

THỰC TRẠNG GẮN BÓ CỦA ĐIỀU DƯỠNG VỚI BỆNH VIỆN QUẬN THỦ ĐỨC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Minh Quân¹, Võ Văn Thắng², Cao Ngọc Thành²

(1) Nghiên cứu sinh Trường Đại học Y Dược - Đại học Huế

Bệnh viện Quận Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh

(2) Trường Đại học Y Dược - Đại học Huế

Đặt vấn đề: Gắn bó của điều dưỡng ảnh hưởng rất lớn đến công tác quản lý nhân sự bệnh viện và ổn định chất lượng dịch vụ y tế. Mục tiêu nghiên cứu nhằm mô tả và xác định các yếu tố liên quan đến sự gắn bó của điều dưỡng lâm sàng với Bệnh viện. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang tiến hành trên 305 nhân viên điều dưỡng lâm sàng có thời gian làm việc tối thiểu 1 năm, sử dụng bộ câu hỏi “Thang đo về ý thức gắn bó đối với tổ chức”. **Kết quả:** Nghiên cứu cho thấy điểm trung bình gắn bó của nhân viên điều dưỡng lâm sàng với bệnh viện là $3,73 \pm 0,70$ điểm. Nghiên cứu phát hiện 4 yếu tố tác động đến sự gắn bó của điều dưỡng lâm sàng: Đặc điểm công việc; Cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp; Yếu tố thu nhập và sự công bằng; Yếu tố đồng nghiệp. **Kết luận:** Các nhà lãnh đạo cần quan tâm hơn đến các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của điều dưỡng, góp phần tăng sự gắn bó của điều dưỡng với bệnh viện.

Từ khóa: Gắn bó; Bệnh viện, Điều dưỡng.

Abstract

NURSES' COMMITMENT TO THU DUC DISTRICT HOSPITAL IN HO CHI MINH CITY

Nguyen Minh Quan¹, Vo Van Thang², Cao Ngoc Thanh²

(1) PhD Students of Hue University of Medicine and Pharmacy

Thu Duc district Hospital, HCM city

(2) Hue University of Medicine and Pharmacy

Background: Commitment of nursing greatly affects hospital staff management and quality of service health care. The objective of the study was to describe and determine related factors to clinical nurses' commitment to the hospital. **Material and method:** A cross-sectional descriptive study was conducted on 305 clinical nursing staff with a minimum of one year of work in Thu Duc district Hospital. Use questionnaire “The scale of consciousness attached to the organization”. **Results:** The study showed that the mean commitment score of clinical nursing was 3.73 ± 0.70 . The study identified four factors that influence the commitment of clinical nursing: job characteristics; Opportunities for training and career development; Personal income and equity; Colleague factor. **Conclusion:** Leaders need to pay more attention to the factors that influence the commitment of nursing, contributing to the increased commitment of nursing to the hospital.

Keywords: Commitment; Hospital, Nursing

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, toàn cầu hóa đã làm giảm trở ngại của các nước đến 90% tuy nhiên cũng làm cho sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp khốc liệt hơn [2]. Thực tế cho thấy tình trạng luân chuyển công tác, cạnh tranh về lương bổng, môi trường làm việc,... đang ngày càng gia tăng. Không ngoại lệ, ngành y tế cũng đang đối mặt với thực trạng chung nói trên. Điều này đòi hỏi các cơ sở

y tế cần duy trì và phát huy sự gắn bó trong tổ chức thì mới có thể làm tốt công tác giữ chân nhân lực. Xây dựng và duy trì sự gắn bó của nhân viên là một trọng tâm của quản trị nguồn nhân lực. Điều này có lợi cho người sử dụng lao động, người lao động và cho cả xã hội. Có rất nhiều quan điểm khác nhau của các nhà nghiên cứu về định nghĩa sự gắn bó với tổ chức. Tuy nhiên, dù đứng trên góc độ hay quan điểm

Địa chỉ liên hệ: Nguyễn Minh Quân, email: quan_minhnguyen@yahoo.com

Ngày nhận bài: 5/10/2017; Ngày đồng ý đăng: 4/11/2017; Ngày xuất bản: 16/11/2017

DOI: 10.34071/jmp.2017.5.9

nào đi chăng nữa thì sự gắn bó của nhân viên với tổ chức đều có những đặc điểm chung là làm việc bằng sự trung thành, gắn mục tiêu của cá nhân vào mục tiêu chung của tổ chức. Sự gắn bó là một yêu cầu tất yếu cho thành công của tổ chức mà trong đó mỗi cá nhân là một chủ thể không thể tách rời.

Mặc dù bệnh viện đã thực hiện nhiều chính sách phát triển nhân lực, tuy nhiên còn một số tồn tại chưa đáp ứng được nguyện vọng của Điều dưỡng lâm sàng, ảnh hưởng đến sự gắn bó của họ với bệnh viện. Do đó câu hỏi đặt ra là mức độ gắn bó của điều dưỡng tại bệnh viện Quận Thủ Đức hiện nay là như thế nào? Một số yếu tố nào liên quan đến sự gắn bó của điều dưỡng? Để làm rõ hơn vấn đề này, chúng tôi quyết định thực hiện đề tài: **“Thực trạng gắn bó của điều dưỡng với bệnh viện quận Thủ Đức Thành phố Hồ Chí Minh”**. Mục tiêu nghiên cứu nhằm mô tả và xác định các yếu tố liên quan đến sự gắn bó của điều dưỡng lâm sàng với Bệnh viện.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu: Điều dưỡng viên lâm sàng đang làm việc tại bệnh viện quận Thủ Đức thành phố Hồ Chí Minh, đáp ứng đầy đủ các tiêu chí sau:

- Đã có thời gian công tác tại bệnh viện tối thiểu 01 năm
- Đồng ý tham gia nghiên cứu trên tinh thần tự nguyện

Tiêu chuẩn loại trừ:

- Những điều dưỡng đang đi học dài hạn
- Bị bệnh phải điều trị dài ngày
- Nghỉ thai sản
- Đi công tác trong thời gian nghiên cứu

2.2. Thời gian và địa điểm nghiên cứu: Nghiên cứu được thực hiện tại bệnh viện Quận Thủ Đức thành phố Hồ Chí Minh từ tháng 12 năm 2016 đến tháng 8 năm 2017.

2.3. Thiết kế nghiên cứu: Thiết kế nghiên cứu mô tả cắt ngang. Phương pháp định lượng nhằm mô tả sự gắn bó của Điều dưỡng lâm sàng.

2.4. Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

Tổng số điều dưỡng của bệnh viện quận Thủ Đức theo báo cáo cuối năm 2016 là 403 người, trong đó điều dưỡng hành chính là 33 người; 20 người có thâm niên dưới 1 năm và 45 người điều dưỡng đang trong chế độ thai sản. Do đó, tổng số điều dưỡng lâm sàng có thể đưa vào nghiên cứu là 305 người. Chúng tôi tiến hành chọn toàn bộ các điều dưỡng lâm sàng đang công tác tại bệnh viện quận Thủ Đức thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng tiêu chí chọn mẫu vào nghiên cứu. Nghiên cứu thực hiện khảo sát với tổng số phiếu phát ra là 305.

2.5. Phương pháp thu thập số liệu

Phương pháp phát vấn được sử dụng để thu thập số liệu. Quy trình thu thập số liệu thực hiện như sau: Nghiên cứu viên (NCV) lập danh sách đối tượng nghiên cứu theo từng khoa, thảo luận và thống nhất kế hoạch thu thập số liệu với lãnh đạo từng khoa. Thu thập số liệu được thực hiện theo nhóm từ 3 đến 4 khoa, phù hợp với số chỗ ngồi trong hội trường của bệnh viện. Đối tượng nghiên cứu được mời tới tập trung tại hội trường bệnh viện. Sau khi được NCV giới thiệu về mục tiêu nghiên cứu, các vấn đề đạo đức nghiên cứu và những yêu cầu, hướng dẫn điền bộ câu hỏi, đối tượng sẽ trả lời từng câu hỏi trong bộ câu hỏi tự điền được phát. Trên cơ sở kế thừa kết quả “Thang đo sự gắn bó nhân viên với tổ chức” của tác giả Trần Kim Dung (2006) và một số yếu tố liên quan từ nghiên cứu trước [3], chúng tôi xây dựng bộ câu hỏi đánh giá sự gắn bó của điều dưỡng lâm sàng với bệnh viện. Thời gian mỗi đợt thu thập số liệu kéo dài khoảng 40 phút. Sau khi hoàn thành, đối tượng nghiên cứu nộp bộ câu hỏi cho nghiên cứu viên. Nghiên cứu viên kiểm tra để bảo đảm bộ câu hỏi được hoàn thành theo đúng yêu cầu.

2.6. Thang đo và tiêu chuẩn đánh giá

Xây dựng công cụ nghiên cứu

Trên cơ sở kế thừa kết quả “Thang đo sự gắn bó nhân viên với tổ chức” của tác giả Trần Kim Dung (2006) và một số yếu tố liên quan từ nghiên cứu trước [3], chúng tôi xây dựng bộ câu hỏi đánh giá sự gắn bó của điều dưỡng lâm sàng với bệnh viện.

Tiêu chuẩn đánh giá

Để đo lường ý kiến hay thái độ người hỏi, chúng tôi sử dụng thang đo Likert. Người trả lời lựa chọn một trong 5 mức, tăng dần từ 1 đến 5. Điểm 1 tương ứng với “Rất không đồng ý”, điểm 2 tương ứng với “Không đồng ý”, điểm 3 tương ứng với “Bình thường”, điểm 4 tương ứng với “Đồng ý”, điểm 5 tương ứng với “Rất đồng ý” với nội dung được hỏi. Điểm của từng yếu tố được tính bằng trung bình của các tiểu mục có trong yếu tố đó. Một yếu tố giả sử có n tiểu mục, điểm của yếu tố đó được tính dựa trên trung bình của n tiểu mục đó. Như vậy, điểm trung bình tối thiểu của yếu tố đó là 1, tối đa là 5.

2.6. Phân tích số liệu

Số liệu sau khi thu thập được nhập liệu bằng phần mềm Epidata 3.1, sau đó được chuyển sang phần mềm SPSS 18.0 để phân tích. Áp dụng các thuật toán thống kê phân tích để tính giá trị tần số; giá trị trung bình $\pm$ độ lệch chuẩn (biến định lượng), trung vị, giá trị bé nhất; giá trị lớn nhất của các biến số nghiên cứu. Xác định các yếu tố liên quan bằng phân tích hồi quy tuyến tính đa biến giữa biến gắn bó và các biến liên quan.

2.7. Vấn đề đạo đức trong nghiên cứu

Mọi thông tin cá nhân của đối tượng nghiên cứu được giữ kín. Các thông tin thu thập được chỉ phục vụ vào mục đích nghiên cứu, không phục vụ cho bất kỳ mục đích nào khác. Kết quả nghiên cứu được phản hồi về Ban lãnh đạo bệnh viện Thủ Đức.

3. KẾT QUẢ

Nghiên cứu được tiến hành trên 305 điều dưỡng lâm sàng trong vòng 9 tháng từ tháng 12 năm 2016 đến tháng 8 năm 2017. Nghiên cứu đã ghi nhận những kết quả sau:

Bảng 1. Điểm trung bình gắn bó chung và các yếu tố gắn bó của điều dưỡng lâm sàng

Sự gắn bó chung	Tần số n	Trung bình	Trung vị	Độ lệch chuẩn	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
Lòng trung thành	305	3,61	3,67	0,84	1	5
Niềm tự hào	305	3,71	4,00	0,77	1	5
Sự nỗ lực	305	3,86	4,00	0,72	1	5
Gắn bó chung	305	3,73	3,78	0,70	1,33	5

Tại thời điểm nghiên cứu, điểm trung bình gắn bó của nhân viên điều dưỡng lâm sàng với bệnh viện quận Thủ Đức thành phố Hồ Chí Minh là $3,73 \pm 0,70$ điểm.

Bảng 2. Điểm trung bình các tiểu mục thuộc yếu tố đặc điểm công việc

Đặc điểm công việc	Tần số n	Trung bình	Trung vị	Độ lệch chuẩn	Giá trị bé nhất	Giá trị lớn nhất
Phù hợp năng lực chuyên môn	305	3,85	4,00	0,96	1	5
Có sự thử thách	305	3,92	4,00	0,89	1	5
Chủ động trong công việc	305	3,76	4,00	0,87	1	5
Công việc thú vị	305	3,74	4,00	0,90	1	5

Trong các yếu tố đặc điểm về công việc thì, điểm trung bình đồng ý với công việc của họ đang làm có sự thử thách là cao nhất 3,92 điểm; điểm trung bình đồng ý của điều dưỡng lâm sàng cho là công việc thú vị là thấp nhất 3,74.

Bảng 3. Điểm trung bình các tiểu mục thuộc yếu tố cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp

Cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp	Tần số n	Trung bình	Trung vị	Độ lệch chuẩn	Giá trị bé nhất	Giá trị lớn nhất
Tham gia đào tạo theo yêu cầu	305	3,84	4,00	0,81	2	5
Được huấn luyện kỹ năng	305	3,79	4,00	0,88	1	5
Hiểu rõ điều kiện thăng tiến	305	3,58	4,00	0,90	1	5
Nhiều cơ hội phát triển	305	3,58	4,00	0,90	1	5

Yếu tố cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp có 4 tiểu mục, điểm trung bình dao động từ 3,58 đến 3,84. Điểm trung bình của tiểu mục “Được tham gia đào tạo theo yêu cầu của công việc” là cao nhất 3,84. Tiểu mục “Biết và hiểu rõ các điều kiện để thăng tiến” có điểm trung bình thấp nhất là 3,58.

Bảng 4. Điểm trung bình các tiêu mục thuộc yếu tố lãnh đạo

Yếu tố lãnh đạo	Tần số n	Trung bình	Trung vị	Độ lệch chuẩn	Giá trị bé nhất	Giá trị lớn nhất
Truyền cảm hứng	305	3,61	4,00	0,94	1	5
Khuyến khích nhân viên	305	3,65	4,00	0,83	1	5
Làm cho nhân viên phát triển	305	3,67	4,00	0,93	1	5
Tạo sự tin tưởng và tự hào	305	3,73	4,00	0,84	1	5
Ghi nhận và thưởng đột xuất	305	3,60	4,00	1,01	1	5
Hài lòng với nhân viên	305	3,76	4,00	0,87	1	5

Điểm trung bình của tiêu mục lãnh đạo thể hiện sự hài lòng với nhân viên khi họ đạt được mục tiêu đề ra là 3,76. Điểm trung bình của các yếu tố lãnh đạo dao động từ 3,60 đến 3,76 điểm.

Bảng 5. Điểm trung bình các tiêu mục thuộc yếu tố thu nhập và sự công bằng

Yếu tố thu nhập và sự công bằng	Tần số n	Trung bình	Trung vị	Độ lệch chuẩn	Giá trị bé nhất	Giá trị lớn nhất
Sống tốt với thu nhập hiện tại	305	3,08	3,00	0,989	1	5
Trả lương xứng đáng	305	3,20	3,00	0,932	1	5
Lương, thưởng, phúc lợi hấp dẫn	305	3,05	3,00	1,087	1	5
Hài lòng với phúc lợi	305	3,13	3,00	1,119	1	5

Yếu tố thu nhập và sự công bằng có 4 tiêu mục với điểm số trung bình dao động từ 3,05 đến 3,20. Tiêu mục trả lương xứng đáng có điểm đồng ý cao nhất 3,2 điểm.

Bảng 6. Điểm trung bình các tiêu mục thuộc yếu tố khen thưởng và công nhận thành tích

Yếu tố khen thưởng và công nhận thành tích	Tần số n	Trung bình	Trung vị	Độ lệch chuẩn	Giá trị bé nhất	Giá trị lớn nhất
Lời khen kịp thời, chân thành	305	3,48	4,00	0,97	1	5
Tuyên dương nhân viên	305	3,60	4,00	0,91	1	5
Có tôn vinh thành tích	305	3,49	4,00	0,89	1	5
Trân trọng sự cống hiến	305	3,50	4,00	0,90	1	5
Vui, tự hào khi được khen	305	3,70	4,00	0,87	1	5

Điểm trung bình của tiêu mục “Vui, tự hào vì được cấp trên khen thưởng và công nhận thành tích” là cao nhất 3,70 điểm. Tiêu mục “Lời khen kịp thời, chính xác và chân thành” có điểm trung bình thấp nhất là 3,48 điểm.

Bảng 7. Điểm trung bình các tiêu mục thuộc yếu tố đồng nghiệp

Yếu tố đồng nghiệp	Tần số n	Trung bình	Trung vị	Độ lệch chuẩn	Giá trị bé nhất	Giá trị lớn nhất
Sẵn sàng lắng nghe	305	3,76	4,00	0,773	1	5
Có tinh thần đồng đội	305	3,92	4,00	0,745	2	5
Hỗ trợ trong công việc	305	4,05	4,00	0,763	2	5
Đoàn kết nhất trí trong phòng ban	305	3,99	4,00	0,847	1	5

Yếu tố đồng nghiệp có 4 tiêu mục, trong đó tiêu mục nhân viên được đồng nghiệp hỗ trợ trong công việc là cao nhất với điểm trung bình 4,05 điểm. Yếu tố đồng nghiệp có điểm số trung bình từ 3,76 đến 4,05.

Bảng 8. Điểm trung bình các tiêu mục thuộc yếu tố môi trường làm việc

Yếu tố môi trường làm việc	Tần số n	Trung bình	Trung vị	Độ lệch chuẩn	Giá trị bé nhất	Giá trị lớn nhất
Thời gian làm việc hợp lý	305	3,52	4,00	0,970	1	5
Thuận tiện khi đi đến bệnh viện	305	3,60	4,00	0,962	1	5
Thoải mái tại nơi làm việc	305	3,57	4,00	0,957	1	5
Không khí làm việc thân thiện	305	3,76	4,00	0,923	1	5

Điểm trung bình tiêu mục thời gian làm việc hợp lý là 3,52. Điểm trung bình của các tiêu mục dao động trong khoảng 3,52 đến 3,76.

Bảng 9. Hồi quy tuyến tính đa biến của sự gắn bó của điều dưỡng lâm sàng và các yếu tố liên quan

Các yếu tố	B chuẩn hoá	p	VIF
Đặc điểm công việc	0,17	0,001	1,40
Cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp	0,19	0,001	1,66
Yếu tố thu nhập và sự công bằng	0,18	0,001	1,33
Yếu tố đồng nghiệp	0,34	0,001	1,28

Phân tích hồi quy tuyến tính đa biến giữa sự gắn bó của điều dưỡng lâm sàng và 7 yếu tố liên quan thì có 3 yếu tố đã xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến (yếu tố lãnh đạo VIF: 3,02; Yếu tố khen thưởng và công nhận thành tích VIF: 2,48; Yếu tố môi trường làm việc VIF: 2,43), do đó chúng tôi đã loại 3 yếu tố trên ra khỏi mô hình hồi quy tuyến tính đa biến. Kết quả bảng 9, cho thấy 4 biến độc lập đều có liên quan cùng chiều đến sự gắn bó của điều dưỡng lâm sàng ở mức tin cậy 95%. Yếu tố đồng nghiệp là yếu tố có tác động mạnh đến sự gắn bó của điều dưỡng lâm sàng với bệnh viện ($B = 0,34$).

4. BÀN LUẬN

Vấn đề nghiên cứu sự gắn bó với tổ chức hiện đã được các tác giả Việt Nam triển khai trên mẫu nghiên cứu là nhân viên văn phòng hoặc công nhân từ các công ty, chưa triển khai trên các đối tượng là

nhân viên y tế tại bệnh viện. Trong khi đó trên thế giới đã có nhiều nghiên cứu về ảnh hưởng của động lực làm việc đến sự gắn bó chung. Thông thường các tác giả tiến hành trên điều dưỡng và một đối tượng khác để so sánh, hoặc các điều dưỡng ở nhiều bệnh viện khác nhau hoặc khác nhau về cách phát vấn (gửi mail và phát vấn trực tiếp) nhằm chuẩn hóa lại kết quả đầu ra [7]. Một số tác giả như Hồ Huy Tự [6], Đỗ Xuân Khánh [5], Phạm Thế Anh [1] phân tích kết quả dựa trên các thành phần nhỏ của sự gắn bó (trung thành, tự hào, nỗ lực). Trong phạm vi đề tài này chúng tôi quan tâm biến đầu ra là sự gắn bó chung. Nghiên cứu phân tích mối liên quan giữa sự gắn bó chung với yếu tố yếu tố thuộc về tổ chức của đối tượng nghiên cứu bằng mô hình hồi quy tuyến tính đa biến. Duy trì nhân lực là một bài toán khó, đặc biệt là đối với nhân viên trẻ - những người ưa thích sự thay đổi và mạo hiểm thì việc duy trì nguồn

nhân lực càng là vấn đề khó đối với các đơn vị [4]. Tại thời điểm nghiên cứu, điểm số trung bình gắn bó của các nhân viên điều dưỡng lâm với bệnh viện là $3,73 \pm 0,70$ điểm. Điểm số này cao hơn kết quả nghiên cứu của tác giả Mehmet Topa và Omer Giderb (2013) tại Thổ Nhĩ Kỳ có điểm số trung bình gắn bó của điều dưỡng và thư ký y khoa là $3,01 \pm 0,48$ điểm, trong nghiên cứu này, hai tác giả đã sử dụng thang đo Likert 5 mức tương tự nghiên cứu của chúng tôi, tuy nhiên kết quả thấp hơn nghiên cứu của chúng tôi có thể là do trong nghiên cứu này sử dụng công cụ đo lường khác chúng tôi [8]. Cần xem xét sự gắn bó dưới góc độ yếu tố tổ chức góp phần làm rõ hơn mối liên quan của các yếu tố này để nâng cao sự hài lòng góp phần tăng tỷ lệ gắn bó. Việc duy trì một lực lượng lao động bền vững là một lợi thế lớn trong môi trường chăm sóc sức khỏe. Một lực lượng lao động gắn bó sẽ ảnh hưởng đến sự tin tưởng của người bệnh.

Điểm trung bình gắn bó của điều dưỡng lâm sàng với bệnh viện Thủ Đức là chưa cao. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến hiện tượng này. Một số người nghĩ việc hoặc có thái độ làm việc không tích cực, không gắn bó do vấn đề sức khỏe hoặc những nguyên nhân

bất khả kháng, nhưng hầu hết nhân viên y tế không gắn bó là do có động cơ cụ thể. Xét về mức lương, bệnh viện Thủ Đức đã chuyển qua cơ chế tự thu chi, mặt bằng chung về thu nhập của điều dưỡng có cải thiện hơn một số bệnh viện cùng tuyến trong khu vực. Tuy nhiên người điều dưỡng thường không được hưởng nhiều phúc lợi và tổng thu nhập, cơ hội làm việc ngoài giờ nhiều như bác sĩ. Hầu hết điều dưỡng lâm sàng mong muốn được cải thiện hơn nữa thu nhập và sự công bằng trong thu nhập.

5. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Điểm trung bình gắn bó của nhân viên điều dưỡng lâm sàng với bệnh viện quận Thủ Đức thành phố Hồ Chí Minh là $3,73 \pm 0,70$ điểm. Các yếu tố Đặc điểm công việc; Cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp; Yếu tố thu nhập và sự công bằng; Yếu tố đồng nghiệp có liên quan đến sự gắn bó của điều dưỡng lâm sàng với bệnh viện quận Thủ Đức. Bệnh viện cần tổ chức bố trí công việc hợp lý, tạo điều kiện phát triển chuyên môn; nâng cao thu nhập và sự công bằng; môi trường đồng nghiệp tốt để điều dưỡng lâm sàng có sự cống hiến nhiều hơn cho bệnh viện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Thế Anh và Nguyễn Thị Hồng Đào (2013), "Quản trị nguồn nhân lực và sự gắn kết của người lao động với doanh nghiệp", *Tạp chí khoa học đại học quốc gia Hà Nội*, Số 29(4), tr. 24-34.
2. Trần Kim Dung (2003), *Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb. Tổng hợp Tp. Hồ Chí Minh.
3. Trần Kim Dung và Morris Abraham (2005), "Đánh giá ý thức gắn bó với tổ chức và sự thỏa mãn đối với công việc trong điều kiện của Việt Nam", *Hội nghị quốc tế về quản lý giáo dục*.
4. Đỗ Phú Trần Tình và cộng sự (2012), "Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó lâu dài của nhân viên trẻ với doanh nghiệp", *Tạp chí phát triển và hội nhập*, Số 7 (17), tr. 54-60.
5. Hồ Huy Tựu và Phạm Hồng Liêm (2012), "Sự gắn

bó của nhân viên đối với công ty du lịch Khánh Hòa", *Tạp chí phát triển kinh tế*, Số 264, tr. 56-63.

6. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of occupational and organizational psychology*, 63(1), pp. 1-18.

7. Brief, A. P., & Aldag, R. J. (1980), "Antecedents of organizational commitment among hospital nurses", *Sociology of Work and Occupations*, 7(2), pp. 210-221.

8. Top, M., & Gider, O. (2013), "Interaction of organizational commitment and job satisfaction of nurses and medical secretaries in Turkey", *The International Journal of Human Resource Management*, 24(3), pp. 667-683.