạnh các yếu tố nghề nghiệp đặc thù thì các yếu tố bản thân, gia đình và đời sống xã hội đều góp phần gây ra Stress cho nhân viên y tế [10], [11], [12], [13].

Bên cạnh các cơ sở y tế công lập, y tế tư nhân cũng đóng góp một phần quan trọng trong công tác khám chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe cho người dân. Ở các bệnh viện tư nhân nói chung bệnh nhân luôn có sự đòi hỏi khắc khe về chất lượng dịch vụ, sự chuyên nghiệp, chu đáo trong cung cấp dịch vụ hơn đối với khối công lập [14]. Riêng tại bệnh viện thẩm mỹ, đặc thù riêng của bệnh viện là người bệnh đến với nhu cầu hoàn thiện hơn về hình thức, yêu cầu cao về tính dịch vụ và tính thẩm mỹ. Những điều này tạo áp lực không nhỏ gây ra Stress cho nhân viên y tế bệnh viện tư nhân nói chung và nhân viên y tế bệnh viện tư nhân chuyên khoa thẩm mỹ nói riêng. Đồng thời, việc nghiên cứu về thực trạng Stress đối với nhân viên tại bệnh viện chuyên khoa tư nhân hay bệnh viện quốc tế vẫn còn hạn chế nên việc thực hiện đề tài nghiên cứu về vấn đề này là điều hết sức cần thiết. Nghiên cứu này cũng góp phần tìm ra những điểm khác biệt có ý nghĩa trong môi trường làm việc ngày càng đa dạng của nhân viên y tế hiện nay. Ở đây, chúng tôi đặt ra câu hỏi nghiên cứu: “Thực trạng Stress của nhân viên y tế tại Bệnh viện Thẩm mỹ Việt Mỹ năm 2022 là như thế nào?”.

Từ những lý do trên, chúng tôi tiến hành thực hiện nghiên cứu này với mục tiêu: Xác định tỉ lệ Stress và các yếu tố liên quan của nhân viên y tế Bệnh viện Thẩm mỹ Việt Mỹ năm 2022 nhằm đề xuất những biện pháp can thiệp phù hợp, góp phần giảm tỉ lệ này ở nhân viên y tế.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang kết hợp định lượng và định tính.

2.2. Thời gian và địa điểm nghiên cứu: Từ tháng 07/2022 - tháng 09/2022 (nghiên cứu

định lượng), từ tháng 09/2022 - tháng 11/2022 (nghiên cứu định tính). Tại Bệnh viện Thẩm mỹ Việt Mỹ, Thành phố Hồ Chí Minh.

2.3. Đối tượng nghiên cứu: Toàn bộ nhân viên y tế đang công tác tại Bệnh viện Thẩm mỹ Việt Mỹ, Thành phố Hồ Chí Minh.

2.4. Cỡ mẫu và cách chọn mẫu:

- Nghiên cứu định lượng: Chọn mẫu toàn bộ 73 nhân viên y tế đang công tác tại Bệnh viện Thẩm mỹ Việt Mỹ, Thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, thực tế chỉ có 70 nhân viên y tế tham gia trả lời trong nghiên cứu này (với tỉ lệ mất mẫu 4,1%).

- Nghiên cứu định tính: Chọn mẫu có mục đích. Thực hiện 4 cuộc Phỏng vấn sâu để làm rõ hơn các yếu tố liên quan với Stress của nhân viên y tế.

2.5. Biến số nghiên cứu: Biến số độc lập gồm: đặc điểm nhân khẩu học (9 biến số), các yếu tố gia đình - xã hội (4 biến số), các yếu tố môi trường làm việc (6 biến số), các yếu tố động viên - khuyến khích (3 biến số). Biến số phụ thuộc: Stress của nhân viên y tế, dựa trên tổng điểm 7 tiểu mục (1, 6, 8, 11, 12, 14, 18) của thang đo DASS-21, với tổng điểm 7 tiểu mục DASS-21 > 14: có Stress và tổng điểm 7 tiểu mục DASS-21 ≤ 14: không có Stress.

2.6. Phương pháp và công cụ thu thập thông tin

- Nghiên cứu định lượng: Sử dụng bộ câu hỏi tự điền. Stress được đánh giá theo thang đo DASS-21 (Depression Anxiety Stress Scale 21) là bộ công cụ tự điền gồm 21 tiểu mục nhằm đo lường Stress, Lo âu và Trầm cảm. Điểm cho mỗi tiểu mục là từ 0 đến 3 điểm, tùy mức độ và thời gian xuất hiện triệu chứng. Cách tính điểm Stress = (Tổng điểm các câu (1, 6, 8, 11, 12, 14, 18)) x 2. Mức độ Stress được phân như sau: 0 - 14 điểm: bình thường, 15 - 18 điểm: Stress mức độ nhẹ, 19 - 25 điểm: mức độ vừa; 26 - 33 điểm: mức độ nặng và ≥ 34 điểm: mức độ rất nặng. Các nhân viên y tế được giải thích rõ về mục tiêu và tính bảo mật của nghiên cứu thông qua phiếu đồng thuận tham gia nghiên cứu. Sau khi đồng thuận tham gia, các nhân viên y tế sẽ được hướng dẫn trả lời bộ câu hỏi khảo sát.

- Nghiên cứu định tính: Sử dụng bảng hướng dẫn Phỏng vấn sâu. Những nhân viên y tế được chọn tham gia Phỏng vấn sâu được hẹn thời gian, địa điểm hợp lý để thực hiện cuộc phỏng vấn.

2.7. Xử lý số liệu

- Nghiên cứu định lượng: Số liệu được xử lý bằng phần mềm SPSS 20. Số liệu được trình bày dưới dạng tần số và tỉ lệ %. Kiểm định Chi bình phương được sử dụng để xác định mối liên quan giữa Stress và các yếu tố liên quan, sử dụng phép kiểm Fisher thay thế khi có hơn 20% các ô có tần số kỳ vọng < 5.

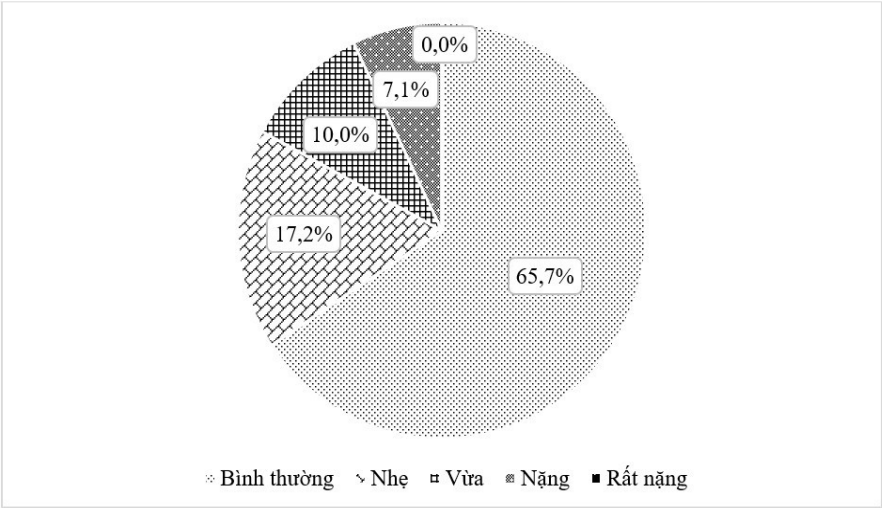
3. KẾT QUẢ

Đa số nhân viên y tế tham gia nghiên cứu đều dưới 45 tuổi (chiếm 90), giới tính nữ chiếm hơn 2/3 (72,9%) và hơn ½ nhân viên y tế tham gia nghiên cứu đã kết hôn (58,6%). Phần lớn nhân viên y tế tham gia nghiên cứu có trình độ cao đẳng - đại học (lần lượt là 40,0% và 37,2%) và đa phần có thâm niên công tác trên 5 năm (44,3%). Điều dưỡng chiếm đa số với 60,0% và hầu hết là nhân viên đơn thuần (88,7%). Hơn ¾ nhân viên y tế tham gia nghiên cứu có thỉnh thoảng làm việc ngoài giờ hành chính (75,7%) và hầu hết nhân viên y tế có mức thu nhập tại bệnh viện ≥ 10 triệu đồng/tháng (91,4%).

- Nghiên cứu định tính: Gỡ băng file ghi âm. Tiến hành phân tích dựa theo đề mục bằng phần mềm Excel.

2.8. Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu đã được thông qua về mặt khoa học và được sự cho phép tiến hành của Hội đồng đạo đức trong nghiên cứu y sinh học Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch, số 780/TĐHYKPNT-HĐĐĐ ngày 19/12/2022.



Biểu đồ 1. Tỉ lệ Stress của đối tượng nghiên cứu (n = 70)

Bảng 1. Phân bố mức độ Stress của đối tượng nghiên cứu (n = 70)

Mức độ Stress	Tần suất (n)	Tỉ lệ (%)
Bình thường (0 - 14 điểm)	46	65,7
Nhẹ (15 - 18 điểm)	12	17,2
Vừa (19 - 25 điểm)	7	10,0
Nặng (26 - 33 điểm)	5	7,1
Rất nặng (> = 34 điểm)	0	0,0

Từ biểu đồ 1 và bảng 1 có thể thấy, tỉ lệ nhân viên y tế tại Bệnh viện Thăm mỹ Việt Mỹ có Stress theo thang đo DASS-21 là 34,3%. Trong đó có 17,2% nhân viên y tế có mức độ Stress nhẹ, 10,0% nhân viên y tế có mức độ Stress vừa, 7,1% nhân viên y tế có mức độ Stress nặng và không có nhân viên y tế nào có mức độ Stress rất nặng.

Bảng 2. Mối liên quan giữa các yếu tố gia đình - xã hội và Stress của đối tượng nghiên cứu (n = 70)

Yếu tố	Stress		Giá trị p	PR (KTC 95%)
	Có (%)	Không (%)		
Thu nhập bình quân đầu người trong gia đình/tháng (VNĐ)*				
< 5 Triệu	3 (33,3)	6 (66,7)	0,632	0,97 (0,36 - 2,60)
≥ 5 Triệu	21 (34,4)	40 (65,6)		1
Thu nhập chính trong gia đình				
Có	13 (32,5)	27 (67,5)	0,716	0,89 (0,46 - 1,70)
Không	11 (36,7)	19 (63,3)		1
Mối quan hệ giữa các thành viên trong gia đình				
Không tốt*	1 (50,0)	1 (50,0)	0,600	1,40 (0,33 - 5,93)
Bình thường	8 (30,8)	18 (69,2)	0,675	0,86 (0,43 - 1,74)
Tốt	15 (35,7)	27 (64,3)		1
An ninh khu vực cư trú*				
Không tốt	3 (100,0)	0 (0,0)	0,037	3,19 (2,24 - 4,55)
Tốt	21 (31,3)	46 (68,7)		1

*Phép kiểm Fisher

Bảng 2 cho thấy, nhân viên y tế hiện đang cư trú tại khu vực có an ninh không tốt có khả năng Stress cao gấp 3,19 lần nhân viên y tế cư trú tại khu vực có an ninh tốt. Chưa tìm thấy mối liên quan giữa thu nhập bình quân đầu người trong gia đình/tháng, thu nhập chính trong gia đình, mối quan hệ giữa các thành viên trong gia đình và Stress ở nhân viên y tế.

Bảng 3. Mối liên quan giữa các yếu tố môi trường làm việc và Stress của đối tượng nghiên cứu (n = 70)

Yếu tố	Stress		Giá trị p	PR (KTC 95%)
	Có (%)	Không (%)		
Mối quan hệ với cấp trên				
Không tốt*	3 (42,9)	4 (57,1)	0,678	1,29 (0,48 - 3,48)
Bình thường	11 (33,3)	22 (66,7)	1,000	1,00 (0,50 - 2,01)
Tốt	10 (33,3)	20 (66,7)		1
Mối quan hệ với đồng nghiệp				
Không tốt*	1 (100,0)	0 (0,0)	0,267	4,14 (2,17 - 7,90)
Bình thường	16 (40,0)	24 (60,0)	0,168	1,66 (0,78 - 3,50)
Tốt	7 (24,1)	22 (75,9)		1
Sự hợp tác của bệnh nhân				
Không bao giờ*	2 (100,0)	0 (0,0)	0,048	5,60 (2,53 - 12,39)
Thỉnh thoảng	17 (42,5)	23 (57,5)	0,033	2,38 (1,01 - 5,69)
Thường xuyên	5 (17,9)	23 (82,1)		1

Yếu tố	Stress		Giá trị p	PR (KTC 95%)
	Có (%)	Không (%)		
Thái độ không tốt của bệnh nhân và người nhà				
Thường xuyên*	6 (46,2)	7 (53,8)	0,247	2,08 (0,73 - 5,91)
Thỉnh thoảng	14 (35,9)	25 (64,1)	0,302	1,62 (0,62 - 4,22)
Không bao giờ	4 (22,2)	14 (77,8)		1
Chứng kiến người bệnh bị đau đớn*				
Thường xuyên	5 (45,5)	6 (54,6)	0,374	2,05 (0,51 - 8,16)
Thỉnh thoảng	17 (34,0)	33 (66,0)	0,704	1,53 (0,43 - 5,51)
Không bao giờ	2 (22,2)	7 (77,8)		1
Chứng kiến kết quả điều trị không tốt				
Thường xuyên*	2 (50,0)	2 (50,0)	0,212	2,70 (0,77 - 9,51)
Thỉnh thoảng	17 (43,6)	22 (56,4)	0,034	2,35 (0,99 - 5,61)
Không bao giờ	5 (18,5)	22 (81,5)		1

*Phép kiểm Fisher

Từ bảng 3 có thể thấy, nhân viên y tế không bao giờ và thỉnh thoảng nhận được sự hợp tác của bệnh nhân có khả năng Stress cao gấp 5,60 và 2,38 lần nhân viên y tế thường xuyên nhận được sự hợp tác của bệnh nhân. Chưa tìm thấy mối liên quan giữa mỗi quan hệ với cấp trên, mối quan hệ với đồng nghiệp, thái độ không tốt của bệnh nhân và người nhà, chứng kiến người bệnh bị đau đớn, chứng kiến kết quả điều trị không tốt và Stress ở nhân viên y tế.

Bảng 4. Mối liên quan giữa các yếu tố động viên - khuyến khích và stress của đối tượng nghiên cứu (n = 70)

Yếu tố	Stress		Giá trị p	PR (KTC 95%)
	Có (%)	Không (%)		
Sự phù hợp giữa mức thu nhập và mức lao động*				
Không phù hợp	6 (54,5)	5 (45,5)	0,169	1,79 (0,92 - 3,47)
Phù hợp	18 (30,5)	41 (69,5)		1
Áp lực bị cắt giảm tiền thưởng				
Thường xuyên	9 (60,0)	6 (40,0)	0,027	2,70 (1,04 - 7,04)
Thỉnh thoảng*	11 (29,7)	26 (70,3)	0,749	1,34 (0,49 - 3,62)
Không bao giờ	4 (22,2)	14 (77,8)		1
Áp lực bị sa thải				
Thường xuyên	11 (64,7)	6 (35,3)	0,008	2,85 (1,22 - 6,64)
Thỉnh thoảng	8 (25,8)	23 (74,2)	0,797	1,14 (0,43 - 1,31)
Không bao giờ	5 (22,7)	17 (77,3)		1

*Phép kiểm Fisher

Kết quả từ bảng 4 cho thấy, nhân viên y tế thường xuyên có áp lực bị cắt giảm tiền thưởng có khả năng Stress cao gấp 2,70 lần nhân viên y tế không bao giờ có áp lực bị cắt giảm tiền thưởng. Nhân viên y tế thường xuyên có áp lực bị sa thải có khả năng Stress cao gấp 2,85 lần nhân viên y tế không bao giờ có áp lực bị sa thải. Phòng vấn sâu cũng ghi nhận được sự lo lắng của nhân viên y tế về các yếu tố trên. Chưa tìm thấy mối liên quan giữa sự phù hợp giữa mức thu nhập và mức lao động và Stress ở nhân viên y tế.

Kết quả nghiên cứu định tính cũng cho thấy sự hợp tác của bệnh nhân, áp lực bị cắt giảm tiền thưởng và áp lực bị sa thải là những yếu tố khiến nhân viên y tế thường xuyên trầm trồ.

“Đặc thù bệnh viện mình là bệnh viện cung cấp dịch vụ làm đẹp, nên những người bệnh cũng không khác gì là khách hàng, do vậy yêu cầu cung cấp dịch vụ của họ rất cao, họ yêu cầu mình chăm sóc cũng rất kỹ, chỉ cần một chút không ưng ý là họ đã quát mắng rồi” (PVS)

“... nếu ngay lần đầu tiên mà đã phạt tiền là hơi nặng... thay vì nhắc nhở một, hai lần, lần thứ ba tái phạm phạt tiền nặng luôn... thì các em cũng dễ chấp nhận hơn... có khi mình không nghĩ lần đầu mình mắc... mà đã trừ tiền ngay... thì thứ nhất là hơi áp lực, thứ hai là khó nhận được sự đồng tình của nhân viên...” (PVS)

“... bác nghĩ là các bạn trẻ mới vào làm thì nhiều bạn nghĩ là nếu không làm việc được chỗ này thì sẽ làm chỗ khác, còn các bạn lâu năm thì lười di chuyển, lười đổi môi trường làm việc, bên cạnh đó nhiều bạn đã có gia đình, nuôi con cái nữa nên thu nhập đều đặn hàng tháng cũng là một áp lực cho các bạn đó... do vậy, yếu tố sa thải cũng sẽ ảnh hưởng đến tinh thần của các bạn nhiều...” (PVS)

4. BÀN LUẬN

Tỉ lệ nhân viên y tế tại Bệnh viện Thẩm mỹ Việt Mỹ có Stress theo thang đo DASS-21 là 34,3%, với 17,2% nhân viên y tế có mức độ Stress nhẹ, 10,0% nhân viên y tế có mức độ Stress vừa, 7,1% nhân viên y tế có mức độ Stress nặng và không có nhân viên y tế nào có mức độ Stress rất nặng. Kết quả này khá cao so với nghiên cứu của tác giả Lưu Thị Liên tại TTYT huyện Sóc Sơn, Hà Nội năm 2019, cùng sử dụng thang đo DASS-21, khi tác giả trên báo

cáo tỉ lệ nhân viên y tế có Stress là 13,8% [12]. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu này khá tương đồng với kết quả nghiên cứu của tác giả Bùi Thị Duyên tại bệnh viện đa khoa Medlatec năm 2020, cũng sử dụng thang đo DASS-21, cho thấy có 41,6% nhân viên y tế có Stress [10]. Những sự khác biệt này có thể là do đặc thù công việc của TTYT khác với bệnh viện tư nhân, bên cạnh đó ở các bệnh viện tư nhân luôn có những tiêu chuẩn khắt khe trong quy tắc làm việc và cư xử với bệnh nhân và thân nhân.

Kết quả nghiên cứu tìm thấy mối liên quan giữa an ninh khu vực cư trú và Stress ở nhân viên y tế, với 100% nhân viên y tế sống trong khu vực an ninh không tốt đều có Stress, việc sống trong khu vực an ninh không tốt khiến cho người dân nơi đó luôn cảm thấy bất an, lo sợ lâu dần chuyển thành Stress, lo âu. Nghiên cứu cũng tìm thấy mối liên quan giữa sự hợp tác của bệnh nhân và Stress ở nhân viên y tế, kết quả nghiên cứu này khá tương đồng với nghiên cứu của tác giả Đậu Thị Tuyết khi tác giả trên cũng tìm thấy mối liên quan tương tự [13], với đặc thù ngành thẩm mỹ tư nhân, bệnh nhân luôn đòi hỏi cao, điều này khiến cho các nhân viên y tế vô hình chung gặp nhiều áp lực hơn khi thực hiện các công việc, nghiên cứu của tác giả Phạm Thị Ngọc Thư cũng cho thấy nhân viên y tế có trách nhiệm cao với bệnh nhân có tỉ lệ Stress cao hơn [15]. Kết quả nghiên cứu còn cho thấy, có mối liên quan giữa việc thường xuyên có áp lực cắt giảm tiền thưởng, áp lực bị sa thải và Stress ở nhân viên y tế, nghiên cứu của tác giả Lương Quốc Hùng cũng cho thấy việc khuyến khích, động viên có liên quan đến Stress của nhân viên y tế [16] qua phỏng vấn sâu có thể thấy nhân viên y tế rất sợ bị cắt trên phạt và đặc biệt là nhân viên lớn tuổi sợ bị sa thải, việc quan tâm đến đời sống của nhân viên y tế là điều hết sức cần thiết.

5. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Tỉ lệ Stress của nhân viên y tế tại Bệnh viện Thẩm mỹ Việt Mỹ năm 2022 là 34,3%. Các yếu tố liên quan bao gồm: an ninh khu vực cư trú, sự hợp tác của bệnh nhân, áp lực bị cắt giảm tiền thưởng, áp lực bị sa thải.

Ban giám đốc bệnh viện cần cơ cấu tổ chức nhân sự hợp lý để nâng cao hiệu quả công việc,

đảm bảo khối lượng công việc phù hợp với khả năng của từng nhân viên. Bên cạnh đó, Ban giám đốc bệnh viện cần quan tâm hơn đến đời sống của nhân viên, thường xuyên động viên, khuyến khích nhân viên. Hàng năm, nên thực hiện sàng lọc các vấn đề sức khỏe tâm thần cho nhân viên y tế tại bệnh viện, để phát hiện sớm và có biện pháp can thiệp kịp thời.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Richard T. Liu, Shayna M. Cheek, Bridget A. Nestor. Non-suicidal self-injury and life stress: A systematic meta-analysis and theoretical elaboration. *Clinical psychology review*. 2016;47:1-14.
2. Richard S. Lazarus, Anita DeLongis, Susan Folkman, Rand Gruen. Stress and adaptational outcomes: The problem of confounded measures. 1985.
3. Mika Kivimäki, Ichiro Kawachi. Work stress as a risk factor for cardiovascular disease. *Current cardiology reports*. 2015;17(9):1-9.
4. Claudia Eberle, Teresa Fasig, Franziska Brüseke, Stefanie Stichling. Impact of maternal prenatal stress by glucocorticoids on metabolic and cardiovascular outcomes in their offspring: a systematic scoping review. *PloS one*. 2021;16(1):e0245386.
5. Trần Thanh Hương, Trần Thơ Nhị, Nguyễn Kim Thư. Một số yếu tố xã hội liên quan tới stress sau sang chấn ở nhân viên y tế tại một số bệnh viện khu vực phía bắc Việt Nam trong thời kỳ COVID-19. *Tạp chí Y học Việt Nam*. 2021;505(2).
6. Maria Karanikola, Margarita Giannakopoulou, Meropi Mpouzika, Charis P. Kaite, Georgios Z. Tsiaousis, Elizabeth DE Papathanassoglou. Dysfunctional psychological responses among Intensive Care Unit nurses: a systematic review of the literature. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*. 2015;49:0847-0857.
7. Hélène Sultan-Taïeb, Jean-François Chastang, Malika Mansouri, Isabelle Niedhammer. The annual costs of cardiovascular diseases and mental disorders attributable to job strain in France. *BMC public health*. 2013;13(1):1-11.
8. Abin Varghese, Gigini George, Sharat V. Kondaguli, Abdallah Y. Naser, Deepika C. Khakha, Rajni Chatterji. Decline in the mental health of nurses across the globe during COVID-19: A systematic review and meta-analysis. *Journal of global health*. 2021;11.
9. Dante Duarte, Mirret M. El-Hagrassy, Tiago Castro e Couto, Wagner Gurgel, Felipe Fregni, Humberto Correa. Male and female physician suicidality: a systematic review and meta-analysis. *JAMA psychiatry*. 2020;77(6):587-597.
10. Bùi Thị Duyên, Đặng Lê Trí. Tình trạng stress nghề nghiệp và một số yếu tố liên quan của nhân viên y tế các khoa lâm sàng bệnh viện Đa khoa Medlatec năm 2020. *Tạp chí Y học Cộng đồng*. 2021;62(3).
11. Vũ Thị Cúc, Nguyễn Phúc Thành Nhân, Nguyễn Xuân Chi, Nguyễn Võ Minh Hoàng, Võ Văn Thắng, Nguyễn Minh Quân. Tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế tại một số bệnh viện điều trị bệnh nhân COVID-19 tại Thành phố Hồ Chí Minh năm 2021. *Tạp chí Y học Việt Nam*. 2021;508(2).
12. Lưu Thị Liên. Thực trạng và các yếu tố liên quan đến stress, trầm cảm, lo âu của nhân viên y tế thuộc Trung tâm y tế huyện Sóc Sơn thành phố Hà Nội năm 2019: Khóa luận tốt nghiệp đại học ngành y đa khoa, Đại học Quốc gia Hà Nội; 2019.
13. Đậu Thị Tuyết. Tình trạng stress, lo âu, trầm cảm của cán bộ y tế khối lâm sàng tại Bệnh viện đa khoa thành phố Vinh và một số yếu tố liên quan thành phố Vinh và một số yếu tố liên quan. 2014.
14. Phạm Xuân Lan, Phùng Thị Hồng Thắm. Các yếu tố tác động đến sự hài lòng của bệnh nhân ngoại trú tại các bệnh viện đa khoa TP.HCM. *Tạp chí phát triển kinh tế*. 2019:52-59.
15. Phạm Thị Ngọc Thư, Phạm Thị Thu Hương, Nguyễn Bá Tâm. Thực trạng stress nghề nghiệp của điều dưỡng phòng mổ tại Bệnh viện phụ sản Trung ương và một số yếu tố liên quan. *Khoa học Điều dưỡng*. 2023;6(2):141-152.
16. Lương Quốc Hùng, Vũ Đức Định. Thực trạng Stress nghề nghiệp và một số yếu tố liên quan Ở nhân viên điều dưỡng lâm sàng bệnh viện E, năm 2018. *Tạp chí Y học Cộng đồng*. 2020;20(7):131-136.