



## Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố liên quan tại Khoa Hồi sức tích cực, Bệnh viện Việt Đức năm 2023

Nguyễn Trường Giang<sup>1</sup>, Nguyễn Việt Minh<sup>1</sup>, Lưu Quang Thùy<sup>1,2</sup>, Nguyễn Hải Hà Trang<sup>1</sup>,  
Phạm Thị Ngọc<sup>2</sup>, Lê Tuyết Nhung<sup>1</sup>, Nguyễn Thị Hương<sup>1</sup>, Dương Thị Bình Minh<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Bệnh viện Hữu nghị Việt Đức; <sup>2</sup>Trường Đại học Y Hà Nội

<sup>3</sup>Bệnh viện Đa Khoa Quốc Tế Vinmec

### TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Mô tả động lực làm việc và xác định một số yếu tố liên quan của điều dưỡng tại khoa Hồi sức tích cực, Bệnh viện Việt Đức. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang trên 86 điều dưỡng làm việc tại khoa Hồi sức tích cực I và II, Bệnh viện Việt Đức từ tháng 04 đến tháng 12 năm 2023. Mẫu phiếu phỏng vấn có cấu trúc được xây dựng dựa trên tham khảo những tài liệu, nghiên cứu có liên quan đến động lực làm việc trong và ngoài nước. **Kết quả:** Tỷ lệ điều dưỡng có động lực làm việc là 40,7%. Có mối liên quan có ý nghĩa thống kê về động lực làm việc chung với các yếu tố: tuổi, người thu nhập chính trong gia đình, thu nhập, thời gian công tác, loại hình lao động ( $p < 0,05$ ). **Kết luận:** Nghiên cứu cho thấy động lực làm việc của điều dưỡng tại Khoa hồi sức tích cực Bệnh viện Việt Đức chưa cao.

**Từ khóa:** Động lực làm việc, điều dưỡng, Bệnh viện Việt Đức.

### Work motivation of nurses and some related factors at the Intensive care department of Viet Duc hospital

Nguyen Truong Giang<sup>1</sup>, Nguyen Viet Minh<sup>1</sup>, Luu Quang Thuy<sup>1,2</sup>, Nguyen Hai Ha Trang<sup>1</sup>,  
Pham Thi Ngọc<sup>2</sup>, Le Tuyen Nhung<sup>1</sup>, Nguyen Thi Huong<sup>1</sup>, Duong Thi Binh Minh<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Viet Duc Hospital ; <sup>2</sup>Hanoi Medical University

<sup>3</sup>Vinmec International General Hospital

### ABSTRACT

**Objective:** To evaluate the work motivation of nurses and related factors at the Intensive Care Department, Viet Duc Hospital. **Methods:** Descriptive study was among 86 nurses working at Intensive Care Department I and II, Viet Duc Hospital from April to December 2023. **Results:** Overall assessment of work motivation of intensive care nurses shows that the percentage of nurses with work motivation was 40.7%. There were a statistically significant relationship between working motivation and the following factors: age, main income earner in the family, income, working time, type of work ( $p < 0.05$ ) respectively. **Conclusion:** Research shows that the work motivation of nurses at the intensive care department of Viet Duc Hospital was not high.

**Keywords:** Work motivation, nurse, Viet Duc Hospital.

Tác giả: Nguyễn Trường Giang  
Email: haiyenko90@gmail.com  
DOI: 10.54436/jns.2024.04.845

Ngày nhận bài: 17/5/2024  
Ngày hoàn thiện: 14/7/2024  
Ngày đăng bài: 15/7/2024

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Điều dưỡng (ĐD) là một nghề nghiệp trong hệ thống y tế nhằm bảo vệ, nâng cao, tối ưu về sức khỏe và các khả năng; dự phòng bệnh và sang thương; xoa dịu nỗi đau qua chẩn đoán và điều trị đáp ứng con người; tăng cường chăm sóc các cá nhân, gia đình, cộng đồng và xã hội. Khoa Hồi sức tích cực (HSTC) là một trong những đơn vị tham gia vào chăm sóc và điều trị bệnh nhân nặng và nguy kịch của Bệnh viện Việt Đức. Hiện tại Trung tâm Gây mê hồi sức với: 42 bàn mổ và 52 giường hồi sức với các trang thiết bị hiện đại phục vụ phẫu thuật hơn 70.000 ca mỗi năm. Trung bình mỗi ngày, trung tâm thực hiện hơn 20 ca mổ cấp cứu và 120 - 200 ca mổ phiên, đa số là loại mổ đại phẫu, mổ loại đặc biệt và mổ kéo dài. Mỗi năm, khoa HSTC 1 và HSTC 2 của trung tâm cũng đã tiếp nhận và điều trị cho khoảng hơn 1500 bệnh nhân nặng. Cả hai khoa HSTC của trung tâm đã kịp thời cứu sống được nhiều bệnh nhân nặng như bệnh nhân đa chấn thương, sốc nhiễm trùng, suy hô hấp, suy đa tạng... cần thở máy dài ngày<sup>1</sup>.

Để có được thành tích như vậy bên cạnh sự điều phối, chỉ đạo của Ban lãnh đạo trung tâm còn phải kể đến đội ngũ bác sĩ, ĐD trình độ cao và giàu kinh nghiệm. Vậy nên ĐD làm việc tại trung tâm thường xuyên phải đối mặt với vấn đề cường độ làm việc lớn, áp lực công việc cao. Đặc biệt là ĐD làm việc tại các đơn vị HSTC của bệnh viện, nơi đòi hỏi cả trình độ chuyên môn, tâm lý vững vàng và tư duy học hỏi, liên tục phải cập nhật kiến thức. Nhiều nghiên cứu cũng đưa ra kết quả ĐD HSTC dễ mắc phải tổn thương tâm lý, căng thẳng nghề nghiệp và sự kiệt sức hơn ĐD làm việc tại các đơn vị khác do người bệnh càng nặng, càng mất khả năng tự chăm sóc thì khối lượng công việc ĐD càng lớn. Khối lượng công việc

được đánh giá là một trong những yếu tố trực tiếp tạo nên áp lực trong công việc cho người ĐD<sup>2,3,4</sup>. Với câu hỏi được đặt ra là hiện tại động lực làm việc của đội ngũ ĐD như thế nào? Có những yếu tố nào ảnh hưởng đến động lực làm việc của đội ngũ này? Để trả lời cho những câu này và tìm các giải pháp tạo động lực làm việc (ĐLLV) cho đội ngũ điều dưỡng tại bệnh viện giúp cho họ phát huy được sức mạnh tiềm tàng bên trong, vượt qua được những thách thức, khó khăn để hoàn thành công việc một cách tốt nhất. Vì vậy chúng tôi đi tiến hành nghiên cứu với mục tiêu: *Mô tả động lực làm việc và xác định một số yếu tố liên quan của điều dưỡng tại khoa Hồi sức tích cực, Bệnh viện Việt Đức.*

## ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

**Đối tượng nghiên cứu:** Điều dưỡng làm việc tại khoa Hồi sức tích cực Bệnh viện Việt Đức.

**Tiêu chuẩn lựa chọn:** ĐD lâm sàng tham gia vào chăm sóc và thực hiện hoặc phụ giúp các thủ thuật cho người bệnh.

**Tiêu chuẩn loại trừ:** ĐD từ chối tham gia nghiên cứu. Điều dưỡng đi học, nghỉ thai sản, vắng mặt trong quá trình thu thập số liệu.

**Thời gian và địa điểm nghiên cứu:** Nghiên cứu được thực hiện từ tháng 04 năm 2023 đến tháng 12 năm 2023 tại khoa HSTC 1 và HSTC 2 – Trung tâm Gây mê và Hồi sức ngoại khoa Bệnh viện Hữu nghị Việt Đức.

**Thiết kế nghiên cứu:** Nghiên cứu dịch tễ học mô tả với điều tra cắt ngang.

Chọn mẫu toàn bộ Điều dưỡng đang làm việc tại khoa HSTC tại trung tâm Gây mê Hồi sức và Hồi sức ngoại khoa Bệnh viện Hữu nghị Việt Đức đáp ứng tiêu chuẩn lựa chọn.

Trong thời gian nghiên cứu cỡ mẫu là 86 điều dưỡng.

### Bộ công cụ nghiên cứu

- Phòng vấn với ĐD sử dụng mẫu phiếu phỏng vấn có cấu trúc được xây dựng dựa trên tham khảo những tài liệu, nghiên cứu có liên quan đến động lực làm việc trong và ngoài nước. Bao gồm: Phần 1: Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu, phần 2: Động lực làm việc; phần 3: Một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc.

- Bộ công cụ được xây dựng gồm 5 yếu tố và 23 tiểu mục. Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha trong bộ công cụ này:

- Yếu tố lợi ích công việc (5 tiểu mục): 0,981.

- Yếu tố cam kết với tổ chức (5 tiểu mục): 0,819.

- Yếu tố quan hệ trong công việc (5 tiểu mục): 0,80.

- Yếu tố bản chất công việc (5 tiểu mục): 0,795.

- Yếu tố động lực trong công việc (3 tiểu mục): 0,772.

- Động lực chung (23 tiểu mục): 0,981.

- Các biến số về xác định yếu tố động lực làm việc và các yếu tố ảnh hưởng của ĐD được xây dựng dựa trên cơ sở lý thuyết về động lực của F. Herzberg bên cạnh đó nhóm nghiên cứu tham khảo từ các nghiên cứu trước liên quan đến vấn đề nghiên cứu này như: Hồ Ngọc Thành <sup>5</sup>, Nguyễn Việt Triều <sup>6</sup>, Phương Quỳnh Hoa <sup>7</sup>.

### Tiêu chí đánh giá:

Thang điểm Likert 5 cấp độ từ 1 - 5: Điểm 1 tương ứng với “Rất không đồng ý”, điểm 2 tương ứng với “Không đồng ý”; điểm 3 tương ứng với “Trung lập”; điểm 4

tương ứng với “đồng ý”; điểm 5 tương ứng với mức “Rất đồng ý”.

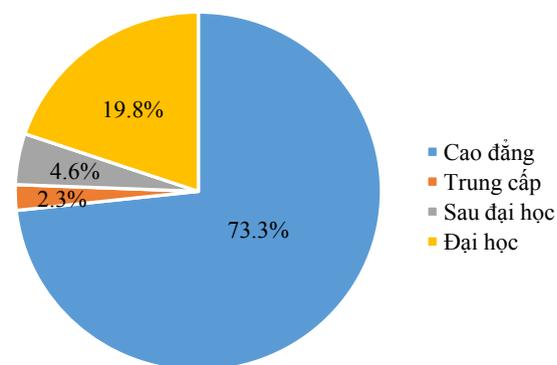
Đối với mỗi tiểu mục được chấp thuận là “có động lực” khi điểm trung bình  $\geq 4$  và chấp thuận là “chưa có động lực” khi điểm trung bình  $< 4$ .

**Xử lý và phân tích số liệu:** Phần mềm SPSS 22.0. Thống kê mô tả (tần số, tỷ lệ, trung bình) được sử dụng để mô tả động lực làm việc của ĐD.

**Đạo đức nghiên cứu:** Đề cương nghiên cứu phù hợp được thông qua bởi Hội đồng Nghiên cứu khoa học Bệnh viện Hữu nghị Việt Đức, đối tượng nghiên cứu được giải thích rõ ràng về mục đích nghiên cứu trước khi trả lời phỏng vấn và chỉ tiến hành khi được sự đồng ý của đối tượng nghiên cứu và các thông tin chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu khoa học.

### KẾT QUẢ

Trong nghiên cứu của chúng tôi, phần lớn là nữ giới chiếm tỉ lệ 76,7%. Nhóm tuổi từ 31 – 40 chiếm tỉ lệ 50%; nhóm tuổi  $>$  tỉ lệ 3,5%. Sinh sống cùng vợ/chồng chiếm tỉ lệ 81,3%. Ly thân/ ly dị chiếm tỉ lệ 4,7%.



**Biểu đồ 1. Trình độ chuyên môn (n = 86)**

Trình độ chuyên môn từ trung cấp đến cao đẳng là 75,6 %; trình độ đại học chiếm tỉ lệ 19,8%, có trình độ sau đại học chiếm tỉ lệ 4,6%.

**Bảng 1. Thu nhập và công việc của đối tượng nghiên cứu (n = 86)**

Thông tin		n	%
Thu nhập chính trong gia đình	Có	47	54,7
	Không	39	45,3
Thu nhập trung bình/tháng (VNĐ)	Từ 10.000.000 đến < 15.000.000	16	18,6
	Từ 15.000.000 đến < 20.000.000	55	64,0
	≥ 20.000.000	15	17,4

Người thu nhập chính trong gia đình chiếm tỉ lệ là 54,7%. Trong đó chủ yếu là mức thu nhập trung bình < 20.000.000 đồng/tháng tỉ lệ 82,6 %. Đối tượng lao động thuộc biên chế là chủ yếu có tỉ lệ 84,9 %.

**Bảng 2. Tỷ lệ về các yếu tố có động lực theo từng khía cạnh (n = 86)**

Yếu tố động lực theo từng khía cạnh		n	%
Động lực chung (Bao gồm 23 yếu tố)	Không có động lực	51	59,3
	Có động lực	35	40,7
Động lực của ĐD HSTC dưới góc độ lợi ích công việc	Không có động lực	44	51,2
	Có động lực	42	48,8
Động lực của ĐD HSTC dưới góc độ cam kết với tổ chức	Không có động lực	28	32,6
	Có động lực	58	67,4
Động lực của ĐD HSTC dưới góc độ về quan hệ trong công việc	Không có động lực	53	61,6
	Có động lực	33	38,4
Động lực của ĐD HSTC dưới góc độ bản chất công việc	Không có động lực	31	36,0
	Có động lực	55	64,0
Động lực của ĐD HSTC dưới góc độ động lực trong công việc	Không có động lực	34	39,5
	Có động lực	52	60,5

Yếu tố ĐLLV chung có 40,4% ĐD “Có động lực”, nhóm yếu tố có ĐLLV cao nhất là “Động lực của ĐD HSTC dưới góc độ cam kết với tổ chức” chiếm 67,4% và tỉ lệ ĐD có động lực ở các khía cạnh khác dao động từ 38,4% đến 64%.

**Bảng 3. Một số yếu tố liên quan giữa ĐLLV và một số đặc điểm của đối tượng nghiên cứu (n = 86)**

Các yếu tố		n	X	SD	p
Tuổi	< 30	29	3,88	0,35	0,020
	31 - 40	43	3,69	0,38	
	41 - 50	11	4,00	0,16	
	> 50	3	4,03	0,06	
Người thu nhập chính trong gia đình	Có	47	3,64	0,37	0,000
	Không	39	4,01	0,23	
Thu nhập trung bình/tháng	Từ 10 triệu – dưới 15 triệu	16	4,00	0,23	0,000
	Từ 15 triệu – dưới 20 triệu	55	3,69	0,39	
	Trên 20 triệu	15	4,01	0,14	
Thời gian công tác	≤ 5 năm	15	4,07	0,21	0,000
	> 5 năm	71	3,75	0,36	
Loại lao động	Biên chế	73	3,77	0,37	0,000
	Hợp đồng	12	4,05	0,16	

Các yếu tố tuổi, là người thu nhập chính trong gia đình, thu nhập TB/tháng, thời gian công tác, loại lao động được đưa vào mô hình hồi quy tuyến tính đa biến để tìm ra các yếu tố dự đoán đối với động lực làm việc của ĐD HSTC. Kết quả nghiên cứu cho thấy các yếu tố là người thu nhập chính trong gia đình và thời gian công tác dự đoán có ý nghĩa thống kê đối với ĐLLV của ĐD với  $F(5,80) = 8,506$  ( $p < 0,001$ ), trong đó 30,6% sự thay đổi của ĐLLV được giải thích bởi 2 yếu tố này. Giá trị tuyệt đối của B cho thấy thời gian công tác là yếu tố dự đoán lớn nhất đối với ĐLLV của ĐD.

## BÀN LUẬN

**Đặc điểm chung:** Tỷ lệ ĐD nữ chiếm 76,7%, tỷ lệ này cao gấp hơn 3 lần số ĐD nam (23,3%). Số liệu này cũng phù hợp với đa số các nghiên cứu khác và nói lên thực trạng của ngành y. Tỷ lệ ĐD ở độ tuổi ≤ 40 chiếm tỷ lệ cao nhất 83,7%, độ tuổi > 50 chiếm tỷ lệ thấp 3,5%. Kết quả này phù hợp với kết quả của các tác giả Phương Quỳnh Hoa tại Bệnh viện Da liễu Trung Ương năm 2018<sup>7</sup>; trong nghiên cứu của mình tại vùng

Zambia nước Anh Mutale cũng chỉ ra ĐD ≤ 40 tuổi chiếm 56,2%; ĐD > 50 tuổi chiếm 25%<sup>8</sup>.

Kết quả nghiên cứu cho thấy ĐD có trình độ cao đẳng, đại học chiếm đa số (đạt 93,1%), chỉ còn 2,3% ĐD có trình độ trung cấp và ĐD có trình độ sau đại học là 4,7%. Số liệu này đồng thuận với tác giả Phương Quỳnh Hoa tại Bệnh viện Da liễu Trung Ương (63% ĐD trình độ cao đẳng, đại học)<sup>1</sup>, tác giả Nguyễn Trung Thành năm 2021

tại BV Da liễu thành phố Hồ Chí Minh đưa ra 93,9% ĐD có trình độ cao đẳng, đại học, có 5%, 5,1% ĐD sau đại học và chỉ còn 1% ĐD trung cấp<sup>9</sup>.

Hầu hết ĐD HSTC có tổng thu nhập dưới 20 triệu đồng/ tháng (82,6%). Điều này cho thấy thu nhập của ĐD HSTC tại trung tâm Gây mê Hồi Sức ngoại khoa ngang với mặt bằng chung của các Bệnh viện cùng địa phận tuy nhiên còn thấp hơn so với các khoa lâm sàng trong Bệnh viện. Điều này có ý nghĩa rất quan trọng vì có tới 54,7% đối tượng nghiên cứu là nguồn thu nhập chính trong gia đình.

**Động lực làm việc chung của Điều dưỡng hồi sức tích cực:** ĐLLV 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. Tạo ĐLLV cho viên chức, người lao động có ý nghĩa rất lớn đối với hiệu quả hoạt động của tổ chức của đơn vị sự nghiệp.

Qua nghiên cứu trên 86 ĐD HSTC làm việc tại trung tâm Gây mê và Hồi sức ngoại khoa kết quả chỉ ra rằng trong số 05 yếu tố để đánh giá ĐLLV chung của đối tượng nghiên cứu. Số ĐD HSTC có ĐLLV chung là 35 trường hợp, chiếm tỉ lệ 40,7%. Trong đó, yếu tố “Cam kết với tổ chức” có tỉ lệ ĐD có ĐLLV cao nhất là 67,4% và yếu tố “Quan hệ trong công việc” có điểm trung bình thấp nhất tỉ lệ ĐD có ĐLLV là 38,4%. Nghiên cứu này thấp hơn so với nghiên cứu của Phạm Mạnh Tiến tại Bệnh viện Nhi đồng 1 thì có 80,8% NVYT có động lực làm việc chung<sup>10</sup> và nghiên cứu tại BV Truyền máu huyết học thành phố Hồ Chí Minh (2020) của Dương Ngọc Phương Trang (72,1%)<sup>11</sup>. Sự khác biệt có thể do đối tượng nghiên cứu của Phạm Mạnh Tiến là nhân viên y tế nói chung, của Dương Ngọc Phương Trang là toàn bộ điều dưỡng đang làm việc tại

13 khoa và 01 phòng của bệnh viện và cả hai tác giả đều đánh giá động lực làm việc chung gồm 3 yếu tố: Sự hài lòng, sự tận tâm với công việc, Sự cam kết với tổ chức.

**Một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng hồi sức tích cực:** Nghiên cứu cho thấy có mối liên quan có ý nghĩa thống kê về ĐLLV chung với 5 nhóm yếu tố: tuổi, người thu nhập chính trong gia đình, thu nhập, thời gian công tác, loại hình lao động ( $p < 0,05$ ).

Kết quả của chúng tôi khác so với một số kết quả nghiên cứu của các tác giả khác, các nghiên cứu cũng chỉ ra số lượng yếu tố và loại yếu tố khác nhau liên quan có ý nghĩa thống kê với ĐLLV chung. Theo nghiên cứu của tác giả Võ Văn Tài cho rằng 2 yếu tố (trình độ và phân loại công việc)<sup>12</sup>, trong nghiên cứu của Phương Quỳnh Hoa lại chỉ ra 5 yếu tố (giới tính, trình độ, thu nhập, chức vụ lãnh đạo, thời gian công tác)<sup>7</sup>. Sự khác nhau của các kết quả nghiên cứu có thể giải thích là do các nghiên cứu có khung mẫu khác nhau, bộ công cụ nghiên cứu có cách phân tích khác nhau. Theo nghiên cứu của Nguyễn Đức Thành cho thấy có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa tình trạng hôn nhân và động lực làm việc chung của điều dưỡng. Nhóm điều dưỡng có gia đình có động lực làm việc gấp 5.4 lần so với nhóm đang độc thân, ly hôn hoặc góa ( $p < 0,05$ )<sup>13</sup>. Tác giả Võ Văn Tài (2010) cho thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa ĐLLV chung với các yếu tố: yếu tố công việc; sự thừa nhận thành tích; sự thăng tiến; sự thành đạt; quan hệ lãnh đạo và đồng nghiệp; chính sách và chế độ quản trị; điều kiện làm việc ( $p < 0,001$ )<sup>12</sup>.

Nghiên cứu của chúng tôi cũng có sự tương đồng với một số nghiên cứu của các tác giả trên thế giới: Theo kết quả nghiên cứu của M. Willis-Shattuck et al (2008)

cho thấy sự thay đổi điểm động lực có ý nghĩa thống kê giới tính, loại nhân viên y tế, đào tạo<sup>14</sup>. Năm 2016 tại Campuchia, tác giả Keovathanak cho thấy 6 yếu tố có ảnh hưởng tới động lực làm việc của nhân viên y tế liên quan đến thu nhập: Yếu tố về lợi ích công việc, yếu tố cam kết với tổ chức, yếu tố quan hệ trong công việc, yếu tố bản chất công việc, yếu tố mức độ hài lòng với công việc, yếu tố năng lực công việc<sup>15</sup>.

### KẾT LUẬN

Đánh giá chung ĐLLV điều dưỡng cho thấy tỉ lệ điều dưỡng có ĐLLV là 40,7%. Trong đó tỉ lệ ĐLLV theo các yếu tố: Yếu tố lợi ích công việc, Yếu tố cam kết với tổ chức, Yếu tố quan hệ trong công việc, Yếu tố bản chất trong công việc, Yếu tố động lực trong công việc chiếm tỷ lệ lần lượt là: 48,8%; 67,4%; 38,4%; 64,0%; 60,5%. Nghiên cứu nhận thấy có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa ĐLLV chung với các yếu tố tuổi, người thu nhập chính trong gia đình, thu nhập trung bình/ tháng, thâm niên công tác và loại hình lao động.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trung tâm Gây mê và Hồi sức Ngoại khoa, Bệnh viện Hữu Nghị Việt Đức. <https://benhvienvietduc.org/>
2. Santiago Ramírez-Elvira, José L. Romero-Béjar, Nora Suleiman-Martos, et al. Prevalence, Risk Factors and Burnout Levels in Intensive Care Unit Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021. doi: 10.3390/ijerph182111432.
3. Hilde Myhren, Olav Stokland. Job Satisfaction and Burnout among Intensive Care Unit Nurses and Physicians. *Critical Care Research and Practice*, vol. 2013, p. 6, 2013. doi: 10.1155/2013/786176.

4. Nguyễn Thị Thường, Vũ Đình Phú. Khảo sát căng thẳng nghề nghiệp ở nhân viên điều dưỡng Bệnh viện Nhiệt đới Trung ương trong bối cảnh Covid – 19. *Tạp chí Truyền nhiễm Việt Nam*. Số 1(45).2024. tr106-112. DOI: <https://doi.org/10.59873/vjid.v1i45.356>.

5. Hồ Ngọc Thành. Động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện đa khoa huyện Tam Nông [Luận văn chuyên khoa 2]. Trường Đại học Y tế Công cộng. 2016.

6. Nguyễn Việt Triều. Động lực làm việc và một số yếu tố liên quan của nhân viên y tế, tại bệnh viện đa khoa Hoàn Mỹ, Minh Hải, Cà Mau năm 2015 [Luận văn Thạc sỹ quản lý bệnh viện]. Trường đại học Y tế Công cộng, Hà Nội, 2015.

7. Phương Quỳnh Hoa, Hoàng Văn Khoan. Khảo sát động lực làm việc của Điều dưỡng, Kỹ thuật viên và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Da liễu Trung ương. [Đề tài nghiên cứu cơ sở]. Bệnh viện Da liễu Trung ương. 2018.

8. Wilbroad Mutale. Measuring health workers' motivation in rural health facilities: baseline results from three study districts in Zambia. *Human Resources for Health* volume, 2013, vol. 8. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-11-8>.

9. Nguyễn Trung Thành. Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện Da liễu thành phố Hồ Chí Minh năm 2021, *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển*, 2021, tập 5, tr 25-32. <https://doi.org/10.38148/JHDS.0505SKPT21-045>.

10. Phạm Mạnh Tiến, Phạm Đình Nguyên, Hà Thị Minh Nguyệt. Động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện Nhi Đồng 1. *Tạp*

chí Khoa học phổ thông, tháng 11/2023. <https://khoahocphothong.vn/>.

11. Dương Ngọc Phương Trang. 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. 2020, vol. 4, tr. 124-130. <https://doi.org/10.38148/JHDS.0403SKPT20-060>.

12. Võ Văn Tài (2010). Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của bác sĩ tại bệnh viện đa khoa tỉnh Quảng Ninh năm 2009-2010. Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội.

13. Nguyễn Đức Thành, Chu Huyền Xiêm, Bùi Thị Mỹ Anh và cộng sự. Động

lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực tại Bệnh viện Huyện Krông Pắc, Tỉnh Đắk Lắk năm 2019. Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển, tr 42-49, Tập 04, Số 03-2020. <https://doi.org/10.38148/JHDS.0403SKPT20-035>.

14. Melkidezek T Leshabari. Motivation of health care workers in Tanzania: a case study of Muhimbili National Hospital. East Afr J Public Health, 2008, pp. 32-7. doi: 10.4314/eajph.v5i1.38974.

15. Keovathanak Khim. Are health workers motivated by income? Job motivation of Cambodian primary health workers implementing performance-based financing. Glob Health Action, vol. 9, 2016. doi: 10.3402/gha.v9.31068.