

ANALYSIS OF SOME FACTORS RELATED TO VIOLENCE AGAINST MEDICAL STAFF AT SAINT PAUL GENERAL HOSPITAL IN 2020

Tran Thi Ly^{1*}, Nguyen Thi Thanh Tam², Le Thi Hang³

¹National Lung Hospital - 463 Hoang Hoa Tham, Vinh Phu, Ba Dinh, Hanoi, Vietnam

²Saint Paul General Hospital - 12 Chu Van An, Ba Dinh, Hanoi, Vietnam

³VNU University of Medicine and Pharmacy - 144 Xuan Thuy, Dich Vong Hau, Cau Giay, Hanoi, Vietnam

Received: 25/12/2023

Revised: 31/01/2024; Accepted: 08/03/2024

ABSTRACT

Background: According to the WHO, health care workers (HCWs) are at high risk of violence worldwide, which not only negatively impacts the mental and physical health of HCWs but also affects the quality of medical examination and treatment for patients.

Objectives: Analyzing some factors related to the violence against health care workers at Saint Paul General Hospital in 2020.

Methods: Cross-sectional survey, quantitative combined qualitative research.

Results and conclusion: 461 HCWs working at Saint Paul General Hospital participated through questionnaire. The study results showed that, 52.9% of HCWs experienced violence in the last 12 months. Some factors related to violence against HCWs include: age group, job position, professional title, duration of work and duration of time to contact with patients/patients' family/clients.

Key words: Health care workers, violence against, related factors.

*Corresponding author

Email address: ly13021984@gmail.com

Phone number: (+84) 947 793 568

<https://doi.org/10.52163/yhc.v65iCD2.1027>

PHÂN TÍCH MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN ĐẾN BẠO HÀNH NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA XANH PÔN NĂM 2020

Trần Thị Lý^{1*}, Nguyễn Thị Thanh Tâm², Lê Thị Hằng³

¹Bệnh viện Phổi Trung ương - 463 Đ. Hoàng Hoa Thám, Vĩnh Phú, Ba Đình, Hà Nội, Việt Nam

²Bệnh viện Đa khoa Xanh Pôn - 12 Chu Văn An, Ba Đình, Hà Nội, Việt Nam

³Trường Đại học Y dược - Đại học Quốc gia Hà Nội - 144 Xuân Thủy, Dịch Vọng Hậu, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài: 25 tháng 12 năm 2023

Ngày chỉnh sửa: 31 tháng 01 năm 2024; Ngày duyệt đăng: 08 tháng 03 năm 2024

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Theo báo cáo của Tổ chức Y tế thế giới, nhân viên y tế (NVYT) có nguy cơ bị bạo hành cao trên toàn thế giới, điều này không chỉ tác động tiêu cực đến sức khỏe tâm lý và thể chất của nhân viên y tế mà còn ảnh hưởng đến chất lượng khám, chữa bệnh cho người bệnh.

Mục tiêu: Phân tích một số yếu tố liên quan đến bạo hành nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa Xanh Pôn năm 2020.

Phương pháp: Điều tra cắt ngang, nghiên cứu định lượng kết hợp định tính.

Kết quả và kết luận: 461 NVYT làm việc tại Bệnh viện Đa khoa xanh Pôn tham gia trả lời phỏng vấn. Kết quả nghiên cứu cho thấy, 52,9% NVYT bị bạo hành trong 12 tháng gần đây. Một số yếu tố có liên quan đến bạo hành NVYT gồm: nhóm tuổi, vị trí việc làm, chức danh chuyên môn, thời gian công tác và thời gian tiếp xúc với người bệnh/thân nhân người bệnh/khách.

Từ khóa: Nhân viên y tế, bạo hành thể chất và tinh thần, yếu tố liên quan.

*Tác giả liên hệ

Email: ly13021984@gmail.com

Điện thoại: (+84) 947 793 568

<https://doi.org/10.52163/yhc.v65iCD2.1027>



1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Bạo hành tại nơi làm việc là một vấn đề sức khỏe cộng đồng toàn cầu. Theo báo cáo của WHO, NVYT có nguy cơ bị bạo hành cao trên toàn thế giới [9]. Khoảng 8% đến 38% nhân viên y tế bị bạo hành thể xác tại một số thời điểm trong sự nghiệp của họ. Nhiều người khác bị đe dọa hoặc bị xúc phạm. Tại Việt Nam, theo số liệu từ Cục Quản lý Khám chữa bệnh, trong những vụ điển hình về mất an ninh, trật tự tại các cơ sở khám chữa bệnh gần đây, đối tượng bị tấn công chủ yếu là bác sĩ (70%) và điều dưỡng (15%). 90% số vụ việc xảy ra trong khuôn viên bệnh viện, trong khi thầy thuốc đang cấp cứu, chăm sóc cho người bệnh (chiếm tới 60%) và 30% số vụ việc xảy ra khi thầy thuốc đang giải thích cho người bệnh, thân nhân người bệnh [10]. Đối tượng gây mất an ninh, bạo hành NVYT tương đối phức tạp, bao gồm người bệnh, thân nhân người bệnh bị kích động hoặc bức xúc do không thông cảm, hiểu hết quá trình khám, chữa bệnh.

Bảng chứng nghiên cứu cho thấy bạo hành tại nơi làm việc tạo một môi trường không lành mạnh, có thể khiến nhiệt huyết của họ giảm sút rõ rệt. Hơn nữa, họ cảm thấy công việc của mình không nhận được sự tôn trọng và ghi nhận từ người bệnh và người nhà người bệnh, và gây ra sự nghi ngờ về giá trị và tư cách nghề nghiệp của bản thân trong quá trình cung cấp dịch vụ y tế. NVYT có tần suất bạo hành cao hơn cũng có thể ít đồng cảm hơn, dẫn đến sự thiếu tin tưởng giữa NVYT và người bệnh. Cuối cùng, điều đó có thể khiến họ không chủ động ứng phó và giải quyết những mâu thuẫn mà họ gặp phải, dẫn đến thiếu chủ động trong công việc [1]. Sự không hài lòng trong công việc xuất phát từ bạo hành có thể dẫn đến sự kiệt sức của các nhân viên y tế, tinh thần kém, tăng khả năng bỏ việc, giảm chất lượng chăm sóc và gia tăng tỷ lệ mắc bệnh tâm thần [2-6].

Bệnh viện đa khoa Xanh Pôn là bệnh viện hạng I thuộc Sở Y tế Hà Nội. Hàng năm, bệnh viện tiếp nhận khám cho hơn 600 nghìn lượt người, điều trị nội trú cho 45 nghìn người bệnh. Số lượt NVYT tiếp xúc với người bệnh và thân nhân người bệnh là rất nhiều, khó tránh khỏi bị bạo hành trong quá trình khám, chữa bệnh. Trên cơ sở phân tích như trên, để tìm hiểu yếu tố liên quan đến bạo hành NVYT, qua đó đề xuất các giải pháp bảo vệ NVYT, góp phần nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh cho người bệnh, chúng tôi thực hiện đề tài “*Phân tích một số yếu tố liên quan đến bạo hành nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa Xanh Pôn năm 2020*” với 2

mục tiêu sau:

1. Mô tả thực trạng bạo hành nhân viên y tế tại bệnh viện đa khoa Xanh Pôn năm 2020.
2. Phân tích một số yếu tố liên quan đến bạo hành nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa Xanh Pôn năm 2020.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng và địa điểm nghiên cứu: NVYT làm việc tại Bệnh viện đa khoa Xanh Pôn, Hà Nội

2.2. Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 3/2020 đến tháng 3/2021

2.3. Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang, nghiên cứu định lượng kết hợp định tính.

2.4. Cỡ mẫu và cách chọn mẫu:

❖ *Với nghiên cứu định lượng*

- Áp dụng công thức tính cỡ mẫu:

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

n: Cỡ mẫu tối thiểu cần thiết.

$Z_{1-\alpha/2}$: Hệ số tin cậy = 1,96 với $\alpha=0,05$.

p: Tỷ lệ khảo sát thí điểm tại địa điểm nghiên cứu ($p = 0,48$)

ϵ : Khoảng sai lệch mong muốn. Chọn $\epsilon = 0,1$

- Cỡ mẫu tính theo công thức là 417. Sau khi hiệu chỉnh và thêm 10% dự phòng bổ cuộc, cỡ mẫu thực tế nghiên cứu là 461

- Cách chọn mẫu: Chọn mẫu ngẫu nhiên hệ thống với khoảng cách chọn mẫu $k=20$

+ Bước 1: Lập danh sách toàn bộ NVYT ($N= 1.075$ người)

+ Bước 2: Tính hệ số $k = N/n = 1.075/461 = 2$

+ Bước 3: Chọn NVYT đầu tiên bằng cách chọn bốc thăm ngẫu nhiên. Các NVYT tiếp theo cứ cách 2 người lấy 1 cho đến khi đủ cỡ mẫu.

❖ *Với nghiên cứu định tính:* 05 lãnh đạo đại diện, ban giám đốc bệnh viện, trưởng đơn vị và điều dưỡng trưởng (chọn thuận tiện).

2.5. Phương tiện nghiên cứu

❖ Với số liệu định lượng

- Bộ câu hỏi phỏng vấn NVYT gồm ba phần:
- + Phần 1. Thông tin chung của NVYT: Từ A1 đến A10
- + Phần 2. Tình trạng bạo hành về thể xác: từ B1 đến B3
- + Phần 3. Tình trạng bạo hành về tinh thần: Từ C1 đến C5

❖ Với số liệu định tính

- Bảng hướng dẫn phỏng vấn sâu NVYT

2.6. Xử lý và phân tích số liệu

❖ Với số liệu định lượng

- Làm sạch, mã hoá và nhập bằng phần mềm Epi Data 3.1, sau đó xử lý thống kê bằng phần mềm STATA.
- Phân tích mô tả (tỷ lệ phần trăm, trung bình, độ lệch chuẩn) được sử dụng để mô tả đặc điểm, tình trạng bạo hành đối với NVYT.
- Thống kê phân tích: Kiểm định χ^2 được sử dụng để xem xét mối liên quan giữa các biến.
- + Biến độc lập: Đặc điểm NVYT

- + Biến phụ thuộc: tình trạng bạo hành NVYT

❖ Với số liệu định tính

- Phân tích trích dẫn theo chủ đề
- Bổ sung, lý giải cho kết quả định lượng

2.7. Chỉ số, biến số nghiên cứu

- Nhóm biến số về NVYT: Tuổi, giới tính, vị trí làm việc, thâm niên công tác, tình trạng hôn nhân.
- Nhóm biến số về bạo hành NVYT: Bạo hành về thể xác, bạo hành về tinh thần, đối tượng bị bạo hành, hình thức bị bạo hành, đối tượng gây ra bạo hành, các yếu tố liên quan

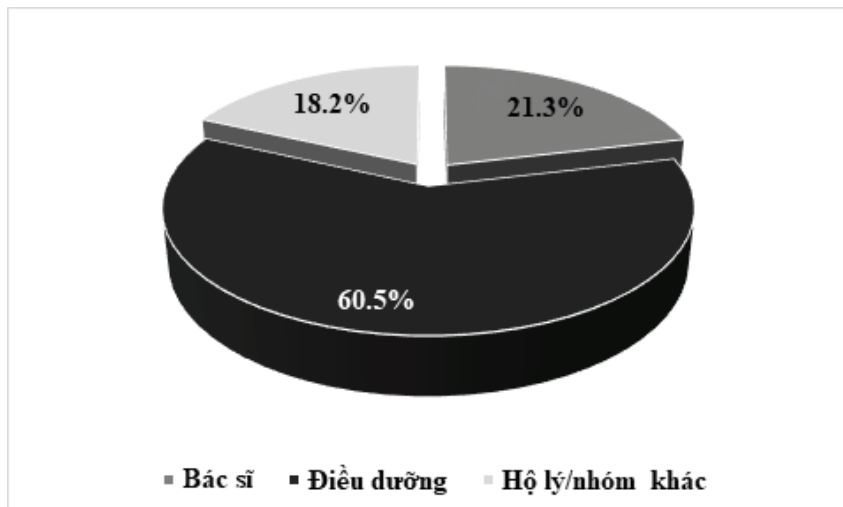
2.8. Đạo đức nghiên cứu

- NVYT được giải thích về mục đích điều tra, nội dung thông tin cần thu thập, tự nguyện đồng ý tham gia.
- Các thông tin thu được sẽ được giữ bí mật và chỉ được sử dụng phục vụ cho mục đích nghiên cứu.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

Biểu đồ 3.1. Phân bố NVYT theo chức danh chuyên môn (n=461)



Nhận xét: Trong tổng số 461 NVYT, điều dưỡng chiếm hơn một nửa số NVYT (60,5%), bác sĩ (21,3%) và đối tượng khác (18,2%).



Bảng 3.1. Một số đặc điểm chung của NVYT (n=461)

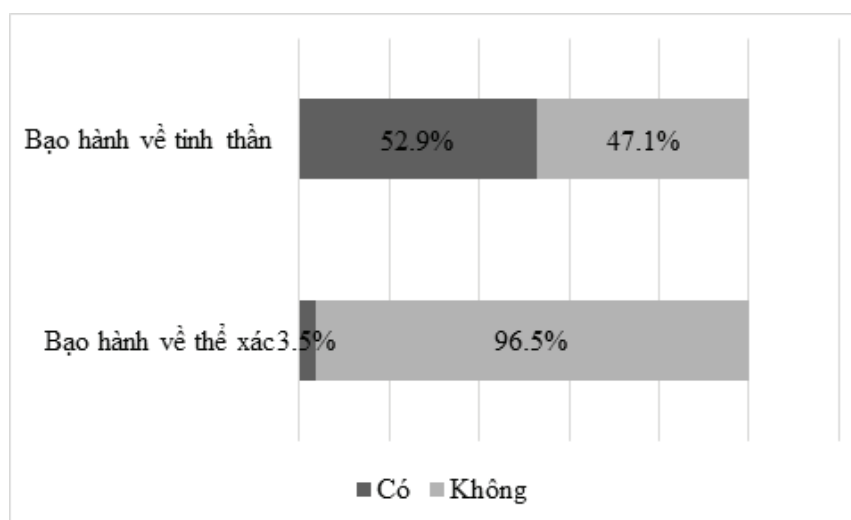
	Tần số (n)	Tỷ lệ %
Tuổi		
≤ 30	150	32,5
31 – 40	177	38,4
41 – 50	94	20,4
> 50	40	8,7
Giới		
Nam	130	28,2
Nữ	331	71,8
Tình trạng hôn nhân		
Độc thân	90	19,5
Đã kết hôn	365	79,2
Ly thân/ly dị/góa	6	1,3
Tham gia lớp giao tiếp ứng xử		
Có	461	100,0

Nhận xét: Nhóm NVYT dưới 40 tuổi chiếm đa số. Tỷ lệ NVYT là nữ gấp 2,5 lần so với nam (71,8% và 28,2%). Phần lớn NVYT đã kết hôn (79,2%). Tất cả các

NVYT đều được tham gia lớp giao tiếp ứng xử.

3.2. Thực trạng NVYT bị bạo hành về thể xác và tinh thần

Biểu đồ 3.2. Tỷ lệ NVYT bị bạo hành về thể xác và tinh thần (n=461)



Nhận xét: Biểu đồ 3.2 cho thấy, tỷ lệ NVYT bị bạo hành về thể xác là 3,5%, tỷ lệ NVYT bị bạo hành về tinh thần là 52,9%.

Ngoài ra, kết quả phỏng vấn sâu các lãnh đạo bệnh viện cho thấy, hầu hết các ý kiến đều cho rằng bạo hành bằng lời nói (bạo hành tinh thần) là chủ yếu. Đặc biệt là bị chửi và đe dọa. Đối tượng bạo hành chủ yếu là người bệnh và thân nhân người bệnh.

“...giải thích thủ tục hưởng bảo hiểm y tế cho người bệnh nhưng họ không hiểu, mình làm đúng nhưng họ

lại đe dọa mình, dọa gọi phản ánh đường dây nóng, họ nghĩ mình gây khó dễ cho họ...” (NVYT nữ, 41 tuổi, PVS NVYT1).

“...Cả người bệnh và người nhà gây bạo hành. Ít khi thấy động chân động tay, chủ yếu là mắng chửi thôi...” (NVYT nam, 43 tuổi, PV NVYT4).

3.3. Một số yếu tố liên quan đến bạo hành NVYT

Bảng 3.2. Mối liên quan giữa bạo hành nhân viên y tế và một số yếu tố (n=461)

Đặc điểm	NVYT bị bạo hành		OR	95% CI
	Có	Không		
Giới tính				
Nam	70	60	1	-
Nữ	174	157	1,1	0,7 – 1,6
Nhóm tuổi				
≤ 30	96	54	1	-
31 – 40	89	88	1,8	1,1 – 2,8
41 – 50	39	55	2,5	1,5 – 4,3
≥ 50	20	20	1,8	0,9 – 3,6
Tình trạng hôn nhân				
Độc thân	54	36	1	-
Đã kết hôn	186	179	1,4	0,9 – 2,3
Chức danh chuyên môn				
Điều dưỡng	155	124	1	-
Bác sĩ	57	41	0,9	0,6 – 1,4
Nhóm khác	32	52	2,0	1,2 – 3,4
Vị trí việc làm				
Khoa lâm sàng	175	139	1	-
Khoa Cấp cứu	22	10	0,6	0,3 – 1,3
Khoa khám bệnh	16	11	0,9	0,4 – 1,9
Cận lâm sàng	14	28	2,5	1,3 – 5,0
Khối hành chính	7	22	4	1,6 – 9,7



Đặc điểm	NVYT bị bạo hành		OR	95% CI
	Có	Không		
Thời gian công tác				
<i>Dưới 1 năm</i>	25	14	1	-
<i>1-5 năm</i>	82	49	1,1	0,5 – 2,3
<i>6-10 năm</i>	46	43	1,7	0,8 – 3,7
<i>Trên 10 năm</i>	91	111	2,2	1,1 – 4,5
Tiếp xúc với NB/người nhà NB trên 50% thời gian làm việc				
<i>Có</i>	228	185	1	-
<i>Không</i>	16	32	2,5	1,3 – 4,7

Nhận xét: Tỷ số chênh bị bạo hành tại nơi làm việc của NVYT nhóm tuổi từ 30 tuổi trở xuống cao gấp 1,8 – 2,5 lần các nhóm tuổi còn lại. NVYT là điều dưỡng cao gấp 2 lần nhóm khác. NVYT làm việc ở khoa lâm sàng cao gấp 2,5 lần khối cận lâm sàng và cao gấp 4 lần khối hành chính. Tỷ số chênh bị bạo hành tại nơi làm việc của NVYT có thời gian công tác dưới 1 năm cao gấp 2,2 lần nhóm có thời gian công tác trên 10 năm. NVYT có thời gian tiếp xúc với người bệnh/thân nhân người bệnh/khách trên 50% giờ làm việc cao gấp 2,5 lần nhóm tiếp xúc dưới 50% giờ làm việc. Các mối liên quan này có ý nghĩa thống kê.

Tỷ số chênh bị bạo hành tại nơi làm việc của NVYT là nam giới cao gấp 1,1 lần nữ giới. NVYT độc thân cao gấp 1,4 lần nhóm đã kết hôn. Các mối liên quan này không có ý nghĩa thống kê.

Ngoài ra, kết quả phỏng vấn sâu cho thấy, hầu hết NVYT đều cho rằng giới tính nam hay nữ đều là đối tượng bị bạo hành. Điều dưỡng là đối tượng bị bạo hành nhiều nhất do điều dưỡng là người trực tiếp chăm sóc người bệnh và có thời gian tiếp xúc với người bệnh nhiều nhất.

“...điều dưỡng bị bạo hành nhiều hơn các vị trí công việc khác vì tiếp xúc với nhiều người bệnh, chăm sóc trực tiếp cho họ. Bây giờ không chỉ chăm sóc người bệnh mà điều dưỡng còn làm thêm rất nhiều công việc hành chính, quá tải công việc...” (Nữ, 38 tuổi, PVS NVYT2).

Bên cạnh đó tâm lý người bệnh đi khám thường quan

tâm đến bác sĩ là người khám cho mình nhiều hơn là điều dưỡng là người chăm sóc, họ nghĩ bác sĩ quan trọng hơn nên điều dưỡng dễ bị bạo hành nhiều hơn. Kỹ thuật viên cũng là đối tượng dễ bị bạo hành. NVYT có tuổi nghề, thâm niên công tác càng nhỏ thì tần suất bị bạo hành càng nhiều hơn so với nhóm NVYT có thâm niên công tác lâu năm. Một vài ý kiến cho rằng bộ câu hỏi chỉ hỏi trong 12 tháng gần đây ít đánh giá được nhân viên có bị bạo hành hay không vì tuổi càng trẻ càng dễ bị bạo hành. Trong khi nhiều đối tượng được phỏng vấn đều có thâm niên làm việc lâu năm nên trong 12 tháng gần đây ít bị bạo hành.

“...những người như chị làm việc lâu năm rồi ít bị bạo hành lắm” (Nữ, 38 tuổi, PVS NVYT2).

Một vài ý kiến cho rằng các đơn vị tiếp xúc đầu tiên với người bệnh có nguy cơ bị bạo hành cao như khoa cấp cứu, khoa khám bệnh hay nơi tiếp đón người bệnh.

4. BÀN LUẬN

NVYT càng nhiều tuổi nguy cơ bị bạo hành càng thấp, kết quả này tương đồng với kết quả của tác giả Elena Viottini khi nghiên cứu về các yếu tố quyết định hành vi gây hấn với NVYT trong các bệnh viện đại học quy mô lớn tại Ý [7]. và kết quả nghiên cứu tại Đức cho thấy nguy cơ bị bạo hành giảm theo độ tuổi [8]. Kết quả này có thể lý giải do các đối tượng trên 30 tuổi đảm nhiệm các vai trò chuyên môn, chẳng hạn như người quản lý hoặc phụ trách, trong đó việc tiếp xúc với người bệnh

và thân nhân không thường xuyên và thời gian thường ngắn, ngoài ra do những NVYT nhiều tuổi hơn có kinh nghiệm hơn đã có được các kỹ năng giao tiếp và các kinh nghiệm quan trọng để ngăn ngừa hoặc tránh các hành vi gây hấn.

NVYT là điều dưỡng có nguy cơ bị bạo hành cao gấp 2 lần so với các đối tượng khác (được sĩ, kỹ thuật viên, kế toán viên...). Điều này có thể giải thích là do điều dưỡng tiếp xúc trực tiếp với người bệnh và người thân của họ trong thời gian dài hơn và có nguy cơ bị xúc phạm và thương tích cao hơn. “...Điều dưỡng là đối tượng bị bạo hành nhiều hơn vì thời gian điều dưỡng ở cạnh người bệnh nhiều, tiếp xúc và chăm sóc cho người bệnh...” (Nữ, 50 tuổi, PVS NVYT3).

“...Tỷ lệ điều dưỡng trên người bệnh quá thấp nhất là vào ca trực đêm trung bình 1 điều dưỡng quản lý 8 đến 12 người bệnh dẫn đến quá tải, căng thẳng. Người bệnh nhiều lúc không gọi được điều dưỡng khiến họ nghĩ mình không được quan tâm dẫn đến bức xúc...” (Nữ, 43 tuổi, PVNVYT5).

NVYT làm tại khoa lâm sàng có nguy cơ bị bạo hành cao gấp 2,5 lần so với các khoa cận lâm sàng và cao gấp 4 lần so với làm tại khối hành chính. Có thể nói đối với các khối cận lâm sàng và khối hành chính thời gian tiếp xúc với người bệnh/thân nhân người bệnh ít hơn nhóm NVYT làm việc tại khoa lâm sàng nên nguy cơ bị bạo hành thấp hơn. Khu vực khoa cấp cứu và khoa khám bệnh tiếp xúc đầu tiên với người bệnh, vì vậy nguy cơ bị bạo hành cũng cao hơn các khoa lâm sàng. Do đó cần ưu tiên đào tạo và rèn luyện kỹ năng giao tiếp, xử lý tình huống cho NVYT tại các khoa này.

NVYT có thâm niên làm việc dưới 1 năm có nguy cơ bị bạo hành cao gấp 2,2 lần so với nhóm NVYT có thâm niên làm việc trên 10 năm, điều này có thể giải thích là do NVYT có thâm niên công tác nhiều năm đã trau dồi nhiều kinh nghiệm và kỹ năng xử trí các tình huống tăng sự hài lòng cho người bệnh và thân nhân của họ, từ đó giảm được nguy cơ bị bạo hành. Mặt khác những người có thâm niên làm việc cao cũng có thể đã là những lãnh đạo, người giám sát thời gian tiếp xúc trực tiếp với người bệnh và thân nhân người bệnh ít hơn so với nhân viên nên nguy cơ bị bạo hành ít hơn.

“...mấy bạn nhân viên mới đi làm thường hay bị bạo hành hơn một phần do chưa hiểu hết các thủ tục hành

chính của bệnh viện nên khi người bệnh/người nhà họ hỏi không trả lời thỏa đáng dẫn đến người bệnh không hài lòng, gây ra những bạo hành về lời nói...” (Nữ, 38 tuổi, PVNVYT2).

5. KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy, 52,9% NVYT bị bạo hành. Nhóm tuổi, vị trí việc làm, chức danh chuyên môn, thời gian công tác và thời gian tiếp xúc với người bệnh, thân nhân người bệnh/khách là các yếu tố có mối liên qua đến bạo hành nhân viên y tế tại bệnh viện đa khoa Xanh Pôn trong 12 tháng qua.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Xiaojian D, Xin N, Lei S et al., The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout, and turnover intention: the mediating role of social support. *Health Qual Life Outcomes*; 2019;17:93.
- [2] Ginger CH, Nancy AP, Helen M et al., Workplace violence against homecare workers and its relationship with workers health outcomes: a cross-sectional study. *BMC Public Health*; 2015;15(1):11.
- [3] Inmaculada G, Jose AR, Bartolomé L et al., User Violence and Nursing Staff Burnout: The Modulating Role of Job Satisfaction; *Journal of Interpersonal Violence*; 2016;31(2):302–315.
- [4] Wu D et al., Health system reforms, violence against doctors and job satisfaction in the medical profession: a cross-sectional survey in Zhejiang Province, Eastern China. *BMJ Open*; 2014;4(12):e006431.
- [5] Bofo IM, Hancock P, Gringart E, Sources, incidence and effects of non-physical workplace violence against nurses in Ghana. *Nursing Open*. 2016;3(2):99–109.
- [6] Shahzad A, Malik RK, Workplace Violence: An Extensive Issue for Nurses in Pakistan. *Journal of Interpersonal Violence*. *BMC Public Health*. 2014;29(11):2021–2034



- [7] Elena V, Gianfranco P, Giulio F et al., Determinants of aggression against all health care workers in a large-sized university hospital. BMC Health Serv Res. 2020;20:215.
- [8] Schablon A, Wendeler D, Kozak A et al., Prevalence and consequences of aggression and violence towards nursing and care staff in Germany-a survey. Int J Environ Res Public Health. 2018;15(6):1274.
- [9] https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVquestionnaire.pdf. Accessed April 20, 2021.
- [10] Bộ Y tế, Nạn bạo hành nhân viên y tế và giải pháp cho môi trường lao động an toàn tại cơ sở y tế; 2017; https://www.moh.gov.vn/web/phong-chong-benh-nghe-nghiep/thong-tin-hoat-dong/-/asset_publisher/xjpQsFUZRw4q/content/nan-bao-hanh-nhan-vien-y-te-va-giai-phap-cho-moi-truong-lao-ong-an-toan-tai-co-so-y-te?inheritRedirect=false. Truy cập ngày 12 tháng 11 năm 2020.