



Động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City năm 2023

Nguyễn Thanh Nam^{1,2}, Nguyễn Đình Dũng², Dương Thị Hải¹, Nguyễn Thị Kim Quy¹,
Đinh Thị Phương Thùy¹, Đào Thị Hương¹, Đặng Thị Phương¹, Vũ Thị Tuổi¹, Vũ Thị Thanh Nhân¹
¹Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City, ²Trường Đại học Thăng Long

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City năm 2023. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Mô tả cắt ngang trên 400 nhân viên y tế hiện đang làm việc tại Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City năm 2023 (bao gồm cả nhân viên hợp đồng trên 6 tháng, không bao gồm nhân viên vệ sinh, tạp vụ). Sử dụng bộ câu hỏi về động lực và sự hài lòng về công việc của nhân viên y tế đã được chuẩn hóa tại Đại học Y tế công cộng, Phân tích số liệu trên SPSS 20.0 với bảng biểu mô tả tần số và tỷ lệ các nhu cầu. **Kết quả:** Có 88,5% đối tượng động lực tốt về bản chất công việc, Có 77,3% động lực tốt về yếu tố trách nhiệm công việc và có 67,3% đối tượng có động lực tốt về sự thừa nhận thành tích. Đặc điểm động lực tốt chung của yếu tố cơ hội phát triển là 67,0% trong khi động lực tốt chung về sự tiến bộ trong công việc chiếm tỷ lệ 82,8%. Tỷ lệ nhân viên y tế có động lực tốt trong công việc là 86,7%. **Kết luận:** Có 86,7% nhân viên có động lực làm việc tốt. Bệnh viện cần xây dựng các cơ chế, chính sách để duy trì động lực làm việc và cải thiện nguồn thu nhập của nhân viên.

Từ khóa: Động lực làm việc, nhân viên y tế, Vinmec Times City

Working motivation of health professionals at Vinmec Times City International General Hospital in 2023

Nguyen Thanh Nam^{1,2}, Nguyen Dinh Dung², Duong Thi Hai¹, Nguyen Thi Kim Quy¹,
Dinh Thi Phuong Thuy¹, Dao Thi Huong¹, Dang Thi Phuong¹, Vu Thi Tui¹, Vu Thi Thanh Nhan¹
¹Vinmec Times City International Hospital; ²Thang Long University

ABSTRACT

Objectives: Describe the working motivation of medical staff at Vinmec Times City International General Hospital in 2023. **Methods:** Cross-sectional description of over 400 health professionals currently working at Vinmec Times City International General Hospital in 2023 (including employees with contracts of more than 6 months, excluding cleaning and housekeeping staff). Using the questionnaire about motivation and job satisfaction of medical staff that has been standardized at the University of Public Health. Analyze data on SPSS 20.0 with tables describing the frequency and ratio of needs. **Results:** 88.5% of subjects were well motivated about the nature of work, 77.3% were well motivated about job responsibilities and 67.3% of subjects were well motivated about recognition. achievements. The general good motivation characteristic of the development opportunity factor is 67.0% while the general good motivation of progress at work accounts for 82.8%. The percentage of medical staff who are well motivated at work is 86.7%. **Conclusion:** 86.7% of employees are motivated to work well. Hospitals need to develop mechanisms and policies to maintain employees' motivation and improve their income.

Keywords: Work motivation, health professionals, Vinmec Times City Hospital

ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo ước tính của Tổ chức Y tế thế giới (WHO) có 57/192 quốc gia thiếu hụt nhân viên y tế. Cần phải có thêm 4,3 triệu nhân viên y tế, trong đó có 2,4 triệu bác sỹ, điều dưỡng, nữ hộ sinh để đáp ứng nhu cầu về y tế^{1, 2}. Tại khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, thiếu hụt nguồn nhân lực y tế đang là một vấn đề nghiêm trọng cần phải được xem xét như một phần không thể tách rời trong tổng thể việc củng cố hệ thống y tế. Nguồn nhân lực quyết định đến toàn bộ số lượng cũng như chất lượng các hoạt động y tế³.

Nhiều nghiên cứu tại Việt Nam và trên thế giới về động lực làm việc của nhân viên y tế cho thấy kết quả động lực làm việc trong nhóm nhân viên y tế (NVYT) chưa cao⁴. Các nghiên cứu cũng chỉ ra một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của NVYT như yếu tố về lương⁵, chế độ khen thưởng; phương pháp và kết quả đánh giá công việc; khuyến khích học tập, đào tạo và phát triển; môi trường làm việc, mối qua hệ với đồng nghiệp và lãnh đạo. Bệnh viện Vinmec Times City ra đời năm 2012. Với cơ sở vật chất vượt trội; đội ngũ chuyên gia, bác sỹ nhiều năm kinh nghiệm... Trong những năm qua, Vinmec không ngừng phấn đấu để khẳng định sứ mệnh lớn lao mà mình theo đuổi bằng việc trở thành Hệ thống Y tế tư nhân ở Việt Nam, Bệnh viện đã và đang hướng tới cải thiện chất lượng dịch vụ chăm sóc y tế. Như vậy mục tiêu của các nhà quản lý bệnh viện là phải làm sao để tạo ra được động lực để cán bộ y tế có thể làm việc đạt hiệu quả cao nhất phục vụ cho cơ sở y tế. Trước những yếu tố đặc thù nghề nghiệp ngành y, áp lực về thời gian làm việc và khối lượng công việc thì động lực của nhân viên y tế là một yếu tố cần được quan tâm. Câu hỏi đặt ra là các nhân viên y tế

đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec TimesCity động lực tốt làm việc như thế nào? Vì những lý do trên, chúng tôi tiến hành nghiên cứu này với mục tiêu: *Mô tả động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Quốc tế Vinmec Times City năm 2023.*

ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP

Đối tượng nghiên cứu: Nhân viên y tế (không bao gồm bác sỹ) hiện đang công tác tại các khoa, phòng ban hỗ trợ của Bệnh viện đa khoa quốc tế Vinmec Times City năm 2023 (bao gồm cả nhân viên hợp đồng, không bao gồm nhân viên vệ sinh, tạp vụ).

Tiêu chuẩn lựa chọn: Nhân viên y tế có thời gian làm việc từ 6 tháng trở lên; Đối tượng đủ sức khỏe và tinh thần tham gia phỏng vấn; tự nguyện tham gia nghiên cứu.

Tiêu chuẩn loại trừ: Không tham gia nghiên cứu vắng mặt, nghỉ hậu sản, ốm đau.

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

Thời gian và địa điểm nghiên cứu: Tại Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City, số 458 Minh Khai, Quận Hai Bà Trưng, Hà Nội từ tháng 4/2023- 09/2023

Cỡ mẫu:

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

Trong đó, chọn $p = 0,5$, cỡ mẫu ước tính là 384, đề phòng NVYT của bệnh viện vắng mặt, ốm, ... chúng tôi làm tròn lên 400 người, cỡ mẫu đưa vào xử lý là 400.

Phương pháp chọn mẫu: Chọn mẫu theo xác suất quy mô (PPS).

- Lập danh sách toàn bộ nhân viên y tế tại từng khoa phòng

- Xác định số lượng NVYT được khảo sát của mỗi khoa, phòng.

Cỡ mẫu $NC = 400 \times \frac{\text{Tổng số NVYT của từng khoa, phòng}}{\text{Tổng số NVYT (= 725)}} = 55\% \times \text{Tổng số NVYT của từng khoa, phòng}$

- Tại mỗi khoa phòng, sẽ chọn ngẫu nhiên đủ số lượng 55% số nhân viên y tế.

Phương pháp tiến hành nghiên cứu:

- Sử dụng bộ câu hỏi về động lực và sự hài lòng về công việc của nhân viên y tế đã được có tham khảo một số bộ câu hỏi đã được Trường Đại học Y tế Công cộng sử dụng ⁶.

- Điều tra viên liên hệ trước với lãnh đạo khoa phòng mình cần thu thập số liệu

- Điều tra viên tới từng khoa, phòng giới thiệu câu hỏi cho tất cả nhân viên xem để họ hỏi hết những vướng mắc trong bộ câu hỏi và giải thích cho họ hiểu. Sau đó phát phiếu điều tra hoặc gửi form khảo sát online đến từng đối tượng nghiên cứu. . Đối tượng nghiên cứu xác nhận đồng ý tham gia nghiên cứu trước khi thực hiện khảo sát.

- Khi đối tượng nghiên cứu điền xong bộ câu hỏi điều tra viên kiểm tra lại xem đối tượng đã điền đầy đủ thông tin chưa, nếu thiếu hoặc chưa đúng điều tra viên yêu cầu đối tượng bổ sung hoàn thiện bộ câu hỏi.

Các tiêu chuẩn đánh giá:

- Những câu hỏi thuận (đồng ý với cái đúng), thang điểm Likert từ 1 đến 5 tương ứng với từ rất không đồng ý đến rất đồng ý. Với mỗi đối tượng chọn đáp án theo từng tiểu mục, đối tượng chọn mức từ 4 điểm trở lên được tính là động lực tốt, còn lại là động lực chưa tốt.

- Đánh giá cho từng câu hỏi thành lập biến nhị giá: 4 và 5 điểm = tốt; dưới 4 điểm chưa tốt.

- Đánh giá từng nhóm câu hỏi thành lập

biến nhị giá: Tốt khi điểm $\geq 75\%$ tổng điểm các câu hỏi trong nhóm; chưa tốt: $< 75\%$ tổng điểm.

Phương pháp xử lý số liệu: sử dụng phần mềm SPSS 20.0 để xử lý số liệu.

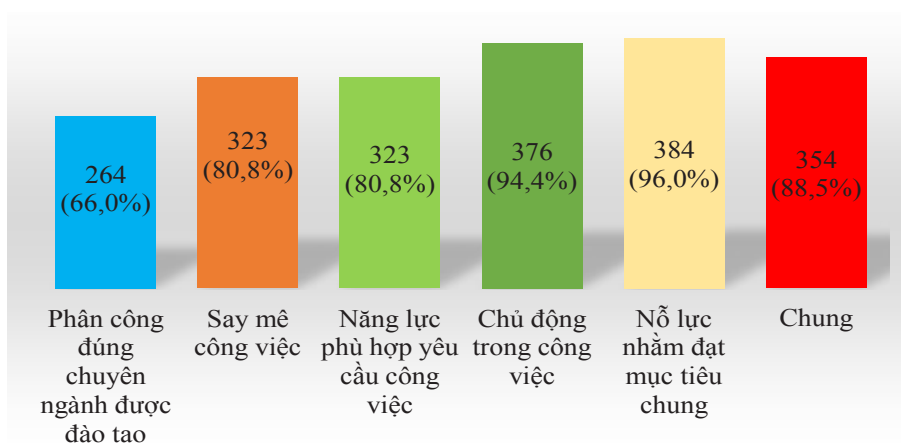
Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu được thông qua bởi Hội đồng đạo đức Trường Đại học Thăng Long và được chấp thuận bởi Bệnh viện đa khoa quốc tế Vinmec Times City.

KẾT QUẢ

Bảng 1. Thông tin chung về ĐTNC (n=400)

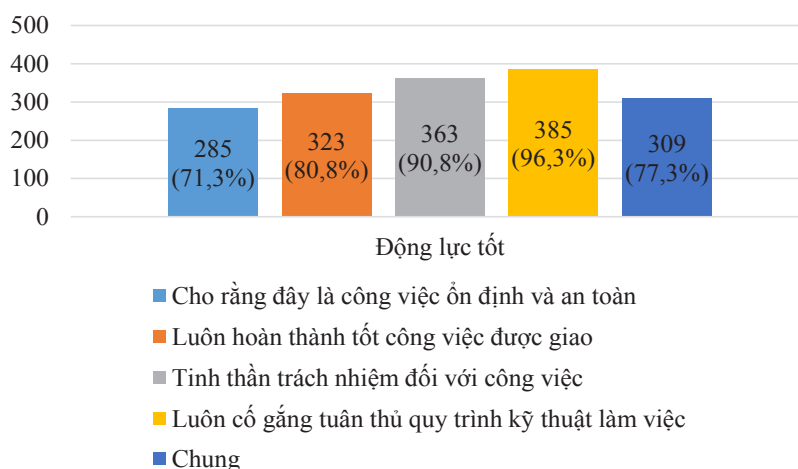
Thông tin chung		n	%
Giới	Nam	106	26,5
	Nữ	294	73,5
Tuổi	< 40 tuổi	354	88,5
	≥ 40 tuổi	46	11,5
	Tuổi trung bình (min- max)	32,7 \pm 6,1 (22 - 64)	
Tình trạng hôn nhân	Có gia đình	306	76,5
	Chưa kết hôn	91	22,7
	Độc thân (ly dị/góa)	3	0,8
Là thu nhập chính trong gia đình	Có	304	76,0
	Không	96	24,0
Chức danh nghề nghiệp	Dược sĩ	11	2,8
	Điều dưỡng	265	66,3
	Kỹ thuật viên	95	23,7
	Nữ hộ sinh	29	7,2
Bằng cấp	Trung cấp	1	0,3
	Cao đẳng	97	24,2
	Đại học	248	62,0
	Sau đại học	54	13,5

Kết quả bảng 1 cho thấy, tỷ lệ nhân viên y tế là nữ cao hơn so với nam giới (73,5% so với 26,5%). Phần lớn nhân viên y tế có độ tuổi dưới 40 và độ tuổi trung bình là $32,7 \pm 6,1$. Nhân viên y tế đã có gia đình chiếm tỷ lệ cao nhất, tiếp theo là đối tượng chưa kết hôn, và chỉ có gần 1% đối tượng ở tình trạng độc thân (ly dị/ góa). Đối tượng nghiên cứu là điều dưỡng cao nhất (66,3%), tiếp theo là đối tượng kỹ thuật viên, tỷ lệ dược sĩ chiếm gần 3%. Phần lớn đối tượng nghiên cứu có trình độ chuyên môn là đại học và cao đẳng.



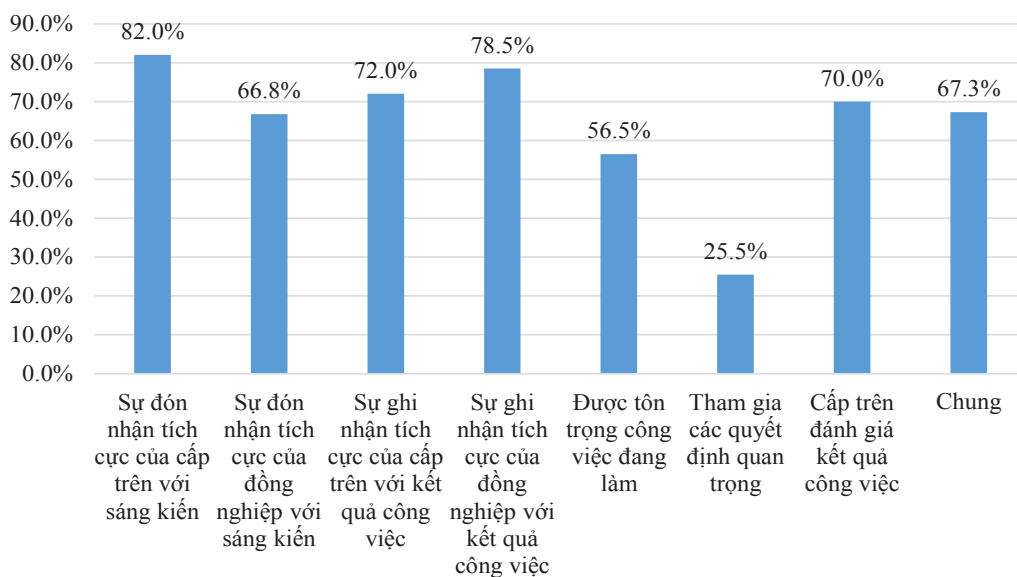
Biểu đồ 1. Tỷ lệ động lực tốt về bản chất công việc (n = 400)

Kết quả Biểu đồ 1 cho thấy, tỷ lệ nhân viên y tế có động lực tốt về bản chất công việc đạt 88,5%; trong đó, tỷ lệ nhân viên y tế có động lực tốt về nỗ lực nhằm đạt mục tiêu chung đạt cao nhất (96,0%), tiếp theo là động lực tốt về chủ động trong công việc (94,4%). Tỷ lệ nhân viên y tế có động lực tốt về phân công đúng chuyên ngành được đào tạo thấp nhất (66,0%).



Biểu đồ 2. Tỷ lệ động lực tốt về yếu tố trách nhiệm công việc (n = 400)

Kết quả biểu đồ 2 chỉ ra rằng tỷ lệ nhân viên y tế có động lực tốt về trách nhiệm công việc đạt 77,3%; trong đó tỷ lệ nhân viên luôn cố gắng tuân thủ quy trình kỹ thuật làm việc chiếm cao nhất (96,3%), trong khi tỷ lệ động lực tốt ở yếu tố cho rằng đây là công việc ổn định và an toàn chiếm thấp nhất 71,3%.



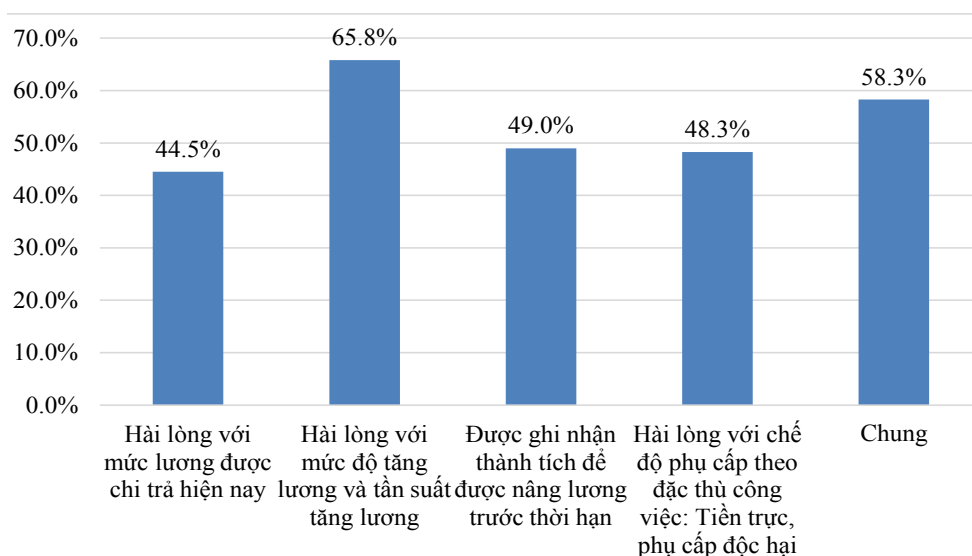
Biểu đồ 3. Tỷ lệ động lực tốt về sự thừa nhận thành tích (n = 400)

Biểu đồ 3 cho thấy kết quả đặc điểm động lực tốt về sự thừa nhận thành tích chung là 67,3%. Trong đó sự đón nhận tích cực của cấp trên với sáng kiến chiếm tỷ lệ cao nhất 82,0%, tiếp theo là động lực tốt của nhân viên y tế khi có sự ghi nhận tích cực của đồng nghiệp với kết quả công việc (78,5%). Tỷ lệ động lực tốt thấp nhất tại yếu tố tham gia vào các quyết định quan trọng (25,5%).

Bảng 2. Tỷ lệ động lực tốt về yếu tố cơ hội phát triển (n = 400)

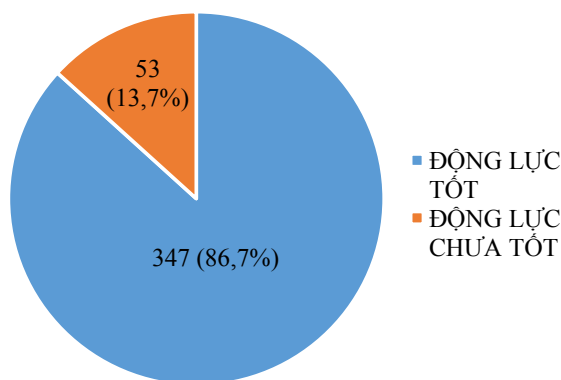
Nội dung	Động lực tốt		Điểm động lực	
	n	%	\bar{X}	SD
Nâng cao kinh nghiệm qua làm việc	373	93,3	4,27	0,6
Được tạo điều kiện nâng cao trình độ	259	64,8	3,30	1,3
Làm việc tốt hơn khi được học tập nâng cao năng lực chuyên môn	367	91,8	4,18	0,6
Cơ hội được quy hoạch/ bổ nhiệm	236	59,0	3,43	0,8
Tôi luôn được bệnh viện tạo điều kiện, cơ hội đi học nâng cao trình độ bằng cấp chuyên môn	362	90,5	3,84	0,8
Chung	332	83,0	3,56	0,9

Kết quả Bảng 2 chỉ ra rằng động lực tốt chung của yếu tố cơ hội phát triển là 83,0%; trong đó các yếu tố nâng cao kinh nghiệm qua làm việc, làm việc tốt hơn khi được học tập nâng cao năng lực chuyên môn và được tạo điều kiện, cơ hội đi học nâng cao trình độ bằng cấp chuyên môn có tỷ lệ động lực tốt đều chiếm hơn 90%. Tỷ lệ cơ hội được quy hoạch/ bổ nhiệm có động lực tốt thấp nhất (59,0%).



Biểu đồ 4. Tỷ lệ nhận xét tốt về yếu tố tiền lương, phụ cấp (n = 400)

Biểu đồ 4 trình bày kết quả nhận xét về yếu tố tiền lương, phụ cấp của nhân viên y tế. Tỷ lệ nhận xét tốt cao nhất ở yếu tố hài lòng với mức độ tăng lương và tần suất tăng lương (65,8%), trong khi có 44,5% nhân viên y tế nhận xét tốt về yếu tố hài lòng với mức lương được chi trả hiện nay. Chỉ có 58,3% đối tượng nghiên cứu nhận xét tốt chung về yếu tố tiền lương, phụ cấp hiện tại.



Biểu đồ 5. Kết quả động lực làm việc chung của nhân viên y tế

Biểu đồ 5 cho thấy tỷ lệ đối tượng nghiên cứu có động lực làm việc tốt cao hơn so với đối tượng có động lực làm việc chưa tốt (86,7% so với 13,3%).

BÀN LUẬN

Yếu tố động lực tốt về bản chất công việc: Nhân viên hài lòng với công việc sẽ khiến họ đóng góp nhiều hơn cho tổ chức, là chìa khóa nâng cao hiệu suất lao động và tăng sự trung thành với tổ chức. Trong

nghiên cứu này chúng tôi thấy, tỷ lệ Nhân viên y tế động lực tốt về bản chất công việc dao động từ 65,1%-86,7%. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi về động lực làm việc với bản chất của công việc cao hơn nghiên cứu của tác giả Nguyễn Đức Thành tại bệnh

viện huyện Krông Pắc năm 2019 ⁷, và cao hơn kết quả nghiên cứu của tác giả Phạm Huy Hiệp tại Trung tâm y tế Lục Ngạn, Bắc Giang năm 2021 ⁸.

Yếu tố trách nhiệm công việc của nhân viên y tế: Tinh thần trách nhiệm trong công việc là khả năng tự nhận thức, chủ động và nỗ lực hoàn thành các nhiệm vụ được giao, xứng đáng với mức lương, với chức danh công việc đang đảm nhiệm.

Chúng tôi thực hiện ở những nhân viên y tế đang công tác tại các khoa, phòng ban hỗ trợ của Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi cho thấy, tỷ lệ nhân viên y tế động lực tốt về yếu tố trách nhiệm công việc dao động từ 71,3%-96,3% và tỷ lệ chung là 77,3%. Chúng tôi thấy nhân viên y tế của bệnh viện Vinmec “Cho rằng đây là công việc ổn định và an toàn”, chiếm tỷ lệ và có điểm trung bình thấp nhất (71,3%) và 80,8% nhân viên y tế ở các đơn vị này cho rằng “Luôn hoàn thành tốt công việc được giao”. Qua nghiên cứu chúng tôi thấy một số nhân viên y tế ở tỷ lệ nhân viên y tế có động lực chung về trách nhiệm công việc còn chưa cao (77,3%). Kết quả này cao hơn với NC của Nguyễn Văn Khải tại Bệnh viện đa khoa Tỉnh Kiên Giang năm 2020, tỷ lệ nhân viên y tế động lực tốt về yếu tố trách nhiệm công việc dao động từ 55,7%-76,6%. Tỷ lệ và điểm động lực chung là 46,1% ⁹. Kết quả nghiên cứu cho thấy đây là yếu tố có ảnh đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại các khoa phòng trong bệnh viện.

Yếu tố động lực về sự thừa nhận thành tích của nhân viên y tế:

Kết quả nghiên cứu của chúng tôi cho thấy tỷ lệ nhân viên y tế cho rằng về sự thừa nhận thành tích dao động từ 25,5% - 82,0%. Trong đó động lực tốt thấp nhất là mục “Tham gia các quyết định quan trọng” (25,5%) và động

lực tốt cao nhất là mục “Sự đón nhận tích cực của cấp trên với sáng kiến” (82,0%) và tỷ lệ chung là 35,3%. Kết quả này thấp hơn một số tác giả trong nước: kết quả nghiên cứu Nguyễn Đức Thành tại bệnh viện huyện Krông Pắc, tỉnh Đắk Lắk năm 2019 ⁷ và nghiên cứu của Nguyễn Trung Thành tại Bệnh viện da liễu thành phố Hồ Chí Minh năm 2021 (89,4%) và nội dung “Cách bình xét thi đua - khen thưởng của Bệnh viện hiện nay là công bằng và hợp lý” được 93,6% ¹⁰. Tương tự, điểm trung bình chung đối với yếu tố thừa nhận thành tích trong nghiên cứu của chúng tôi thấp hơn kết quả nghiên cứu của Nguyễn Văn Khải tại Bệnh viện đa khoa Tỉnh Kiên Giang năm 2020 (Tỷ lệ và điểm động lực chung là 46,1% ⁹, tuy nhiên tỷ lệ thì gần như tương đồng nhưng điểm trung bình của chúng tôi thấp hơn kết quả nghiên cứu của Phạm Huy Hiệp tại Trung tâm y tế Lục Ngạn, Bắc Giang năm 2021 ⁸.

Yếu tố động lực về cơ hội phát triển của nhân viên y tế:

Theo nghiên cứu của Mahmud L. và Siddiqua S. năm 2023 đối với người lao động, vai trò của đào tạo và phát triển thể hiện ở chỗ: tạo ra sự gắn bó giữa người lao động và tổ chức; tạo ra tính chuyên nghiệp của người lao động; tạo ra sự thích ứng giữa người lao động và công việc hiện tại cũng như tương lai; đáp ứng nhu cầu và nguyện vọng phát triển của người lao động, tạo cho người lao động có cách nhìn, cách tư duy mới trong công việc của họ, là cơ sở phát huy tính sáng tạo của người lao động trong công việc ³. Do đó đòi hỏi phải có đội ngũ cán bộ đáp ứng đủ cả về số lượng, năng lực, trình độ về chuyên môn, kỹ năng làm việc cũng như quản lý.

Tỷ lệ nhân viên y tế cho rằng động lực tốt về yếu tố cơ hội phát triển dao động 59,0% – 93,3% với tiêu mục “Nâng cao kinh nghiệm qua làm việc” cao nhất là 93,3%, ngược lại mục “Cơ hội được quy

hoạch/ bổ nhiệm” có tỷ lệ nhân viên y tế cho rằng động lực tốt thấp nhất là 59,0%, kế tiếp là mục “Được tạo điều kiện nâng cao trình độ” là 64,8%, tiêu mục “Nâng cao kinh nghiệm qua làm việc” có 91,8% nhân viên y tế cho rằng động lực tốt và tỷ lệ nhân viên y tế động lực tốt chung về yếu tố này là 67,0%. Kết quả này tương đồng với NC của Nguyễn Văn Khải tại Bệnh viện đa khoa Tỉnh Kiên Giang năm 2020 ⁹.

Động lực làm việc chung: Tạo động lực tốt là chìa khóa để cải thiện hiệu suất của hệ thống y tế và giữ chân nhân viên y tế. Các yếu tố thúc đẩy chính đối với nhân viên y tế là quản lý tốt, giám sát và hỗ trợ của người quản lý và mối quan hệ làm việc tốt với đồng nghiệp. Qua nghiên cứu, chúng tôi thấy tỷ lệ nhân viên y tế tại bệnh viện Vinmec Times City có Động lực làm việc chung là 86,7%. Tỷ lệ này cao hơn kết quả nghiên cứu của Weldegebriel. Z tại Đại học y khoa Shahid Beheshti năm 2016 là 58,6% ¹¹, nghiên cứu của Nguyễn Trung Thành tại Bệnh viện da liễu Hồ Chí năm 2021 là 57,2% ¹⁰.

Hạn chế của đề tài:

Nghiên cứu về động lực làm việc là vấn đề nhạy cảm, kết quả trả lời có thể không phản ánh đúng nhận thức và kinh nghiệm của người tham gia nghiên cứu.

- Việc thu thập thông tin chủ yếu qua bộ câu hỏi được thiết kế sẵn và tương đối dài nên có thể gặp sai số do thái độ hợp tác của NVYT hoặc sai số nhỏ khi tham gia nghiên cứu.

- Nghiên cứu chưa khảo sát được đối tượng là bác sĩ để tìm hiểu được động lực làm việc ở đối tượng này.

KẾT LUẬN

Tỷ lệ nhân viên y tế tại bệnh viện Vinmec Times City có Động lực làm việc

tốt là 86,7%; khoảng 2/3 (65,8%) đối tượng nghiên cứu nhận xét hài lòng với mức độ tăng lương và tần suất tăng lương, trong khi có 67,3% nhân viên y tế có động lực tốt về sự thừa nhận thành tích chung. Bệnh viện cần tiếp tục duy trì và nâng cao động lực làm việc cho nhân viên y tế.

KHUYẾN NGHỊ:

Bệnh viện cần thực hiện nâng cấp và cải thiện môi trường làm việc và cơ sở vật chất; tạo cơ hội thăng tiến và học tập cho NVYT; cần nghiên cứu và quan tâm hơn nữa về chế độ thu nhập của nhân viên y tế

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Kotera Y, Aledeh M, Rushforth A, Otoo N, Colman R, Taylor E. A Shorter Form of the Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Construction and Factorial Validation. *International journal of environmental research and public health*. 2022;19(21). doi: 10.3390/ijerph192113864.
2. Olaniran A, Madaj B, Bar-Zeev S, Banke-Thomas A, van den Broek N. Factors influencing motivation and job satisfaction of community health workers in Africa and Asia-A multi-country study. *The International Journal of Health Planning Management*. 2022;37(1):112-132. doi: 10.1002/hpm.3319.
3. Mahmud L, Siddiqua S, Akhter I, Sarker M, Theobald S, Rashid SF. Factors affecting motivation of close-to-community sexual and reproductive health workers in low-income urban settlements in Bangladesh: A qualitative study. *PLoS one*. 2023;18(1):e0279110. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0279110>.
4. Nguyễn Hồng Chương, Huỳnh Minh Chín, Lê Nguyễn Đăng Khoa, Hồ Trung

Hiếu. Thực trạng nghỉ việc của nhân viên y tế và các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại các cơ sở y tế công lập ở Tỉnh Bình Dương năm 2021-2022. Tạp chí Y học Việt Nam. 2023;524(1A). DOI: <https://doi.org/10.51298/vmj.v524i1A.4689>

5. Thái Lan Danh, Nguyễn Hữu Thắng, Tống Thị Thảo. Động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Phổi Tỉnh Sơn La, Năm 2021. Tạp chí Y học Việt Nam. 2023;523(2). DOI: <https://doi.org/10.51298/vmj.v523i2.4575>.

6. Nguyễn Thị Hoài Thu, Nguyễn Việt Triều. Kiểm định bộ công cụ đo lường động lực làm việc của nhân viên y tế tại bệnh viện. Tạp chí y học dự phòng. 2017;27:220-226.

7. Nguyễn Đức Thành, Bùi Thị Mỹ Anh, Nguyễn Văn Mạnh. Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện huyện Krông Pắc, tỉnh Đắk Lắk năm 2019. Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển. 2020;4: 42-49. DOI : <https://doi.org/10.38148/JHDS.0403SKPT20-035>.

8. Phạm Huy Hiệp, Lưu Thị Kim Oanh, Lê Hải Yến. Động lực làm việc của điều dưỡng tại Trung tâm y tế Lục Ngạn, Bắc Giang năm 2021. Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển. 2021;5:148-155. DOI : <https://doi.org/10.38148/JHDS.0506SKPT21-054>.

9. Nguyễn Văn Khải, Trần Quang Huy, Trương Việt Dũng. Động lực làm việc của nhân viên y tế tại khối nội –Bệnh viện đa khoa Tỉnh Kiên Giang năm 2020 và một số yếu tố liên quan. Tạp chí Y học Việt Nam. 2022;513(tháng 4/2022):49-64.

10. Nguyễn Trung Thành, Nguyễn Đức Thành. Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện Đa Liễu thành phố Hồ Chí Minh năm 2021. Tạp chí Khoa học Nghiên cứu sức khỏe và Phát triển. 2021;5:25-32. DOI : <https://doi.org/10.38148/JHDS.0505SKPT21-045>.

11. Weldegebriel Z, Ejigu Y, Weldegebreal F, Woldie M. Motivation of health workers and associated factors in public hospitals of West Amhara, Northwest Ethiopia. Patient preference adherence. 2016:159-169.doi: 10.2147/PPA.S90323.