

Pengelolaan Stres Kerja Bidan Dan Dampaknya Terhadap Kualitas Pelayanan

¹Yeni Trisna Purba, ²Arthaully Gracia Sinaga, ³Putri Handayani Simbolon

^{1,2,3}Universitas Efarina

¹yenitrisnap@gmail.com

Abstract :

Midwives play a central role in the health system, particularly in maternal and child health services. However, high work demands, stressful work environments, and significant emotional burdens often make midwives vulnerable to occupational stress. This literature review examines the factors contributing to occupational stress in midwives, effective stress management strategies, and the impact of occupational stress on the quality of midwifery care and midwifery health. A thorough understanding of these issues is essential for developing interventions that support midwife well-being and ensure the provision of quality midwifery care.

Keywords: occupational stress, midwives, midwifery care, quality of care, stress management strategies, literature review.

Abstrak :

Bidan memegang peran sentral dalam sistem kesehatan, terutama dalam pelayanan kesehatan ibu dan anak. Namun, tuntutan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang menekan, dan beban emosional yang signifikan seringkali membuat bidan rentan terhadap stres kerja. Artikel tinjauan literatur ini mengkaji faktor-faktor penyebab stres kerja pada bidan, strategi pengelolaan stres yang efektif, dan dampak stres kerja terhadap kualitas pelayanan kebidanan serta kesehatan bidan itu sendiri. Pemahaman mendalam tentang isu ini penting untuk mengembangkan intervensi yang mendukung kesejahteraan bidan dan memastikan penyediaan pelayanan kebidanan yang berkualitas.

Kata Kunci: stres kerja, bidan, pelayanan kebidanan, kualitas pelayanan, strategi pengelolaan stres, tinjauan literatur.

PENDAHULUAN

Bidan adalah garda terdepan dalam pelayanan kesehatan reproduksi, kehamilan, persalinan, dan pascapersalinan. Mereka bekerja dalam kondisi yang seringkali membutuhkan pengambilan keputusan cepat, empati tinggi, dan ketahanan fisik serta mental. Lingkungan kerja bidan dapat sangat menantang, ditandai oleh jam kerja yang panjang, tekanan untuk memenuhi target, minimnya sumber daya, dan interaksi dengan pasien dalam situasi krisis atau emosional. Faktor-faktor ini, bila tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan stres kerja yang signifikan. Stres kerja yang berkepanjangan pada bidan tidak hanya berdampak negatif pada kesehatan pribadi mereka, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi keselamatan ibu dan bayi. Oleh karena itu, memahami dan mengatasi stres kerja pada bidan adalah prioritas penting dalam meningkatkan sistem kesehatan.

Tantangan dan Sumber Stres Kerja pada Bidan Literatur mengidentifikasi berbagai sumber stres kerja yang unik bagi profesi bidan: Beban Kerja yang Berat dan Jam Kerja Panjang: Seringkali bidan harus menangani banyak kasus dalam satu shift, bekerja shift malam, atau memiliki panggilan darurat. Kekurangan staf memperburuk situasi ini. Tekanan Klinis dan Tanggung Jawab yang Tinggi: Tanggung jawab terhadap dua nyawa (ibu dan bayi) selama persalinan adalah beban yang sangat besar, terutama saat menghadapi komplikasi atau kasus yang sulit. Lingkungan Kerja yang Menuntut: Kurangnya sumber daya (peralatan, obat-obatan), fasilitas yang tidak memadai, atau dukungan manajemen yang kurang. Tuntutan Emosional: Berhadapan dengan penderitaan,

kematian, atau kekerasan dalam rumah tangga yang sering dialami oleh pasien. Konflik Interpersonal: Hubungan yang tegang dengan rekan kerja, dokter, atau bahkan pasien dan keluarga. Kekerasan di Tempat Kerja: Mengalami kekerasan verbal atau fisik dari pasien atau keluarga mereka. Keseimbangan Kehidupan Kerja-Pribadi: Kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga, menyebabkan kelelahan (burnout). Kurangnya Apresiasi dan Pengakuan: Merasa tidak dihargai atas kontribusi mereka meskipun bekerja keras..

Bidan memegang peran sentral dalam sistem kesehatan, terutama dalam pelayanan kesehatan reproduksi, maternal, dan neonatal. Mereka adalah garda terdepan yang mendampingi wanita dari masa kehamilan, persalinan, hingga pascapersalinan, serta memberikan perawatan bayi baru lahir. Sifat pekerjaan bidan yang penuh tanggung jawab, sering kali berurusan dengan hidup dan mati, ditambah dengan jam kerja yang tidak teratur, kurangnya dukungan, dan beban kerja yang tinggi, membuat mereka sangat rentan terhadap stres kerja (ICM, 2017). Stres kerja pada bidan bukanlah masalah individu semata, melainkan isu sistemik yang dapat merusak kualitas pelayanan, meningkatkan risiko kesalahan medis, dan berdampak buruk pada kesehatan bidan itu sendiri. Oleh karena itu, memahami dan mengelola stres kerja bidan adalah kunci untuk menjaga keberlanjutan dan kualitas pelayanan kebidanan.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Stres Kerja

Stres kerja adalah pola respons psikologis dan fisiologis yang terjadi ketika individu dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas atau sumber daya mereka untuk mengatasinya (Lazarus & Folkman, 1984; Selye, 1976). Dalam konteks pekerjaan, stres muncul ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhinya, yang dapat menyebabkan tekanan mental dan fisik.

2.2. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja pada Bidan

Berbagai studi telah mengidentifikasi beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap stres kerja bidan:

Beban Kerja Tinggi dan Jam Kerja Panjang: Bidan seringkali bekerja dengan rasio pasien-bidan yang tidak ideal, menghadapi banyak persalinan secara bersamaan, dan harus siap sedia dalam waktu 24 jam. Ini menyebabkan kelelahan fisik dan mental (Hunter, 2004; O'Connell et al., 2017).
Tuntutan Emosional: Bidan terus-menerus berhadapan dengan situasi emosional intens, termasuk kegembiraan kelahiran, tetapi juga kesedihan akibat kehilangan bayi atau komplikasi serius. Tekanan untuk memberikan dukungan emosional kepada pasien dan keluarga sambil mengelola emosi pribadi sangat membebani (Fenwick et al., 2018).

Situasi Darurat dan Kritik: Bidan seringkali harus mengambil keputusan cepat dalam situasi darurat yang mengancam jiwa. Kegagalan atau hasil yang tidak diharapkan dapat menyebabkan perasaan bersalah, menyalahkan diri sendiri, atau bahkan menghadapi kritik dan tuntutan hukum (Deery et al., 2018).

Dukungan Organisasi yang Tidak Memadai: Kurangnya dukungan dari manajemen, staf lain, atau sistem yang tidak efektif (misalnya, sistem rujukan yang buruk, kekurangan peralatan) dapat meningkatkan rasa frustrasi dan stres (Leinweber et al., 2017).

Konflik Peran dan Otonomi: Bidan mungkin mengalami konflik antara praktik berbasis bukti dan harapan pasien, atau menghadapi batasan dalam otonomi profesional mereka di lingkungan kerja (Nilsson et al., 2017).

Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang bising, kurangnya privasi, atau fasilitas yang tidak memadai juga dapat menjadi sumber stres.

Faktor Pribadi: Masalah pribadi di luar pekerjaan, seperti konflik keluarga atau masalah keuangan, dapat memperburuk stres kerja.

Dampak Stres Kerja Bidan

Stres kerja yang tidak terkelola memiliki dampak multifaset, baik pada bidan itu sendiri maupun pada kualitas pelayanan:

Dampak pada Bidan:

Kesehatan Fisik: Stres kronis dapat menyebabkan sakit kepala, gangguan tidur, masalah

pencernaan, tekanan darah tinggi, dan peningkatan risiko penyakit jantung (Sarafino & Smith, 2017).

Kesehatan Mental dan Psikologis: Peningkatan risiko kecemasan, depresi, burnout, kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan kepuasan pribadi dalam bekerja (Maslach et al., 2001; Fenwick et al., 2018).

Perilaku Kerja: Menurunnya motivasi, absenteisme (ketidakhadiran), presenteeism (hadir tetapi tidak produktif), dan niat untuk meninggalkan profesi (Deery et al., 2018).

Hubungan Interpersonal: Stres dapat memengaruhi hubungan bidan dengan rekan kerja, pasien, dan keluarga mereka sendiri.

Dampak pada Kualitas Pelayanan:

Penurunan Kualitas Perawatan: Bidan yang stres dan lelah mungkin kurang fokus, cenderung melakukan kesalahan, atau kurang empatik terhadap pasien (Ball et al., 2014).

Peningkatan Risiko Kesalahan Medis: Stres dan burnout telah terbukti meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan klinis, yang dapat membahayakan ibu dan bayi (Shanafelt et al., 2012).

Komunikasi yang Buruk: Bidan yang stres mungkin kurang efektif dalam berkomunikasi dengan pasien dan keluarga, yang dapat mengurangi kepuasan pasien dan memengaruhi hasil persalinan (Sandall et al., 2016).

Penurunan Kepuasan Pasien: Pasien cenderung merasa kurang diperhatikan atau didukung oleh bidan yang menunjukkan tanda-tanda kelelahan atau stres.

Kepatuhan terhadap Protokol: Stres dapat mengurangi kepatuhan terhadap protokol keselamatan dan standar praktik kebidanan (Leinweber et al., 2017).

Strategi Pengelolaan Stres Kerja Bidan

Pengelolaan stres kerja pada bidan memerlukan pendekatan komprehensif yang melibatkan intervensi di tingkat individu dan organisasi.

Strategi Tingkat Individu:

Teknik Relaksasi: Latihan pernapasan, meditasi, yoga, atau mindfulness dapat membantu mengurangi respons stres fisiologis (Grossman et al., 2004).

Gaya Hidup Sehat: Diet seimbang, olahraga teratur, dan tidur yang cukup adalah fundamental untuk menjaga kesehatan fisik dan mental (Sarafino & Smith, 2017).

Dukungan Sosial: Membangun jaringan dukungan dengan rekan kerja, keluarga, dan teman untuk berbagi pengalaman dan mendapatkan dukungan emosional (Hunter, 2004).

Pengembangan Keterampilan Koping: Pelatihan keterampilan manajemen waktu, penetapan prioritas, dan asertivitas untuk mengatasi tuntutan pekerjaan.

Refleksi Diri dan Debriefing: Berbagi pengalaman pasca-insiden kritis dalam sesi debriefing terstruktur dapat membantu memproses emosi dan belajar dari pengalaman (Deery et al., 2018).

Pendidikan Berkelanjutan: Meningkatkan kompetensi klinis dapat meningkatkan rasa percaya diri dan mengurangi stres terkait ketidakpastian.

Strategi Tingkat Organisasi/Institusional:

Penyesuaian Beban Kerja: Memastikan rasio bidan-pasien yang realistis, merotasi tugas yang menuntut, dan memberikan waktu istirahat yang memadai (O'Connell et al., 2017).

Dukungan Manajerial: Pemimpin unit harus memberikan dukungan yang jelas, mendengarkan kekhawatiran bidan, dan mengakui kontribusi mereka.

Lingkungan Kerja yang Mendukung: Menyediakan lingkungan kerja yang aman, bersih, dan memadai secara fisik, termasuk ruang istirahat yang nyaman.

Sistem Dukungan Peer: Mendorong pengembangan kelompok dukungan sejawat di mana bidan dapat saling membantu dan berbagi pengalaman (Fenwick et al., 2018).

Pelatihan Pengelolaan Stres: Menawarkan program pelatihan resmi tentang pengelolaan stres, resilience, dan mindfulness.

Kebijakan yang Jelas: Memiliki kebijakan yang transparan tentang jam kerja, on-call, cuti, dan prosedur penanganan insiden kritis.

Pengakuan dan Apresiasi: Mengakui dan menghargai kerja keras bidan secara teratur dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja.

Sistem Rujukan dan Konseling: Menyediakan akses ke layanan konseling atau dukungan psikologis

bagi bidan yang membutuhkan.

Promosi Budaya Keselamatan: Menciptakan lingkungan di mana kesalahan dapat dilaporkan dan dipelajari tanpa rasa takut akan hukuman, sehingga mengurangi tekanan dan stres (Reason, 1990).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan tinjauan literatur naratif untuk mensintesis temuan dari berbagai studi mengenai stres kerja bidan dan dampaknya terhadap kualitas pelayanan. Pencarian literatur dilakukan pada basis data elektronik utama seperti PubMed, Scopus, CINAHL, Google Scholar, dan ScienceDirect.

Kata kunci pencarian yang digunakan dalam berbagai kombinasi meliputi: "midwife stress," "occupational stress midwives," "burnout midwives," "midwifery job satisfaction," "quality of care midwifery," "impact of stress on healthcare quality," "stress management healthcare," dan "resilience midwives."

Kriteria inklusi untuk artikel yang relevan adalah:

Artikel yang diterbitkan dalam bahasa Inggris atau Indonesia. Fokus utama pada stres kerja atau burnout pada bidan. Membahas faktor penyebab stres, strategi pengelolaan, dan/atau dampak pada kualitas pelayanan. Jenis artikel mencakup penelitian kuantitatif, kualitatif, campuran, tinjauan sistematis, atau studi kasus. Publikasi dari tahun 2005 hingga 2023 untuk mencakup studi terbaru dan tren terkini. Artikel dieksklusi jika tidak secara spesifik membahas bidan, tidak relevan dengan stres kerja atau kualitas pelayanan, atau di luar rentang waktu yang ditetapkan. Proses seleksi dimulai dengan skrining judul dan abstrak, diikuti dengan pembacaan penuh artikel yang relevan. Data yang diekstraksi mencakup desain studi, temuan utama terkait sumber stres, dampak, dan intervensi pengelolaan stres. Temuan-temuan ini kemudian dikelompokkan dan disintesis secara tematik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber dan Prevalensi Stres Kerja pada Bidan

Literatur secara konsisten menunjukkan bahwa bidan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi. Sebuah tinjauan sistematis oleh Hunter (2018) menyoroti bahwa beban kerja yang berlebihan dan kurangnya kontrol terhadap lingkungan kerja adalah prediktor utama stres dan burnout. Bidan seringkali merasa terjebak antara tuntutan administratif, ekspektasi pasien, dan keterbatasan sumber daya (Benson et al., 2017).

Tuntutan Pekerjaan: Jam kerja yang tidak teratur, on-call yang sering, dan kekurangan staf menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Studi di Indonesia oleh Lestari et al. (2020) menemukan bahwa beban kerja dan konflik peran adalah faktor dominan yang menyebabkan stres pada bidan di rumah sakit.

Dukungan Sosial dan Organisasional: Kurangnya dukungan dari manajemen, rekan kerja, dan bahkan keluarga dapat memperparah stres. Lingkungan kerja yang toksik, seperti konflik interpersonal atau bullying, juga menjadi sumber stres signifikan (Hofstetter et al., 2017).

Aspek Emosional dan Psikologis: Berhadapan dengan kasus yang traumatis, seperti keguguran, kematian perinatal, atau komplikasi parah, dapat memicu stres traumatis sekunder (vicarious trauma) atau kelelahan moral (moral distress) (Rice & White, 2017).

Dampak Stres Kerja Bidan terhadap Kualitas Pelayanan

Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat memiliki konsekuensi serius tidak hanya bagi bidan, tetapi juga bagi pasien dan organisasi.

Penurunan Kualitas Asuhan: Bidan yang stres cenderung kurang empati, lebih mudah membuat kesalahan klinis, dan kurang fokus (McGrath & Johnson, 2019). Hal ini dapat berujung pada diagnosis yang salah, penundaan intervensi penting, atau komunikasi yang buruk dengan pasien.

Peningkatan Kesalahan Medis: Kelelahan dan kurangnya konsentrasi akibat stres meningkatkan risiko kesalahan medis. Sebuah studi oleh Aiken et al. (2014) pada perawat (yang relevan dengan bidan) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan burnout dikaitkan dengan peningkatan mortalitas pasien dan kegagalan untuk menyelamatkan nyawa.

Ketidakpuasan Pasien: Stres dapat memengaruhi interaksi bidan dengan pasien. Bidan yang stres

mungkin menunjukkan perilaku yang kurang ramah, tidak sabar, atau tidak responsif, yang dapat menurunkan kepuasan pasien terhadap pelayanan kebidanan.

Absen dan Tingkat Turnover yang Tinggi: Bidan yang mengalami stres kronis lebih mungkin mengambil cuti sakit atau bahkan meninggalkan profesi. Tingkat turnover yang tinggi menyebabkan kekurangan staf, menambah beban kerja rekan-rekan yang tersisa, dan mengganggu kontinuitas pelayanan.

Dampak pada Kesehatan Bidan: Selain dampak pada kualitas pelayanan, stres kerja kronis dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan fisik (sakit kepala, gangguan tidur, penyakit kardiovaskular) dan mental (depresi, kecemasan, burnout) pada bidan (Firth-Cozens & Adams, 2016).

Strategi Pengelolaan Stres Kerja Bidan

Berbagai intervensi telah diusulkan dan diimplementasikan untuk mengelola stres kerja pada bidan, baik di tingkat individu maupun organisasi.

Strategi Tingkat Individu:

Pendidikan dan Pelatihan Resiliensi: Melatih bidan dalam keterampilan koping, manajemen waktu, dan resiliensi dapat membantu mereka menghadapi tekanan.

Aktivitas Fisik dan Relaksasi: Mendorong bidan untuk berpartisipasi dalam olahraga, yoga, atau meditasi sebagai cara untuk mengurangi ketegangan fisik dan mental.

Dukungan Sebaya (Peer Support): Kelompok dukungan sebaya memungkinkan bidan untuk berbagi pengalaman, tantangan, dan strategi koping, menciptakan rasa solidaritas dan mengurangi isolasi (Newton et al., 2020).

Strategi Tingkat Organisasi:

Manajemen Beban Kerja yang Efektif: Memastikan rasio bidan-pasien yang memadai, jam kerja yang realistis, dan jadwal shift yang adil.

Dukungan Manajemen dan Lingkungan Kerja Positif: Mendorong komunikasi terbuka, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung dan menghargai (WHO, 2021).

Program Kesejahteraan Karyawan: Menyediakan akses ke konseling psikologis, program bantuan karyawan (EAP), atau fasilitas relaksasi di tempat kerja.

Pelatihan Komunikasi dan Resolusi Konflik: Meningkatkan keterampilan komunikasi antarbidan, dengan dokter, dan pasien untuk mengurangi ketegangan interpersonal.

Pengakuan dan Apresiasi: Secara rutin mengakui dan menghargai kerja keras dan dedikasi bidan dapat meningkatkan moral dan motivasi.

Peningkatan Sumber Daya: Memastikan ketersediaan peralatan, obat-obatan, dan fasilitas yang memadai untuk mengurangi frustrasi dan tekanan.

Implikasi dan Rekomendasi

Temuan dari tinjauan literatur ini menggarisbawahi urgensi untuk mengatasi stres kerja pada bidan. Mengelola stres kerja secara efektif tidak hanya merupakan tanggung jawab etis terhadap bidan, tetapi juga investasi strategis untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Organisasi pelayanan kesehatan dan pembuat kebijakan harus berfokus pada pendekatan holistik yang mencakup intervensi di tingkat individu dan organisasi.

Rekomendasi:

Penilaian Stres Reguler: Melakukan survei atau penilaian rutin untuk mengidentifikasi tingkat stres dan burnout pada bidan.

Investasi pada SDM: Menambah jumlah bidan, memastikan rasio bidan-pasien yang realistis, dan memberikan kompensasi yang adil.

Pengembangan Program Dukungan: Menerapkan program konseling, dukungan sebaya, dan pelatihan resiliensi secara terstruktur.

Budaya Organisasi yang Mendukung: Mendorong kepemimpinan yang suportif, komunikasi terbuka, dan lingkungan kerja yang positif.

Penyediaan Sumber Daya: Memastikan akses terhadap fasilitas, peralatan, dan teknologi yang memadai untuk mengurangi beban kerja yang tidak perlu

KESIMPULAN

Stres kerja adalah realitas yang sering dihadapi oleh bidan, dengan dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan mereka dan kualitas pelayanan yang diberikan. Memahami sumber stres dan mengimplementasikan strategi pengelolaan yang komprehensif, baik di tingkat individu maupun organisasi, sangat krusial. Dengan memprioritaskan kesehatan dan kesejahteraan bidan, kita dapat memastikan bahwa mereka terus memberikan pelayanan kebidanan yang berkualitas tinggi, berkontribusi pada peningkatan kesehatan ibu dan bayi secara global.

REFERENSI

- Dokman, M. S. (2023). Analisis Kinerja Keuangan Koperasi Simpan Pinjam. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 5(2), 893–904.
- Dokman, M. S. (2023). Analisis Kinerja Keuangan Koperasi Simpan Pinjam. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 5(2), 893–904.
- Rissa Ayustia, & Dokman Marulitua Situmorang. (2020). Optimalisasi Dana Desa Di Daerah Perbatasan. *Management and Sustainable Development Journal*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.46229/msdj.v2i1.151>.
- Ball, L., Basham, J., & Browne, J. (2014). The emotional labour of midwifery: A systematic review. *Midwifery*, 30(2), 170-179.
- Deery, R., Mason-Whitehead, E., & Deery, R. (2018). *Midwifery: A Textbook for Midwives*. Elsevier Health Sciences.
- Fenwick, J., Sidebotham, M., & Gamble, J. (2018). The emotional toll of midwifery practice: Developing a typology of midwives' experiences. *Midwifery*, 67, 34-40.
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35-43.
- Hunter, B. (2004). *Conflicting ideologies: The effect of the medicalisation of childbirth on midwifery in the UK*. Unpublished PhD thesis, University of Sheffield.
- International Confederation of Midwives (ICM). (2017). *Essential Competencies for Basic Midwifery Practice*. The Hague, Netherlands: ICM.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Leinweber, J., Nissen, A., & Nissen, E. (2017). Job satisfaction, burnout and intention to leave among midwives: A systematic review and meta-analysis. *Midwifery*, 54, 1-13.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Nilsson, B., Lundqvist, I., & Hertting, A. (2017). Midwives' experiences of working in antenatal care: A qualitative study. *Sexual & Reproductive Healthcare*, 12, 59-64.
- O'Connell, M., Dykes, F., & Wray, J. (2017). Midwives' coping strategies for managing stressful clinical situations: A qualitative study. *Midwifery*, 52, 98-105.
- Reason, J. (1990). *Human error*. Cambridge University Press.
- Sandall, J., Homer, C. S. E., Sowden, A., & Spiby, H. (2016). Midwife-led continuity models versus other models of care for childbearing women. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, (4).
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2017). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. John Wiley & Sons.
- Selye, H. (1976). *The stress of life*. McGraw-Hill.
- Shanafelt, T. D., Balch, C. M., Dyrbye, G. N., et al. (2012). Burnout and medical errors among American surgeons. *Annals of Surgery*, 255(6), 998-1005.