

## WORK MOTIVATION OF CLINICAL NURSES AT KIEN GIANG PROVINCE GENERAL HOSPITAL IN 2024

Nguyen Thanh Van<sup>1\*</sup>, Nguyen Ngoc Bich<sup>2</sup>

<sup>1</sup>College of Medicine and Pharmacy, Tra Vinh University - 126 Nguyen Thien Thanh, Tra Vinh City, Tra Vinh Province, Vietnam

<sup>2</sup>Kien Giang Medical College - 14 Pham Ngoc Thach, Rach Gia City, Kien Giang Province, Vietnam

Received: 28/12/2024

Revised: 14/01/2025; Accepted: 25/03/2025

### ABSTRACT

**Objective:** To survey the current state of work motivation among clinical nurses at Kien Giang province General Hospital.

**Methodology:** A cross-sectional descriptive study was conducted on 278 clinical nurses. The data collection tool was a pre-designed interview questionnaire based on a 5-level Likert scale.

**Results:** The survey results showed that 219 clinical nurses (78.7%) had work motivation, with the factors work environment and sense of responsibility being rated the highest. Conversely, the factors work overload and adherence to working hours had the lowest motivation levels.

**Conclusion:** To enhance work motivation for clinical nurses, Kien Giang province General Hospital needs to reduce work overload and create conditions for clinical nurses to have opportunities for advancement and career development.

**Keywords:** Work motivation, clinical nurses, Kien Giang province General Hospital.

---

\*Corresponding author

**Email:** drthanhvan@gmail.com **Phone:** (+84) 909769917 **Https://doi.org/10.52163/yhc.v66iCD2.2214**

# ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA ĐIỀU DƯỠNG LÂM SÀNG TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA TỈNH KIÊN GIANG NĂM 2024

Nguyễn Thanh Vân<sup>1\*</sup>, Nguyễn Ngọc Bích<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Trường Y Dược, Trường Đại học Trà Vinh - 126 Nguyễn Thiện Thành, Tp. Trà Vinh, Tỉnh Trà Vinh, Việt Nam

<sup>2</sup>Trường Cao đẳng Y tế Kiên Giang - 14 Phạm Ngọc Thạch, Tp. Rạch Giá, Tỉnh Kiên Giang, Việt Nam

Ngày nhận bài: 28/12/2024

Chỉnh sửa ngày: 14/01/2025; Ngày duyệt đăng: 25/03/2025

## TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Khảo sát thực trạng động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang.

**Phương pháp:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang trên 278 điều dưỡng lâm sàng. Công cụ thu thập dữ liệu là bộ phiếu phỏng vấn được thiết kế sẵn dựa trên thang đo Likert 5 mức độ.

**Kết quả:** Kết quả khảo sát cho thấy 219 điều dưỡng lâm sàng (78,7%) có động lực làm việc, trong đó yếu tố môi trường làm việc và ý thức trách nhiệm được đánh giá cao nhất. Ngược lại, yếu tố quá tải công việc và tuân thủ giờ làm việc là những yếu tố có động lực thấp nhất.

**Kết luận:** Để nâng cao động lực làm việc cho điều dưỡng lâm sàng, Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang cần giảm quá tải công việc, cũng như tạo điều kiện cho điều dưỡng lâm sàng có cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp.

**Từ khóa:** Động lực làm việc, điều dưỡng lâm sàng, Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang.

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Động lực làm việc của các cá nhân trong tổ chức đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất, hiệu quả làm việc cho cá nhân và tổ chức. Động lực làm việc của viên chức, người lao động có ý nghĩa rất lớn đối với hiệu quả hoạt động của tổ chức [1]. Trong mọi hoạt động chuyên môn, công tác chăm sóc của điều dưỡng trực tiếp tác động vào chất lượng điều trị, giảm tỷ lệ mắc bệnh, giảm biến chứng và tử vong cho bệnh nhân. Để người điều dưỡng có thể phát huy hết khả năng, năng lực, thực hiện đúng chức năng và nhiệm vụ của mình thì việc tìm hiểu các yếu tố tạo động lực cho họ làm việc và xây dựng chính sách tạo động lực làm việc phù hợp cho điều dưỡng là rất cần thiết [4]. Xuất phát từ những yêu cầu cấp thiết đối với nhiệm vụ của ngành y tế tỉnh Kiên Giang nói chung và Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang nói riêng, chúng tôi đã tiến hành khảo sát động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang năm 2024.

## 2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.1. Đối tượng nghiên cứu

Nhân viên y tế đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang.

- Tiêu chuẩn lựa chọn: các điều dưỡng đang công tác tại các khoa lâm sàng thuộc Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang, có thời gian làm việc tại Bệnh viện từ 12 tháng trở lên.

- Tiêu chuẩn loại trừ: từ chối tham gia nghiên cứu; đi học, nghỉ hậu sản, nghỉ ốm, vắng mặt trong thời gian thu thập số liệu.

### 2.3. Phương pháp nghiên cứu

#### 2.3.1. Thiết kế nghiên cứu

Mô tả cắt ngang.

#### 2.3.2. Cỡ mẫu và chọn mẫu

\*Tác giả liên hệ

Email: drthanhvan@gmail.com Điện thoại: (+84) 909769917 <https://doi.org/10.52163/yhc.v66iCD2.2214>

Cỡ mẫu nghiên cứu áp dụng theo công thức:

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

Trong đó:

+ n là cỡ mẫu cần cho nghiên cứu.

+ Z là hệ số tin cậy dựa vào ngưỡng xác suất  $\alpha = 0,05$ , được  $Z^2_{1-\alpha/2} = 1,96$ .

+ p là tỷ lệ nhân viên y tế có động lực làm việc, theo nghiên cứu của Trần Thị Lý và cộng sự (2023) đã xác định  $p = 78,9\%$  để đạt được cỡ mẫu lớn nhất [6].

+ d = 0,05.

Thay vào công thức, tính được  $n = 255$ . Thực tế nghiên cứu, chúng tôi thu thập được cỡ mẫu là 278.

### 2.3.3. Nội dung nghiên cứu

Nghiên cứu tiến hành tìm hiểu động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang thông qua 7 yếu tố với 33 tiêu mục. Mỗi yếu tố, tiêu mục được đo lường bởi thang đo Likert ở 5 mức độ: 1 (rất không đồng ý), 2 (không đồng ý), 3 (bình thường), 4 (đồng ý), 5 (rất đồng ý) và được mã hóa thành 2 nhóm:

- Có động lực làm việc ( $\geq 4$  điểm): lựa chọn phương án đồng ý hoặc rất đồng ý.

- Chưa có động lực làm việc ( $< 4$  điểm): lựa chọn 1 trong 3 phương án còn lại.

Động lực làm việc chung của nhân viên y tế được tính bằng tổng điểm 7 yếu tố. Mức điểm coi là có động lực làm việc khi điểm trung bình của các yếu tố  $\geq 4$ , từ đó quy đổi ra tỷ lệ % để phân tích các yếu tố liên quan.

### 2.3.4. Phương pháp thu thập và phân tích số liệu

Xử lý và phân tích số liệu bằng SPSS 25.0.

## 3. KẾT QUẢ

### 3.1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

**Bảng 1. Đặc điểm chung của điều dưỡng lâm sàng (n = 278)**

Đặc điểm		Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	123	44,2
	Nữ	155	55,8
Tuổi	$\leq 30$ tuổi	116	41,7
	31-40 tuổi	96	34,5
	41-50 tuổi	56	20,1
	$\geq 51$ tuổi	10	3,6
Tình trạng hôn nhân	Có gia đình	81	29,1
	Ly hôn, góa	178	64,0
	Độc thân	19	6,8
Trình độ chuyên môn	Đại học, sau đại học	136	48,9
	Cao đẳng	132	47,5
	Trung cấp	10	3,6
Thu nhập trung bình/tháng	$< 3.000.000$ đồng	0	0
	3.000.000-5.000.000 đồng	20	7,2
	$> 5.000.000$ đồng	258	92,8
Thâm niên công tác	$< 5$ năm	91	32,7
	Từ 5-10 năm	77	27,7
	$> 10$ năm	110	39,6
Chức vụ	Điều dưỡng trưởng	17	6,1
	Điều dưỡng viên	261	93,9

Nhận xét: Về giới tính, tỷ lệ nữ chiếm ưu thế với 55,8%, nhóm tuổi  $\leq 30$  chiếm tỷ lệ cao nhất với 41,7%, đa số thuộc nhóm ly hôn hoặc góa với 64%, nhóm có trình độ đại học và sau đại học chiếm tỷ lệ cao nhất với 48,9%, tất cả các đối tượng đều có thu nhập trung bình/tháng trên 5.000.000 đồng, thâm niên trên 10 năm chiếm tỷ lệ cao nhất với 39,6%, điều dưỡng viên chiếm tỷ lệ với 93,9%, còn điều dưỡng trưởng chỉ chiếm 6,1%.

### 3.2. Thực trạng động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng

#### 3.2.1. Yếu tố động lực chung

**Bảng 2. Điểm trung bình yếu tố động lực chung (n = 278)**

Nội dung					
Mức độ đồng ý					$\bar{X} \pm SD$
Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý	
<b>Cảm thấy có động lực để làm việc chăm chỉ</b>					
0	0	74 (26,6%)	87 (31,3%)	117 (42,1%)	4,15 ± 0,82
<b>Làm việc để bảo đảm cuộc sống lâu dài</b>					
0	0	52 (18,7%)	147 (52,9%)	79 (28,4%)	4,1 ± 0,68
<b>Làm việc chỉ để được lĩnh lương vào cuối tháng</b>					
0	9 (3,2%)	67 (24,1%)	157 (56,5%)	45 (16,2%)	3,86 ± 0,71
<b>Yếu tố động lực chung</b>					3,99 ± 0,58

Nhận xét: Bảng 2 cho thấy yếu tố động lực chung của các đối tượng tham gia nghiên cứu với điểm trung bình là 3,99 và độ lệch chuẩn là 0,58.

#### 3.2.2. Yếu tố ý thức trách nhiệm với công việc

**Bảng 3. Điểm trung bình yếu tố ý thức trách nhiệm với công việc (n = 278)**

Nội dung					
Mức độ đồng ý					$\bar{X} \pm SD$
Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý	
<b>Có thể tin tưởng và dựa vào đồng nghiệp</b>					
0	4 (1,4%)	45 (16,2%)	157 (56,5%)	72 (25,9%)	4,07 ± 0,69
<b>Luôn hoàn thành nhiệm vụ một cách hiệu quả và chuẩn xác</b>					
0	7 (2,5%)	54 (19,4%)	174 (62,6%)	43 (15,5%)	3,91 ± 0,67
<b>Là một nhân viên chăm chỉ và siêng năng</b>					
0	5 (1,8%)	70 (25,2%)	160 (57,6%)	43 (15,5%)	3,87 ± 0,68
<b>Làm những việc cần làm mà không chờ cấp trên phải nhắc nhở hay ra lệnh</b>					
1 (0,4%)	7 (2,5%)	74 (26,6%)	152 (54,7%)	44 (15,8%)	3,83 ± 0,72
<b>Yếu tố ý thức trách nhiệm với công việc</b>					3,92 ± 0,49

Nhận xét: Bảng 3 cho thấy yếu tố sự tuân thủ giờ làm việc của các đối tượng tham gia nghiên cứu với điểm trung bình là 3,92 và độ lệch chuẩn là 0,49.

### 3.2.3. Yếu tố sự quá tải công việc

**Bảng 4. Điểm trung bình yếu tố sự quá tải công việc (n = 278)**

Nội dung					
Mức độ đồng ý					$\bar{X} \pm SD$
Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý	
Cảm thấy mệt mỏi vào cuối mỗi ngày làm việc					
0	14 (5%)	101 (36,3%)	106 (38,1%)	57 (20,5%)	3,74 ± 0,84
Khi tinh dậy vào buổi sáng cảm thấy uể oải với một ngày làm việc mới					
0	17 (6,1%)	114 (41,0%)	117 (42,1%)	30 (10,8%)	3,58 ± 0,77
Yếu tố quá tải công việc					3,58 ± 0,77

Nhận xét: Bảng 4 cho thấy yếu tố quá tải công việc của các đối tượng tham gia nghiên cứu với điểm trung bình là 3,58 và độ lệch chuẩn là 0,77.

### 3.2.4. Yếu tố mối quan hệ nơi làm việc

**Bảng 5. Điểm trung bình về yếu tố mối quan hệ nơi làm việc (n = 278)**

Nội dung					
Mức độ đồng ý					$\bar{X} \pm SD$
Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý	
Hài lòng với đồng nghiệp ở khoa phòng, cơ quan					
0	3 (1,1%)	50 (18,0%)	150 (54,0%)	75 (27,0%)	4,07 ± 0,7
Hài lòng với người phụ trách của mình					
0	6 (2,2%)	77 (27,7%)	149 (53,6%)	46 (16,5%)	3,85 ± 0,72
Cảm thấy bản thân có sự cam kết cao với bệnh viện					
0	4 (1,4%)	91 (32,7%)	131 (47,1%)	52 (18,7%)	3,83 ± 0,74
Yếu tố mối quan hệ nơi làm việc					3,91 ± 0,55

Nhận xét: Bảng 5 cho thấy yếu tố mối quan hệ nơi làm việc của các đối tượng tham gia nghiên cứu với điểm trung bình là 3,91 và độ lệch chuẩn là 0,55.

### 3.2.5. Yếu tố sự tuân thủ giờ làm việc

**Bảng 6. Điểm trung bình về yếu tố sự tuân thủ giờ làm việc (n = 278)**

Nội dung					
Mức độ đồng ý					$\bar{X} \pm SD$
Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý	
Là vấn đề khi thỉnh thoảng đi làm muộn					
0	5 (1,8%)	83 (29,9%)	127 (45,7%)	63 (22,7%)	3,63 ± 0,95
Cảm thấy lo lắng nếu vắng mặt ở cơ quan					
1 (0,4%)	35 (12,6%)	89 (32,0%)	97 (34,9%)	56 (20,1%)	3,49 ± 0,88
Luôn có mặt tại cơ quan đúng giờ					
2 (0,7%)	5 (1,8%)	115 (41,4%)	131 (47,1%)	25 (9,0%)	3,62 ± 0,71
Yếu tố sự tuân thủ giờ làm việc					3,57 ± 0,68

Nhận xét: Bảng 6 cho thấy yếu tố sự tuân thủ giờ làm việc của các đối tượng tham gia nghiên cứu với điểm trung bình là 3,57 và độ lệch chuẩn là 0,68.

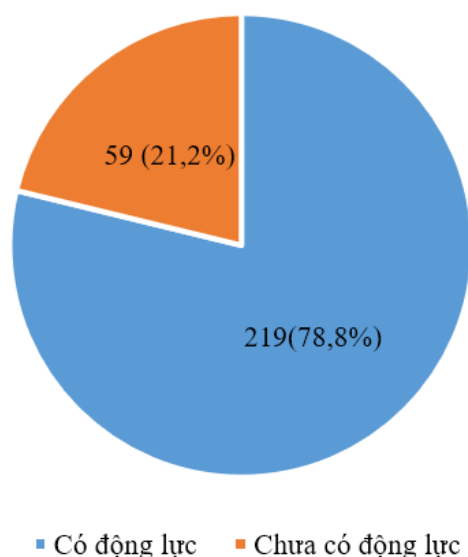
### 3.2.6. Yếu tố hài lòng với công việc

**Bảng 7. Điểm trung bình về yếu tố hài lòng với công việc (n = 278)**

Nội dung					
Mức độ đồng ý					$\bar{X} \pm SD$
Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý	
Rất hài lòng với công việc của mình					
0	8 (2,9%)	55 (19,8%)	133 (47,8%)	82 (29,5%)	4,04 ± 0,78
Hài lòng với cơ hội được sử dụng khả năng của mình trong công việc					
1 (0,4%)	13 (4,7%)	66 (23,7%)	140 (50,4%)	58 (20,9%)	3,87 ± 0,81
Hài lòng vì hoàn thành được việc có ý nghĩa trong công việc hàng ngày					
0	7 (2,5%)	76 (27,3%)	108 (38,8%)	87 (31,3%)	3,99 ± 0,83
Bệnh viện đã khích lệ để làm việc tốt nhất					
1 (0,4%)	7 (2,5%)	80 (28,8%)	154 (55,4%)	36 (12,9%)	3,78 ± 0,71
Mục tiêu chung của bệnh viện và mục tiêu cá nhân rất tương đồng					
0	9 (3,2%)	96 (34,5%)	124 (44,6%)	49 (17,6%)	3,77 ± 0,77
Vui vì được làm cho bệnh viện hơn là những cơ sở khác					
0	8 (2,9%)	86 (30,9%)	133 (47,8%)	51 (18,3%)	3,82 ± 0,76
Tự hào vì được làm việc ở bệnh viện này					
0	5 (1,8%)	83 (29,9%)	127 (45,7%)	63 (22,7%)	3,89 ± 0,77
Yếu tố hài lòng với công việc					3,88 ± 0,57

Nhận xét: Bảng 7 cho thấy yếu tố hài lòng với công việc của các đối tượng tham gia nghiên cứu với điểm trung bình là 3,88 và độ lệch chuẩn là 0,57.

### 3.2.7. Động lực làm việc chung của điều dưỡng lâm sàng



**Biểu đồ 1. Động lực làm việc chung của điều dưỡng**

Nhận xét: Theo biểu đồ 1, trong tổng số 278 điều dưỡng lâm sàng tham gia nghiên cứu, có 219 người (78,8%) cho biết họ có động lực làm việc.

## 4. BÀN LUẬN

Điều dưỡng viên tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang chủ yếu là nữ giới (55,8%), điều này phản ánh đúng cơ cấu giới tính trong ngành điều dưỡng, một nghề đòi hỏi sự tận tâm và kiên nhẫn. Tuy nhiên, sự áp đảo của nữ giới cũng gây khó khăn trong việc bố trí nhân lực, do nữ giới thường có các trách nhiệm gia đình và nghỉ thai sản. Độ tuổi của điều dưỡng viên chủ yếu từ 31-40 tuổi (34,5%), đây là độ tuổi có nhiều kinh nghiệm và sức khỏe tốt để làm việc. Trình độ học vấn của điều dưỡng viên phần lớn là đại học và cao đẳng (67,5%), điều này là tích cực nhưng vẫn cần nâng cao hơn nữa để đáp ứng yêu cầu chuyên môn.

Kết quả nghiên cứu của chúng tôi tương đồng với nghiên cứu của Nguyễn Viết Tuấn, trong đó 79,6% điều dưỡng viên có động lực làm việc và 20,4% chưa có động lực, với điểm trung bình động lực là 3,71 điểm. Điều này cho thấy sự giống nhau trong các yếu tố động lực làm việc giữa các Bệnh viện trong nước. Tuy nhiên, nghiên cứu của Nguyễn Thùy Trang lại có kết quả cao hơn, với 80,9% có động lực và 19,1% chưa có động lực, điểm trung bình động lực đạt 4,01 điểm. Sự khác biệt này có thể do Bệnh viện của Nguyễn Thùy Trang nghiên cứu có quy mô lớn hơn, phát triển hơn và điều kiện kinh tế cao hơn, từ đó dẫn đến động lực làm việc

cao hơn [7]. Thu nhập trung bình hàng tháng của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang chủ yếu từ 5-10 triệu đồng (74,6%). Mức thu nhập này là khá thấp so với khối lượng công việc và trách nhiệm của điều dưỡng viên, điều này có thể do chính sách đãi ngộ của nhà nước chưa phù hợp và điều kiện kinh tế xã hội của địa phương còn hạn chế. Đa số điều dưỡng viên được làm công việc đúng chuyên môn (86,8%), cho thấy sự bố trí nhân lực hợp lý của Bệnh viện, giúp phát triển năng lực chuyên môn và tạo động lực làm việc.

Động lực làm việc của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang ở mức trung bình cao, với 78,7% điều dưỡng viên cho biết họ có động lực làm việc. Tuy nhiên, vẫn còn những yếu tố cần cải thiện như quá tải công việc và tuân thủ giờ làm việc. Kết quả này tương đồng với các nghiên cứu khác, cho thấy động lực làm việc không chỉ bị ảnh hưởng bởi lương, thưởng và cơ sở vật chất mà còn bởi mối quan hệ nơi làm việc và sự hỗ trợ từ cấp trên.

So với nghiên cứu tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Nghĩa Lộ, tỉnh Yên Bái năm 2023, tỷ lệ điều dưỡng viên có động lực làm việc là 78,9%, gần như tương đương với nghiên cứu của chúng tôi. Nghiên cứu này cũng chỉ ra rằng yếu tố tuân thủ giờ giấc làm việc có điểm trung bình cao nhất (4,02 điểm), trong khi yếu tố động lực chung có điểm trung bình thấp nhất (3,5 điểm) [6]. Điều này tương tự với Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang, nơi yếu tố tuân thủ giờ làm việc và quá tải công việc cần được cải thiện để nâng cao động lực làm việc.

## 5. KẾT LUẬN

Tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang, 78,7% điều dưỡng lâm sàng được khảo sát cho thấy họ có động lực làm việc. Các yếu tố có động lực cao nhất bao gồm yếu tố ý thức trách nhiệm với công việc (3,92 điểm); yếu tố mối quan hệ nơi làm việc (3,91 điểm); nơi các điều dưỡng cảm thấy thoải mái và được hỗ trợ tốt, cùng với việc thể hiện trách nhiệm cao và hoàn thành nhiệm vụ

một cách hiệu quả. Tuy nhiên, một số yếu tố có tỷ lệ động lực thấp cần được cải thiện, như quá tải công việc (35,8%) khiến nhiều điều dưỡng cảm thấy mệt mỏi và uể oải, cùng với sự tuân thủ giờ làm việc (35,7%) khi một số điều dưỡng gặp khó khăn trong việc duy trì giờ làm việc chính xác và đầy đủ.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Chu Tuấn Anh, Tạo động lực cho người lao động tại các cơ sở dịch vụ y tế ở Việt Nam, Luận án tiến sĩ kinh tế, Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương, 2022.
- [2] Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang, Báo cáo tổng kết hoạt động bệnh viện năm 2022 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2023, 2023.
- [3] Nguyễn Thanh Bình, Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Ba Tri, tỉnh Bến Tre năm 2017, Luận văn thạc sĩ quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế Công cộng, 2017.
- [4] Bộ Y tế, Điều dưỡng cơ bản, Nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội, 2008.
- [5] Hồng Diệp, 2013, Lý thuyết về động lực và tạo động lực cho người lao động, truy cập ngày 17/12/2017, <http://nhanvienmoi.blogspot.com/2013/03/ly-thuyet-ve-ong-luc-va-tao-ong-luc-lam.html#.WjXk6d9l82w>.
- [6] Trần Thị Lý, Nguyễn Duy Tài, Nguyễn Công Toàn, Động lực làm việc của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Nghĩa Lộ, tỉnh Yên Bái năm 2020-2021, Tạp chí Y học Việt Nam, 2023, 529, 2.
- [7] Nguyễn Thùy Trang, Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Đa khoa Hoàn Mỹ Cửu Long, thành phố Cần Thơ năm 2020, Luận văn thạc sĩ quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế Công cộng, 2020.