

## WORK MOTIVATION OF NURSING STAFF AT MILITARY HOSPITAL 175 IN 2024

Bui Thi Ngoc<sup>1</sup>, Nguyen Thanh Binh<sup>2\*</sup>, Huynh Thi Hong Thu<sup>3</sup>, Le Thi Hang<sup>1</sup>, Nguyen Van Anh<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Military Hospital 175 - 786 Nguyen Kiem, Ward 3, Go Vap Dist, Ho Chi Minh City, Vietnam

<sup>2</sup>Pham Ngoc Thach University of Medicine - 2 Duong Quang Trung, Ward 12, Dist 10, Ho Chi Minh City, Vietnam

<sup>3</sup>Tra Vinh University - 126 Nguyen Thien Thanh, Block 4, Ward 5, Tra Vinh City, Tra Vinh Province, Vietnam

Received: 21/10/2024

Revised: 01/11/2024; Accepted: 27/11/2024

### ABSTRACT

**Objective:** To evaluate the current status of work motivation among nursing personnel at Military Hospital 175 during the year 2024.

**Methodology:** A cross-sectional descriptive study was conducted, encompassing 302 formally contracted nurses at Military Hospital 175. Work motivation was assessed utilizing a self-administered questionnaire comprising nine distinct evaluative dimensions.

**Results:** The overall prevalence of perceived work motivation among nurses was 82.38%. Significant correlates of overall work motivation included age cohort, marital status, and educational attainment. Furthermore, the dimensions of direct supervisory practices, reward mechanisms, and institutional reputation demonstrated the most substantial impact on aggregate work motivation.

**Conclusion:** Work motivation is subject to the complex interplay of multiple intrinsic personal attributes and extrinsic environmental factors. A thorough investigation of these determinants, coupled with a comprehensive and adaptable management approach tailored to the specific organizational context, is imperative for developing efficacious strategies to sustain and enhance employee work motivation.

**Keywords:** Work motivation, nursing staff, Military Hospital 175, 2024.

---

\*Corresponding author

**Email:** bsbinh360@gmail.com **Phone:** (+84) 907868999 **Https://doi.org/10.52163/yhc.v65iCD12.1854**



## ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA ĐIỀU DƯỠNG TẠI BỆNH VIỆN QUÂN Y 175 NĂM 2024

Bùi Thị Ngọc<sup>1</sup>, Nguyễn Thanh Bình<sup>2\*</sup>, Huỳnh Thị Hồng Thu<sup>3</sup>, Lê Thị Hằng<sup>1</sup>, Nguyễn Văn Anh<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Bệnh viện Quân Y 175 - 786 Nguyễn Kiệm, P. 3, Q. Gò Vấp, Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

<sup>2</sup>Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch - 2 Dương Quang Trung, P. 12, Q. 10, Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

<sup>3</sup>Trường Đại học Trà Vinh - Số 126 Nguyễn Thiện Thành, Khóm 4, P. 5, Tp. Trà Vinh, Tỉnh Trà Vinh, Việt Nam

Ngày nhận bài: 21/10/2024

Chỉnh sửa ngày: 01/11/2024; Ngày duyệt đăng: 27/11/2024

### TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Mô tả thực trạng động lực làm việc của điều dưỡng tại Bệnh viện Quân Y 175 giai đoạn năm 2024

**Đối tượng và phương pháp:** Nghiên cứu cắt ngang mô tả tiến hành trên 302 điều dưỡng viên đã ký hợp đồng chính thức tại Bệnh viện Quân Y 175. Động lực làm việc được ghi nhận thông qua phỏng vấn bằng bộ câu hỏi tự điền gồm 09 khía cạnh đánh giá.

**Kết quả:** Tỷ lệ điều dưỡng cảm thấy được tạo động lực ở chung là 82,38%. Các yếu tố liên quan đến động lực làm việc chung của điều dưỡng là nhóm tuổi, tình trạng hôn nhân và trình độ học vấn. Bên cạnh đó, khía cạnh quản lý trực tiếp, chính sách khen thưởng và thương hiệu có tác động cao nhất đến động lực làm việc chung.

**Kết luận:** Động lực làm việc chịu tác động phức tạp của nhiều yếu tố nội tại cá nhân và môi trường bên ngoài. Việc tìm hiểu sâu các yếu tố này với một cách tiếp cận quản lý toàn diện, linh hoạt phù hợp theo từng tổ chức là cần thiết nhằm có những giải pháp phù hợp để duy trì và tăng cường động lực làm việc của nhân viên.

**Từ khóa:** Động lực làm việc, điều dưỡng, Bệnh viện Quân Y 175, 2024.

### 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân viên y tế nói chung và điều dưỡng nói riêng là những thành phần nhân lực tác động trực tiếp đến hiệu quả khám bệnh, chữa bệnh, ảnh hưởng trực tiếp đến sự hài lòng của người bệnh. Tuy nhiên, hiện nay với số lượng bệnh nhân quá tải tại các cơ sở y tế, điều dưỡng viên phải đối mặt với cường độ, tần suất làm việc cao. Đặc biệt là vào những ca trực ban đêm, điều dưỡng viên thường xuyên làm việc một mình, có nguy cơ bạo hành, bị tấn công, bạo lực cao từ người bệnh [1]. Phải làm việc trong môi trường độc hại, tiếp xúc trực tiếp với các yếu tố nguy cơ như là dịch bệnh, bệnh truyền nhiễm, phóng xạ, hóa chất, máu, bệnh phẩm, ... nguy cơ lây nhiễm ảnh hưởng trực tiếp hay gián tiếp đến sức khỏe [2].

Có nhiều nghiên cứu cho thấy rằng, điều dưỡng là những đối tượng dễ bị tổn thương nhất, có nguy cơ bị bạo hành nhiều nhất. Y tá, điều dưỡng làm việc trong môi trường tốt hơn, thời gian làm việc ít có tình trạng sức khỏe tốt hơn so với những người làm việc tại môi trường không tốt và thời gian làm việc nhiều hơn trong một tuần [1

- 2]. Do đó, cần quan tâm nhiều hơn đến động lực làm việc của điều dưỡng, xây dựng môi trường làm việc tốt, ban lãnh đạo luôn đồng viên, cân bằng cuộc sống cho điều dưỡng, bên cạnh đó thường xuyên xem xét những đóng góp của cá nhân, có những khen thưởng phù hợp, khích lệ động lực làm việc từ bên trong cho họ [3].

Động lực làm việc bị tác động bởi nhiều yếu tố, bị thúc đẩy bởi các nhu cầu, mong muốn của cá nhân, biểu hiện cho sự linh hoạt, là yếu tố quyết định sự thành bại của một tổ chức [4]. Để tạo động lực cho điều dưỡng, ban lãnh đạo, nhà quản lý cần chú trọng việc đề cao giá trị đạo đức của họ, chế độ đãi ngộ thỏa đáng với công sức đã bỏ ra, môi trường làm việc đầy đủ trang thiết bị, máy móc, cơ sở hạ tầng đảm bảo, thông tin y tế rõ ràng.

Bệnh viện Quân Y 175 là bệnh viện đa khoa chuyên sâu lớn mạnh và có lịch sử lâu đời tại Thành phố Hồ Chí Minh. Bệnh viện Quân Y 175 có số lượng lớn bệnh nhân đến thăm khám mỗi ngày, do đó, việc tạo động lực cho nhân viên y tế, đặc biệt là điều dưỡng nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc người bệnh là cần thiết. Vì vậy,

\*Tác giả liên hệ

Email: bsbinh360@gmail.com Điện thoại: (+84) 907868999 <https://doi.org/10.52163/yhc.v65iCD12.1854>

chúng tôi tiến hành thực hiện nghiên cứu về “*Động lực làm việc của điều dưỡng tại Bệnh viện Quân Y 175 năm 2024*” nhằm mô tả động lực làm việc của nhân viên điều dưỡng, từ đó đưa ra những kiến nghị phù hợp để nâng cao động lực làm việc của nhóm đối tượng này.

## 2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

**2.1. Thiết kế nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang.

**2.2. Địa điểm và thời gian nghiên cứu:** Nghiên cứu được tiến hành tại Bệnh viện Quân Y 175 từ tháng 02 năm 2024 đến tháng 10 năm 2024.

**2.3. Đối tượng nghiên cứu:** Điều dưỡng viên đang làm việc tại bệnh viện Quân Y 175 tại thời điểm nghiên cứu.

- Tiêu chí đưa vào: Toàn bộ điều dưỡng viên đã ký hợp đồng chính thức tại Bệnh viện Quân Y 175; có khả năng hoàn thành bộ câu hỏi; tự nguyện và đồng ý tham gia nghiên cứu

- Tiêu chí loại ra: Điều dưỡng viên trong thời gian nghỉ thai sản, ốm đau bệnh tật; vắng mặt tại thời điểm nghiên cứu

**2.4. Cỡ mẫu, chọn mẫu:** Cỡ mẫu được tính theo công thức ước lượng một tỉ lệ:

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

Trong đó:

n: Cỡ mẫu nghiên cứu;

$\alpha$ : Xác suất sai lầm loại I, với  $\alpha = 0,05$ ;

Z: Trị số từ phân phối chuẩn, với độ tin cậy 95% thì  $Z_{1-\alpha/2} = 1,96$ ;

d: Sai số cho phép, với  $d = 0,05$ ;

$p = 0,75$  (Dựa theo tỷ lệ hài lòng chung của điều dưỡng trong nghiên cứu Động lực làm việc của điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa Hoàn Mỹ Minh Hải, Cần Thơ năm 2015). Cỡ mẫu tối thiểu cần thu thập là 288. Ước tính mất mẫu 5%, cỡ mẫu khảo sát là 302.

- Kỹ thuật chọn mẫu: Chọn mẫu thuận tiện.

**2.5. Phương pháp thu thập số liệu:** Nghiên cứu viên phát phiếu khảo sát cho điều dưỡng viên, đối tượng tự điền trực tiếp vào bộ câu hỏi. Thời gian điền phiếu từ 10 - 15 phút. Trong quá trình đối tượng điền vào phiếu, nghiên cứu viên chờ để giải đáp những thắc mắc, và thu lại bộ câu hỏi sau khi đã hoàn thành.

**2.6. Công cụ thu thập số liệu:** Bộ công cụ sử dụng trong nghiên cứu chuyên ngữ trong nghiên cứu của Faye A và cộng sự (2013), được hoàn thiện với 9 khía cạnh và 44 tiêu mục [5].

## 2.7. Biến số, chỉ số nghiên cứu

Thông tin về đặc điểm dân số xã hội: giới tính, nhóm tuổi, tình trạng hôn nhân, thu nhập và trình độ học vấn.

Các biến số về các khía cạnh tạo động lực gồm: quản lý trực tiếp; thu nhập và phúc lợi; môi trường làm việc; đào tạo và thăng tiến; công việc thú vị và thách thức; được tham gia lập kế hoạch, góp ý xây dựng bệnh viện; chính sách khen thưởng; và thương hiệu.

Động lực chung: là biến nhị giá, là các yếu tố thúc đẩy làm việc của nhân viên y tế, là trung bình cộng của 8 lĩnh vực, gồm 2 giá trị: Được tạo động lực (là các biến số có trung bình cộng lớn hơn hoặc bằng 1,5); Chưa được tạo động lực (là các biến số có trung bình cộng nhỏ hơn 1,5).

## 2.8. Phân tích và xử lý số liệu

Thống kê mô tả: Mô tả các biến số định tính thể hiện qua tần số, tỷ lệ phần trăm; giới tính, thu nhập chính, tình trạng hôn nhân, nhóm tuổi, trình độ học vấn, thâm niên công tác. Mô tả trung bình, độ lệch chuẩn, giá trị lớn nhất, giá trị nhỏ nhất cho các biến số định lượng: điểm số động lực làm việc trung bình của từng khía cạnh.

Thống kê phân tích: Tìm mối liên quan và sự khác biệt giữa điểm số động lực làm việc và các đặc tính nền như là giới tính, thu nhập chính, tình trạng hôn nhân, nhóm tuổi, trình độ học vấn, thâm niên công tác.

**2.9. Đạo đức nghiên cứu:** Nghiên cứu được thông qua hội đồng đạo đức trường đại học Trà Vinh số 306/GCT-HĐĐĐ. Không làm tổn hại tinh thần, thể chất và sự tham gia tự nguyện của đối tượng. Các thông tin thu thập trong nghiên cứu sẽ được bảo mật.

## 3. KẾT QUẢ

**Bảng 1. Đặc điểm nền của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Quân Y 175**

	Đặc điểm	Tần số	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nữ	226	74,83
	Nam	76	25,17
Nhóm Tuổi	<30 tuổi	76	25,16
	30 - 50 tuổi	172	56,95
	>50 tuổi	54	17,88
Tình trạng hôn nhân	Độc thân	77	25,50
	Đã kết hôn	211	69,87
	Khác (Ly dị/ góa)	14	4,64
Thu nhập	< 10 triệu	96	31,79
	10 - 20 triệu	185	61,26
	20 triệu	21	6,95

Đặc điểm		Tần số	Tỷ lệ (%)
Trình độ học vấn	Trung cấp	13	4,30
	Cao đẳng	107	35,43
	Đại học	172	56,95
	Sau đại học	10	3,31
	>= 10 năm		

Đa số điều dưỡng tham gia khảo sát là nữ giới, chiếm tỷ lệ 74,83%. Về tình trạng hôn nhân, độc thân chiếm tỷ lệ là 25,50%, đã kết hôn chiếm 69,87% và các tình trạng khác như ly dị, ly thân, góa chiếm tỷ lệ thấp. Thu nhập trong mức từ 10 đến 20 triệu đồng mỗi tháng chiếm tỷ lệ cao nhất trong thu nhập của các đối tượng tham gia khảo sát, chiếm 61,26%, thu nhập dưới 10 triệu và trên 20 triệu chiếm tỷ lệ tương ứng là 31,79% và 6,95%. Trình độ học vấn chủ yếu là đại học với 56,95%, cao đẳng là 35,43%, trung cấp là 4,30% và sau đại học thấp nhất với 3,31%.

**Bảng 2. Các khía cạnh tạo động lực**

	Được tạo động lực		Chưa được tạo động lực	
	Tần số	Tỷ lệ (%)	Tần số	Tỷ lệ (%)
Quản lý trực tiếp	1825	86,33	289	13,67
Thu nhập và phúc lợi	1012	67,02	498	32,98
Môi trường làm việc	1331	73,45	481	26,55
Đào tạo và thăng tiến	1181	78,21	329	21,79
Công việc thú vị và thách thức	1127	74,64	383	25,36
Tham gia lập kế hoạch, góp ý xây dựng bệnh viện	1090	72,19	420	27,81
Chính sách khen thưởng	1147	75,96	363	24,04
Thương hiệu	1359	90,00	151	10
Động lực chung	1244	82,38	266	17,62

Tỷ lệ ĐD cảm thấy được tạo động lực ở khía cạnh tạo động lực chung là 82,38%.

**Bảng 3. Mối liên quan giữa động lực làm việc chung và biến số nền**

	Được tạo động lực n (%)	Chưa được tạo động lực n (%)	P	PR (KTC 95%)
<b>Giới tính</b>				
Nam	64	12		1
Nữ	192	34	0,87	0,95 (0,95-1,05)
<b>Nhóm tuổi</b>				
<30 tuổi	69 (63,9)	6 (1,99)		1
30 – 50 tuổi	144 (47,68)	29 (22,85)	0,03	0,95 (0,91-0,99)
>50 tuổi	43 (14,24)	11 (3,64)	0,05	0,94 (0,87-1,00)
<b>Tình trạng hôn nhân</b>				
Độc thân	58	19		1
Đã kết hôn	187	24	0,016	1,08 (1,01-1,14)
Khác (Ly dị/ góa)	11	3	0,78	1,02 (0,89-1,16)
<b>Kinh tế</b>				
< 10 triệu	30	9		1
10 – 20 triệu	187	23	0,09	1,06 (0,99-1,16)
20 triệu	39	14	0,71	0,98 (0,89-1,09)
<b>Trình độ học vấn</b>				
Trung cấp	1	0		1
Cao đẳng	20	14	<0,001	0,79 (0,72-0,88)
Đại học	227	31	<0,001	0,94 (0,92-0,96)
Sau đại học	8	1	0,3	0,95 (0,85-1,05)

Kết quả ghi nhận không có mối liên quan giữa các thông tin nền như giới tính, thu nhập trung bình hàng tháng và động lực làm việc của nhân viên y tế ( $p > 0,05$ ). Nhân viên y tế đã kết hôn có động lực cao hơn 1,08 lần so với nhân viên y tế chưa kết hôn,  $p = 0,016$ . Nhân viên y tế có trình độ học vấn là cao đẳng có động lực cao hơn 0,79 lần so với trung cấp ( $p = 0,000$ ) và đại học cao hơn 0,94 so với trung cấp ( $p = 0,000$ ). Tỷ lệ điều dưỡng trong độ tuổi từ 30 đến 50 tuổi có động lực làm việc nhiều hơn điều dưỡng ở độ tuổi dưới 30 tuổi là 0,95 lần, giá trị  $p = 0,03$ .

**Bảng 4. Mối liên quan giữa động lực và các động lực làm việc ở các khía cạnh khác nhau**

	Có n (%)	Không n (%)	P	PR (KTC95%)
Động lực chung	256 (84,77)	46 (15,23)		1
Khía cạnh quản lý trực tiếp	265 (87,75)	37 (12,25)	0,014	1,01 (0,97-1,05)
Thu nhập và phúc lợi	209 (69,21)	93 (30,79)	0,073	1,10 (0,99-1,21)
Môi trường làm việc	253 (83,77)	49 (16,23)	0,224	0,96 (0,88-1,05)
Đào tạo và thăng tiến	240 (79,47)	62 (20,53)	0,055	1,00 (0,92-1,08)
Công việc thú vị và thách thức	230 (76,16)	72 (23,84)	0,417	1,02 (0,96-1,09)
Tham gia lập kế hoạch, góp ý xây dựng bệnh viện	230 (76,16)	72 (23,84)	0,386	1,03 (0,96-1,09)
Chính sách khen thưởng	239 (79,14)	63 (20,86)	<0,001	1,12 (1,08-1,30)
Thương hiệu	280 (92,72)	22 (7,28)	<0,001	1,28 (1,15-1,41)

Giữa động lực làm việc chung và các khía cạnh thu nhập và phúc lợi, môi trường làm việc, đào tạo và thăng tiến, công việc thú vị và thách thức, tham gia lập kế hoạch, góp ý xây dựng bệnh viện không có mối liên quan có ý nghĩa thống kê,  $p > 0,05$ . Khía cạnh quản lý trực tiếp có tỷ lệ mức độ động lực cao hơn động lực chung gấp 1,01 lần,  $p = 0,014$  (KTC 0,97 - 1,05). Điều dưỡng cảm thấy có động lực nhiều hơn ở khía cạnh Chính sách khen thưởng, gấp 1,12 lần so với động lực chung ( $p = 0,000$ ). Khía cạnh thương hiệu bệnh viện cũng có động lực cao hơn so với động lực chung gấp 1,28 lần ( $p = 0,000$ ).

#### 4. BÀN LUẬN

Động lực làm việc đóng vai trò quan trọng trong nâng cao hiệu quả, năng suất công việc cho tổ chức và cá nhân. Trong nghiên cứu đang tiến hành, tỉ lệ điều dưỡng cảm thấy được tạo động lực ở chung là 82,38%. Nghiên cứu này cao hơn so với nghiên cứu của Phạm Mạnh Tiến tại Bệnh viện Nhi đồng 1 với 80,8% NVYT có động lực làm việc chung [6], nghiên cứu tại BV Truyền máu huyết học thành phố Hồ Chí Minh của Dương Ngọc Phương Trang (2020) là 72,1% [7], và nghiên cứu của Nguyễn Thùy Trang (2020) tại Bệnh viện Đa khoa Hoàn Mỹ Cửu Long khi ghi nhận tỷ lệ động lực làm việc của điều dưỡng viên là 73,9% [8]. Sự khác biệt về

tỉ lệ tạo động lực chung giữa các nghiên cứu có thể là do đặc thù của các bệnh viện, đối tượng nghiên cứu và thời điểm thực hiện nghiên cứu.

Động lực làm việc của nhân viên điều dưỡng chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố phức tạp. Môi trường làm việc, bao gồm cơ sở vật chất, an toàn lao động và văn hóa tổ chức, tạo nền tảng cho sự hài lòng trong công việc. Chế độ đãi ngộ, từ lương thưởng đến phúc lợi và công nhận thành tích, đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì động lực. Cơ hội phát triển nghề nghiệp thông qua đào tạo liên tục, lộ trình thăng tiến rõ ràng và hỗ trợ học tập tạo động lực dài hạn. Môi quan hệ công việc tích cực với đồng nghiệp và lãnh đạo, cùng với kênh giao tiếp hiệu quả, góp phần tạo môi trường làm việc thuận lợi. Tính chất công việc, bao gồm áp lực, tính tự chủ và ý nghĩa công việc, ảnh hưởng trực tiếp đến sự gắn kết của nhân viên. Chính sách tổ chức như quy trình làm việc, ứng dụng công nghệ và chính sách nhân sự công bằng tác động đến hiệu suất và sự hài lòng. Cân bằng công việc - cuộc sống thông qua thời gian làm việc linh hoạt, hỗ trợ tâm lý và hoạt động ngoại khóa giúp duy trì sức khỏe tinh thần. Cuối cùng, yếu tố xã hội như hình ảnh ngành nghề, chính sách y tế quốc gia và xu hướng toàn cầu cũng ảnh hưởng đáng kể.

Nghiên cứu của chúng tôi ghi nhận yếu tố nhóm tuổi, tình trạng hôn nhân và trình độ học vấn có mối liên quan đến động lực làm việc chung. Ngoài ra, khía cạnh quản lý trực tiếp, chính sách khen thưởng và thương hiệu có tác động cao nhất đến động lực làm việc chung. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi có sự tương đồng với một số nghiên cứu trước đó. Cụ thể, theo nghiên cứu của Nguyễn Thùy Trang, các yếu tố liên quan về động lực làm việc của điều dưỡng là những mối liên quan chung như là tuổi, tình trạng hôn nhân, trình độ chuyên môn, thời gian công tác và mức thu nhập với giá trị  $p < 0,05$  [8]. Nghiên cứu của Trần Trúc Mai Phan Nghiên cứu các mối liên quan đến động lực làm việc của điều dưỡng viên như là giới tính, trình độ học vấn, tình trạng hôn nhân, mức thu nhập, thâm niên làm việc và loại hợp đồng làm việc [9].

Có thể thấy rằng, sự tương tác phức tạp giữa các yếu tố trên tạo nên động lực làm việc tổng thể, đòi hỏi cách tiếp cận quản lý toàn diện và linh hoạt phù hợp với đặc thù của từng tổ chức y tế.

#### 5. KẾT LUẬN

Tỉ lệ điều dưỡng cảm thấy được tạo động lực ở chung là 82,38%. Các yếu tố liên quan đến động lực làm việc chung của điều dưỡng là nhóm tuổi, tình trạng hôn nhân và trình độ học vấn. Bên cạnh đó, khía cạnh quản lý trực tiếp, chính sách khen thưởng và thương hiệu có tác động cao nhất đến động lực làm việc chung.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh, (2019), Môi trường làm việc của nhân viên y tế được xếp vào nhóm nguy cơ dễ bị bạo hành, Retrieved from <https://www.medinet.gov.vn/tin-tuc-su-kien/moi-truong-lam-viec-cua-nhan-vien-y-te-duoc-xep-vao-nhom-nguy-co-de-bi-bao-hanh-c1780-20951.aspx>, truy cập 25/10/2023.
- [2] Viện Sức khỏe Nghề nghiệp và Môi trường, (2017), Tổng quan: Điều kiện làm việc của nhân viên y tế, <http://nioeh.org.vn/vi/tam-ly-lao-dong-va-ecgonom/tong-quan-dieu-kien-lam-viec-cua-nhan-vien-y-te.html>, truy cập 25/5/2024.
- [3] Nguyễn Thị Kim Ngọc, (2018), Tạo động lực cho nhân viên y tế, Đơn vị Nghiên cứu Lâm sàng Đại học Oxford (OUCRU).
- [4] Hồ Thị Thu Hằng, (2015), Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Vĩnh Long năm 2015.
- [5] Faye A, Fournier P, Diop I, Philibert A, Mor-  
estin F, Dumont A. Developing a tool to mea-  
sure satisfaction among health professionals in  
sub-Saharan Africa. Hum Resour Health. 2013  
Jul 4;11:30.
- [6] Phạm Mạnh Tiến, (2023), Động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện Nhi Đồng 1.
- [7] Dương Ngọc Phương Trang, (2020), Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Truyền máu Huyết học, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2020. Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển, 4, tr. 124-130
- [8] Nguyễn Thùy Trang, (2020), Động lực làm việc của điều dưỡng viên và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện đa khoa Hoàn Mỹ Cửu Long, thành phố Cần Thơ năm 2020 Viện Sức khỏe Cộng đồng.
- [9] Trần Trúc Mai Phan, (2019), Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện đa khoa Tây Ninh năm 2019, Tạp chí Y học Việt Nam.