



XU HƯỚNG PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU VỀ KẾT QUẢ CÔNG VIỆC QUA PHÂN TÍCH TRẮC LƯỢNG THƯ MỤC

NGUYỄN VĂN TÂN¹, PHAN THỊ HÒI²

Tóm tắt

Nghiên cứu phân tích xu hướng sử dụng các phương pháp nghiên cứu trong lĩnh vực kết quả công việc thông qua phân tích trắc lượng thư mục. Dữ liệu được thu thập từ cơ sở dữ liệu Scopus và xử lý bằng phần mềm VOSviewer, với mẫu phân tích gồm 219 bài báo liên quan đến phương pháp nghiên cứu trong lĩnh vực này. Kết quả cho thấy các phương pháp nghiên cứu đã có sự chuyển dịch từ các cách tiếp cận truyền thống sang các phương pháp tích hợp và đa chiều. Đo lường, mô hình phương trình cấu trúc, phương pháp định tính và phương pháp hỗn hợp nổi lên như các xu hướng chủ đạo. Đồng thời, các công cụ phân tích dữ liệu như SmartPLS, AMOS, SPSS và R ngày càng được sử dụng rộng rãi. Nghiên cứu góp phần hệ thống hóa phương pháp luận trong nghiên cứu kết quả công việc và đề xuất định hướng nghiên cứu trong bối cảnh chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo.

Từ khoá: Kết quả công việc, phân tích trắc lượng thư mục, phương pháp nghiên cứu

TRENDS IN RESEARCH METHODS ON JOB PERFORMANCE: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS

Abstract

This study analyzes trends in the use of research methods in the field of job performance through bibliometric analysis. Data were collected from the Scopus database and processed using VOSviewer software, with a sample of 219 articles related to research methods in this field. The results indicate a shift from traditional approaches toward integrated and multidimensional methods. Measurement, structural equation modeling, qualitative methods, and mixed methods have emerged as the dominant trends. At the same time, data analysis tools such as SmartPLS, AMOS, SPSS, and R are increasingly being widely used. The study contributes to the systematization of methodological approaches in job performance research and proposes future research directions in the context of digital transformation and artificial intelligence.

Keywords: Job performance, bibliometric analysis, research methods

Ngày nhận bài: 5/4/2026; Ngày hoàn thiện biên tập: 23/5/2026; Ngày duyệt đăng: 29/5/2026

GIỚI THIỆU

Kết quả công việc là chủ đề trung tâm trong nghiên cứu hành vi tổ chức và quản trị nguồn nhân lực, phản ánh mức độ đóng góp của cá nhân vào hiệu quả chung của tổ chức. Khái niệm này không chỉ được sử dụng để đo lường hiệu quả lao động, mà còn là biến quan trọng trong các mô hình nghiên cứu nhằm lý giải tác động của các yếu tố cá nhân, tâm lý và tổ chức đến hành vi của nhân viên (Xu và cộng sự, 2024; Abdi và cộng sự, 2023).

Trong bối cảnh môi trường làm việc chịu tác động mạnh mẽ của công nghệ, đổi mới và chuyển đổi số, nội hàm của kết quả công việc ngày càng mở rộng, bao gồm hiệu suất nhiệm vụ, khả năng thích ứng, đổi mới và tương tác trong công việc (Yusuf và cộng sự, 2023; Yin và cộng sự, 2024). Sự gia tăng nhanh chóng của các công bố khoa học về chủ đề này đặt ra yêu cầu cần hệ thống hóa tri thức, đặc biệt là xu hướng sử dụng phương pháp nghiên cứu.

Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu phân tích nội dung và các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả công việc, song các phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong lĩnh vực này vẫn chưa được hệ thống hóa đầy đủ. Do đó, nghiên cứu này phân tích xu hướng sử dụng các phương pháp nghiên cứu trong lĩnh vực kết quả công việc giai đoạn 2000-2025 thông qua phương pháp trắc lượng thư mục, nhằm làm rõ sự phát triển phương pháp luận và gợi mở định hướng cho các nghiên cứu tiếp theo.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

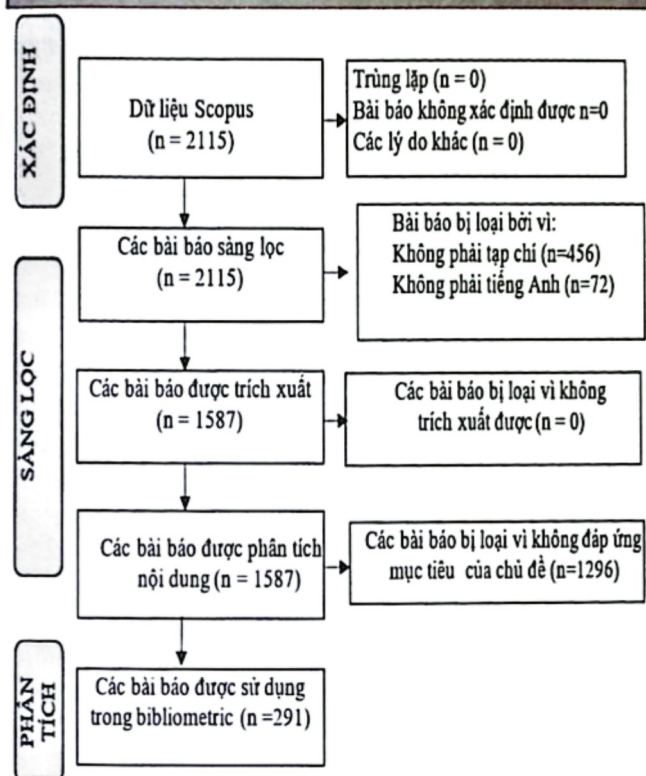
Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích trắc lượng thư mục để nhận diện xu hướng sử dụng phương pháp nghiên cứu trong lĩnh vực kết quả công việc. Dữ liệu được thu thập từ Scopus với từ khóa "job performance", trong phạm vi các bài báo khoa học bằng tiếng Anh giai đoạn 2000-2025. Từ

¹ TS., Đại học Lạc Hồng; Email: tannv@lhu.edu.vn

² ThS., Đại học Lạc Hồng (tác giả liên hệ); Email: hoipt@lhu.edu.vn

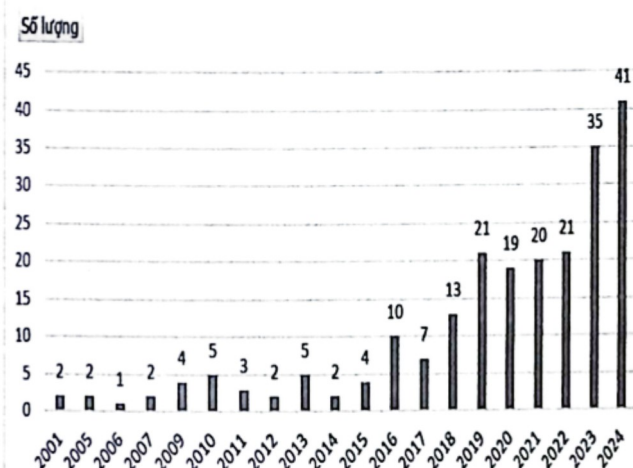


HÌNH 1: QUY TRÌNH NGHIÊN CỨU



Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

HÌNH 2: TÌNH HÌNH SỐ LƯỢNG CÁC CÔNG BỐ VỀ KẾT QUẢ CÔNG VIỆC

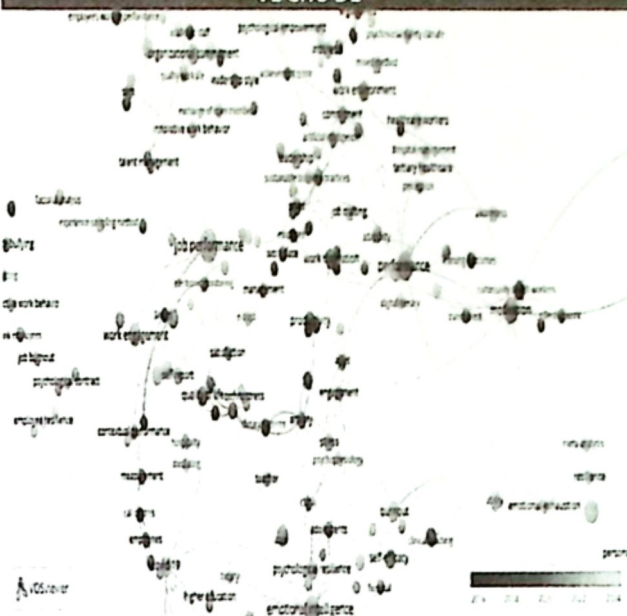


Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

2.115 bài báo ban đầu, sau khi sàng lọc theo quy trình PRISMA của Page và cộng sự (2021), nghiên cứu lựa chọn 219 bài báo phù hợp để phân tích chuyên sâu.

Dữ liệu sau sàng lọc được xử lý bằng phần mềm VOSviewer thông qua phân tích đồng xuất hiện từ khóa và đồng trích dẫn tài liệu. Cách tiếp cận này giúp nhận diện các phương pháp nghiên cứu phổ biến, công cụ phân tích dữ liệu thường được sử dụng và xu hướng phát triển phương pháp luận trong nghiên cứu về kết quả công việc.

HÌNH 3: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH ĐỒNG TRÍCH DẪN THEO TỪ KHÓA VỀ CHỦ ĐỀ



Nguồn: Nhóm tác giả xử lý dữ liệu

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kết quả phân tích trắc lượng thư mục dựa trên tập dữ liệu gồm 219 công bố được trích xuất từ Scopus cho thấy số lượng nghiên cứu liên quan đến kết quả công việc có xu hướng gia tăng theo thời gian. Đồng thời, phương pháp nghiên cứu trong lĩnh vực này cũng có sự chuyển dịch rõ rệt từ các phương pháp đơn lẻ sang các cách tiếp cận tích hợp và đa chiều.

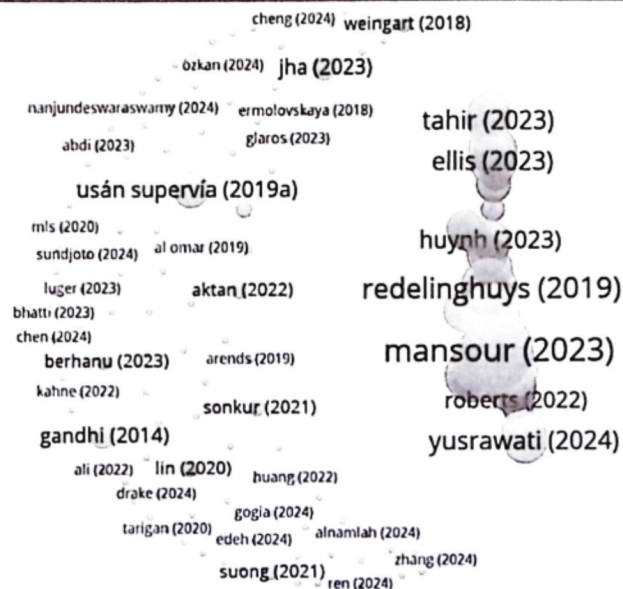
Hình 2 cho thấy số lượng công bố về kết quả công việc tăng đáng kể, đặc biệt từ sau năm 2015. Điều này phản ánh mức độ quan tâm ngày càng lớn của giới nghiên cứu đối với chủ đề này, đồng thời cho thấy nhu cầu mở rộng và hoàn thiện các cách tiếp cận phương pháp luận trong nghiên cứu kết quả công việc.

Thông qua phân tích đồng trích dẫn theo từ khóa bằng phần mềm VOSviewer, các phương pháp nghiên cứu phổ biến được xác định bao gồm "SEM", "PLS-SEM", "interviews", "measurement", "self-report", "mixed-method", "factor analysis", "meta-analysis" và "scale", phản ánh bức tranh phương pháp luận phong phú và đang phát triển nhanh chóng trong lĩnh vực này.

Hình 3 cho thấy các từ khóa liên quan đến phương pháp nghiên cứu không phân bố rời rạc mà hình thành các cụm có liên kết với nhau. Trong đó, các từ khóa như "measurement", "SEM", "PLS-SEM", "interviews" và "mixed-method" xuất hiện với tần suất cao và giữ vai trò trung tâm trong mạng lưới nghiên cứu. Điều này cho thấy các nghiên cứu về kết quả công việc ngày càng chú trọng đến đo lường, kiểm định mô hình và kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu nhằm nâng cao độ tin cậy của kết quả.



HÌNH 4: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH ĐỒNG TRÍCH DẪN THEO TÀI LIỆU



VOSviewer

Nguồn: Nhóm tác giả xử lý dữ liệu

Đáng chú ý, các phương pháp nghiên cứu này xuất hiện với mật độ cao hơn trong giai đoạn từ năm 2022 trở lại đây. Điều này cho thấy sự thay đổi trong cách tiếp cận nghiên cứu theo hướng hiện đại, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số và sự phát triển của trí tuệ nhân tạo. Bản đồ khoa học thể hiện rằng các phương pháp nghiên cứu không tồn tại độc lập mà hình thành ba cụm tiến hóa phương pháp luận có mối liên kết chặt chẽ với các khái niệm cốt lõi của kết quả công việc như hành vi tổ chức, động lực làm việc và hiệu suất cá nhân.

Trong đó, đo lường được xác định là yếu tố trung tâm của hệ thống phương pháp nghiên cứu. Kết quả phân tích cho thấy từ khóa này xuất hiện trong 102/219 nghiên cứu, chiếm 46,6% tổng số công bố. Sự xuất hiện dày đặc của các từ khóa như "scale", "reliability", "validity", "questionnaire" và "Cronbach's alpha" cho thấy các nhà nghiên cứu ngày càng chú trọng đến độ tin cậy và giá trị của công cụ đo lường. Xu hướng này phù hợp với các nghiên cứu gần đây về xác thực thang đo trong bối cảnh tổ chức hiện đại (Jayawardena và cộng sự, 2024; Özkan và cộng sự, 2024).

Bên cạnh đó, phương pháp định tính, đặc biệt là phỏng vấn, tiếp tục giữ vai trò quan trọng trong việc khám phá và xác thực các khái niệm nghiên cứu. Các nghiên cứu sử dụng phỏng vấn chủ yếu tập trung vào việc làm rõ trải nghiệm cá nhân, xây dựng mô hình lý thuyết và hỗ trợ kiểm định định lượng. Siengthai và cộng sự (2016) sử dụng phỏng vấn chuyên sâu để điều chỉnh bằng câu hỏi trong nghiên cứu về nhân viên ngành khách sạn và ngân hàng tại Thái Lan, trong khi Strachan và cộng sự (2015) thực hiện 98 cuộc phỏng vấn và 26 cuộc thảo luận nhóm nhằm

phân tích động lực và hiệu suất làm việc của nhân viên tại Uganda và Mozambique. Tương tự, Huỳnh và cộng sự (2023) kết hợp thảo luận nhóm và phỏng vấn chuyên gia để nghiên cứu mối quan hệ giữa bất nạt nơi làm việc và kết quả công việc tại Việt Nam.

Các nghiên cứu gần đây như Guest và King (2024) và Attridge và cộng sự (2024) tiếp tục khẳng định vai trò của phương pháp định tính trong việc nâng cao độ tin cậy và giá

trị nội dung của nghiên cứu. Những bằng chứng này cho thấy phương pháp định tính không chỉ đóng vai trò khám phá mà còn hỗ trợ phát triển thang đo và hạn chế sai lệch tự báo cáo.

Trong lĩnh vực định lượng, mô hình phương trình cấu trúc và mô hình phương trình cấu trúc bình phương nhỏ nhất từng phần được xác định là các phương pháp nổi bật trong nghiên cứu kết quả công việc. Kết quả phân tích cho thấy hai phương pháp này xuất hiện trong 38 nghiên cứu và có mối liên kết chặt chẽ với các khái niệm như trung gian, điều tiết và hành vi tổ chức.

Sự phát triển của mô hình phương trình cấu trúc có thể được chia thành ba giai đoạn. Trong giai đoạn 2016-2018, phương pháp này chủ yếu được sử dụng để kiểm định các mối quan hệ tương đối đơn giản. Đến giai đoạn 2018-2020, mô hình phương trình cấu trúc bắt đầu được áp dụng trong các mô hình phức tạp hơn. Từ năm 2020 trở đi, mô hình phương trình cấu trúc bình phương nhỏ nhất từng phần được sử dụng phổ biến hơn trong các nghiên cứu liên quan đến hành vi và kết quả công việc (Gogia và cộng sự, 2024; Tongli và cộng sự, 2024; Sundjoto và cộng sự, 2024). Điều này phản ánh ưu thế của phương pháp này trong xử lý các mô hình phức tạp và dữ liệu thực nghiệm trong khoa học xã hội.

Song song với đó, phương pháp hỗn hợp nổi lên như một xu hướng nghiên cứu quan trọng, thể hiện sự tích hợp giữa phương pháp định tính và định lượng. Từ khóa "mixed-method" có mối liên kết mạnh với các từ khóa như "interviews", "measurement", "factor analysis" và "SEM" (Brulin, 2023). Như vậy, có thể thấy rằng vai trò kết nối của phương pháp này trong hệ thống phương pháp luận. Việc kết hợp giữa



định tính và định lượng giúp nâng cao độ tin cậy, độ sâu và khả năng khái quát hóa của nghiên cứu, đặc biệt trong các nghiên cứu liên quan đến hành vi tổ chức và sức khỏe tâm lý.

Ngoài các phương pháp nghiên cứu, các công cụ phân tích dữ liệu cũng cho thấy sự đa dạng đáng kể. Kết quả phân tích cho thấy SPSS được sử dụng phổ biến trong các phân tích thống kê cơ bản và phân tích nhân tố (Li và cộng sự, 2020; Maake và cộng sự, 2021), trong khi AMOS được sử dụng trong các nghiên cứu SEM (Mansour, 2023; Zhang, 2024). Mplus được đánh giá cao trong các nghiên cứu có cấu trúc dữ liệu phức tạp (Wang, 2024; Redelinguys và cộng sự, 2019), trong khi phần mềm R được sử dụng nhằm tăng tính linh hoạt trong xử lý dữ liệu (Makhubele và cộng sự, 2023). LISREL, một trong những phần mềm SEM lâu đời, vẫn được sử dụng trong một số nghiên cứu (Samad, 2016; Madiistriyatno, 2017). Đáng chú ý, SmartPLS trở thành công cụ phổ biến nhất trong các nghiên cứu gần đây nhờ khả năng xử lý mô hình phức tạp và hỗ trợ các kỹ thuật phân tích hiện đại như bootstrapping (Tahir và cộng sự, 2019; Gogia và cộng sự, 2024; Tongli và cộng sự, 2024; Sundjoto, 2024).

Để xác định các công trình có ảnh hưởng lớn trong lĩnh vực, nghiên cứu tiếp tục thực hiện phân tích đồng trích dẫn tài liệu.

Hình 4 cho thấy các tài liệu có ảnh hưởng trong lĩnh vực tập trung quanh các nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng, đặc biệt là khảo sát, hồi quy và mô hình phương trình cấu trúc. Một số nghiên cứu như Mansour (2023), Redelinguys và cộng sự (2019), Ellis và cộng sự (2023) và Tahir và cộng sự (2019) xuất hiện với kích thước nút lớn và vị trí trung tâm, phản ánh vai trò nền tảng của các công trình này trong việc định hình hướng tiếp cận phương pháp luận của lĩnh vực nghiên cứu kết quả công việc.

Bên cạnh đó, một cụm nghiên cứu mới nổi cũng được xác định với sự xuất hiện của các tài liệu gần đây như Yusrawati (2024) và Roberts (2022). Các nghiên cứu này chủ yếu áp dụng phương pháp định lượng, đồng thời tích hợp thêm các biến liên quan đến công nghệ, trí tuệ nhân tạo và chuyển đổi số. Một số nghiên cứu còn sử dụng các kỹ thuật phân tích đa biến nâng cao như mô hình phương trình cấu trúc bình phương nhỏ nhất từng phần, phân tích trung gian và phân tích điều tiết để kiểm tra vai trò của công nghệ trong mô hình hành vi.

Ngoài ra, một số tài liệu như Usán Supervía (2019) và Jha (2023) đóng vai trò nền tảng lý thuyết liên quan đến trí tuệ cảm xúc và các yếu tố tâm lý cá nhân. Các nghiên cứu này thường sử dụng khảo sát định lượng kết hợp phân tích thống kê nhằm xác nhận các cấu trúc khái niệm và mối quan hệ giữa các biến tâm lý, qua đó cung cấp cơ sở lý luận và bằng chứng thực nghiệm quan trọng cho lĩnh vực nghiên cứu.

KẾT LUẬN

Kết quả phân tích trắc lượng thư mục từ 219 công bố cho thấy phương pháp nghiên cứu trong lĩnh vực kết quả công việc đang chuyển dịch rõ rệt theo hướng tích hợp, đa chiều và dựa trên dữ liệu. Phát hiện này phù hợp với xu hướng chung trong các nghiên cứu hành vi tổ chức quốc tế, khi các nhà nghiên cứu ngày càng chú trọng đến độ tin cậy, giá trị đo lường và khả năng kiểm định các mô hình nghiên cứu phức tạp.

Tổng hợp các kết quả phân tích cho thấy phương pháp nghiên cứu trong lĩnh vực kết quả công việc đang phát triển theo 3 xu hướng chính.

Thứ nhất, đo lường và phát triển thang đo ngày càng giữ vai trò trung tâm trong nghiên cứu. Điều này nhất quán với các hướng dẫn phương pháp luận hiện đại, trong đó nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đánh giá độ tin cậy và giá trị của thang đo trước khi kiểm định mô hình cấu trúc. Xu hướng này cũng cho thấy các nghiên cứu không còn chỉ tập trung vào kiểm định mối quan hệ giữa các biến, mà ngày càng quan tâm đến chất lượng của công cụ đo lường nhằm bảo đảm tính hợp lệ của kết quả nghiên cứu.

Thứ hai, các phương pháp nghiên cứu có xu hướng chuyển dịch từ đơn lẻ sang tích hợp, đặc biệt thông qua phương pháp hỗn hợp. Trong bối cảnh các biến nghiên cứu ngày càng phức tạp và mang tính bối cảnh cao, việc kết hợp giữa định tính và định lượng giúp khắc phục hạn chế của từng phương pháp riêng lẻ, đồng thời nâng cao độ tin cậy, chiều sâu phân tích và tính toàn diện của nghiên cứu. Sự phổ biến của phương pháp định tính, đặc biệt là phỏng vấn, cũng cho thấy vai trò quan trọng của các tiếp cận khám phá trong việc làm rõ trải nghiệm cá nhân, xây dựng mô hình lý thuyết và hỗ trợ kiểm định định lượng.

Thứ ba, các phương pháp phân tích mô hình phức tạp như mô hình phương trình cấu trúc và mô hình phương trình cấu trúc bình phương nhỏ nhất từng phần ngày càng được sử dụng phổ biến. Xu hướng này phù hợp với yêu cầu kiểm định các mô hình có nhiều biến trung gian, biến điều tiết hoặc cấu trúc quan hệ phức tạp. Các nghiên cứu phương pháp luận cũng cho thấy mô hình phương trình cấu trúc bình phương nhỏ nhất từng phần là công cụ hiệu quả khi dữ liệu không tuân theo phân phối chuẩn hoặc khi mô hình nghiên cứu có độ phức tạp cao.

Ngoài ra, sự đa dạng hóa các công cụ phân tích dữ liệu như SPSS, AMOS, Mplus, R và SmartPLS phản ánh xu hướng ứng dụng công nghệ vào nghiên cứu khoa học. Trong đó, SmartPLS được sử dụng phổ biến trong các nghiên cứu gần đây nhờ khả năng xử lý linh hoạt các mô hình phức tạp và hỗ trợ các kỹ thuật phân tích hiện đại. Điều này cho thấy sự dịch chuyển từ các công cụ truyền thống sang các nền tảng phân tích tiên tiến hơn, phù hợp với yêu cầu

ngày càng cao về xử lý dữ liệu và minh bạch hóa quy trình nghiên cứu.

Nhìn chung, những xu hướng trên phản ánh sự phát triển của nghiên cứu kết quả công việc theo hướng hiện đại, dựa trên dữ liệu và có tính ứng dụng cao trong bối cảnh chuyển đổi số và toàn cầu hóa lao

động. Các phát hiện này không chỉ góp phần củng cố tính hợp lệ của kết quả nghiên cứu, mà còn cung cấp cơ sở quan trọng cho việc định hướng các nghiên cứu tiếp theo về kết quả công việc trong bối cảnh công nghệ và trí tuệ nhân tạo ngày càng tác động sâu rộng đến môi trường làm việc. ■

Tài liệu tham khảo:

1. Abdi, F., Jahangiri, M., Kamalinia, M., Cousins, R., & Mokarami, H. R. (2023). Developing a model for predicting safety performance of nurses based on psychosocial safety climate and the role of job demands and resources, job satisfaction, and emotional exhaustion as mediators. *BMC Psychology*, 11(1), 187. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01223-1>
2. Attridge, M., và cộng sự (2024). Employee Assistance Program outcomes: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(2), 112-130. <https://doi.org/10.1037/ocp0000345>
3. Ellis, B. D., Russell, T. L., Huber, C. R., Graves, C. R., & Ford, L. A. (2023). Development of cross-service training and job performance criterion measures for the U.S. Military. *Military Psychology*, 35(4), 321-334. <https://doi.org/10.1080/0895605.2023.2175542>
4. Gogia, E. H., Shao, Z., Khan, K., Rehman, M. Z., Haddad, H., & Al-Ramahi, N. M. (2024). Exploring the relationship of organizational virtuousness, citizenship behavior, and job performance. *BMC Psychology*, 12(1), 384. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01873-9>
5. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook. *Springer*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
6. Jayawardena, C. K., Groenier, M., & Nawarathna, L. S. (2024). Relationship of adaptive expertise with work performance. *BMC Medical Education*, 24(1), 862. <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05838-9>
7. Maake, G., Harmse, C. P., & Schultz, C. M. (2021). Performance management as a mediator for work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, a1507. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1507>
8. Makhubele, B. W., Peral, S. L., Hoole, C., & Morgan, B. (2023). Job crafting, flow, and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 49, a1996. <https://doi.org/10.4102/sajip.v49i0.1996>
9. Mansour, S. (2023). Can strategic HRM bundles decrease emotional exhaustion and increase service recovery performance? *International Journal of Manpower*, 44(3), 503-523. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2021-0576>
10. Özkan, E., Belhan Çelik, S. B., & Koopmans, L. (2024). Assessing the Individual Work Performance Questionnaire. *BMC Psychology*, 12(1), 573. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02010-2>
11. Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
12. Redelinguys, K., Rothmann, S., & Botha, E. (2019). Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45, a1549. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1549>
13. Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 4(2), 162-180. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>
14. Strachan, D. L., Källander, K., Nakirunda, M., Ndima, S., Muiambo, A., & Hill, Z. (2015). Using theory and formative research to design interventions to improve community health worker motivation, retention and performance in Mozambique and Uganda. *Human Resources for Health*, 13, 25. <https://doi.org/10.1186/s12960-015-0020-8>
15. Tahir, R., Rudiyanto, Prayitno, A., Amiruddin, D., & Rosita, T. (2019). Employee competencies and compensation strategies as company's strategic effort to escalate employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 7200-7208. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C6220.098319>
16. Yin, J., Goh, T.-T., & Hu, Y. (2024). Using a chatbot to provide formative feedback: A longitudinal study of intrinsic motivation, cognitive load, and learning performance. *IEEE Transactions on Learning Technologies*, 17, 1404-1415. <https://doi.org/10.1109/TLT.2024.3364015>
17. Yusrawati, Respati, T., Suwarsi, S., Muhardi, Dasman, H., & Yanis, A. (2024). Factors that affect the performance of health workers in providing comprehensive emergency obstetric and newborn care. *The Open Public Health Journal*, 17, e18749445305278. <https://doi.org/10.2174/0118749445305278240506063742>
18. Yusuf, M., Bernardianto, R. B., Satia, H. M. R., Nur-Hasanah, N., Irwani, I., Setyoko, P. I., & Saputra, A. S. (2023). Investigating the role of transformational leadership, innovative work behavior, and team member exchange on public service organization performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(6), e0868. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i6.868>