

MỐI LIÊN QUAN GIỮA CÁC YẾU TỐ NHÂN KHẨU HỌC, ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC, TÂM LÝ ĐƯỢC TRAO QUYỀN VÀ SỰ HÀI LÒNG VỚI NGHỀ NGHIỆP CỦA ĐIỀU DƯỠNG TẠI HÀ NỘI, VIỆT NAM

Chủ đề tài: Nguyễn Thị Thanh Hương
(Thạc sĩ điều dưỡng, bộ môn quản lý và nghiên cứu khoa học điều dưỡng,
Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định)
Giáo viên hướng dẫn: PGS. TS. Gunyadar Prachusilpa
(Khoa Điều dưỡng, trường Đại học Chulalongkorn Thái Lan)

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Nhân lực điều dưỡng có vai trò rất quan trọng trong công tác chăm sóc sức khỏe người bệnh. Thiếu hụt nhân lực điều dưỡng đang xảy ra trên quy mô toàn cầu, và một trong các biện pháp để giải quyết vấn đề này là nâng cao sự hài lòng của điều dưỡng.

Mục tiêu: Nghiên cứu được tiến hành nhằm xác định sự hài lòng với nghề nghiệp của điều dưỡng và xác định mối liên quan giữa các yếu tố nhân khẩu học, điều kiện làm việc, tâm lý được trao quyền và sự hài lòng với nghề nghiệp của điều dưỡng tại Hà Nội, Việt Nam.

Đối tượng và phương pháp: Nghiên cứu tương quan thực hiện trên 365 điều dưỡng viên ở 3 bệnh viện tại Hà Nội từ tháng 9/2015 đến hết tháng 10/2015 thông qua bộ câu hỏi có cấu trúc sẵn.

Kết quả: Sự hài lòng với nghề nghiệp của điều dưỡng viên ở mức độ trung bình. Hài lòng của điều dưỡng không liên quan đến trình độ học vấn, thâm niên không nhưng có liên quan với đơn vị công tác, điều kiện làm việc, tâm lý được trao quyền.

Kết luận: Sự hài lòng với nghề nghiệp của điều dưỡng chưa cao nên các nhà quản lý cần quan tâm hơn đến việc nâng cao mức độ hài lòng.

Từ khóa: Điều dưỡng, Hà Nội.

SUMMARY

RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL FACTORS, CONDITIONS OF WORK, PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT, AND JOB SATISFACTION OF NURSES, HANOI, VIETNAM

Author: Nguyen Thi Thanh Huong (Nam Dinh University of Nursing)

Background: Nurses staff have important role in taking care and recovering health for patients. Nursing shortage is the most important problem for health care system all around the world. Improving job satisfaction of nurses is one of solutions for this situation.

Objectives: This study were to examine the job satisfaction of professional nurses, and to examine relationships between personal factors, conditions of work, psychological empowerment, and job satisfaction of professional nurses, Hanoi, Vietnam.

Materials and method: correlational study on 365 nurses of Bach Mai Hospital, Viet Duc Hospital, and E Hanoi Hospital from September to October 2015. The data were collected by using questionnaires: personal factors, conditions of work, psychological empowerment, and job satisfaction of professional nurses.

Results: Job satisfaction of professional nurses were at the moderate level. Personal factors including education level, and work experience were not significantly correlated with job satisfaction at.05 level. However, working unit was significantly correlated with job satisfaction at.05 level. Additionally, there were positively significant relationship between conditions of work, psychological empowerment and job satisfaction of professional nurses at.05.

Conclusion: Nurses manager are suggested to pay more attention to professional nurses on the empowerment to promote nurse's job satisfaction.

Keywords: Nurses, Hanoi.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Điều dưỡng là phần rất quan trọng trong hệ thống chăm sóc sức khỏe [6]. Người bệnh nhận sự chăm sóc trực tiếp từ điều dưỡng, chính vì vậy điều dưỡng đóng một vai trò rất quan trọng trong các hoạt động của bệnh viện [6]. Một trong những tiêu chí để đánh giá chất lượng điều dưỡng là sự hài lòng với nghề nghiệp. Tuy nhiên hiện nay sự thiếu hụt nhân lực điều dưỡng đang xảy ra trên quy mô toàn cầu. Đây là

vấn đề này rất quan trọng đối với hệ thống chăm sóc sức khỏe của cả các nước phát triển và đang phát triển [9]. Với các nước phát triển như Úc, trong giai đoạn từ năm 2006 – 2016, mỗi năm nước này cần 13,500 điều dưỡng mới để đáp ứng nhu cầu về nhân lực [8]. Hay như Canada, tính đến năm 2016 thì nước này ước tính thiếu khoảng 113,000 điều dưỡng viên [8]. Tình trạng này cũng xảy ra với Mỹ khi nước này ước tính đến năm 2020 sẽ thiếu 20% nguồn

nhân lực điều dưỡng theo yêu cầu [8]. Các nước đang phát triển cũng đang ở trong tình trạng thiếu nhân lực như Ghana chỉ có 4000 điều dưỡng khi mà số lượng cần lên đến 10.000 [8]. Thêm vào đó tỷ lệ điều dưỡng chuyển sang làm ở các ngành nghề khác tăng lên khá cao từ 17,4% lên đến 24% [8]. Nâng cao sự hài lòng với nghề nghiệp của điều dưỡng là một trong những phương pháp để giải quyết tình trạng này [11]. Khi mức độ hài lòng với nghề nghiệp của điều dưỡng cao thì sẽ làm giảm tình trạng điều dưỡng bỏ việc, nâng cao chất lượng chăm sóc và nâng cao kết quả điều trị cho bệnh nhân [11]. Do đó, hài lòng của điều dưỡng với nghề nghiệp là một chỉ số quan trọng để đánh giá tình huống của một tổ chức hay một cá nhân và cũng là mục tiêu cần đạt được của ngành y tế [17].

Theo Stamps (1997), sự hài lòng là nhận thức của người điều dưỡng về cảm giác hay thái độ tích cực về các khía cạnh tổng thể của công việc trong bệnh viện thông qua sáu yếu tố: sự trả lương, thưởng; quyền tự chủ, nhiệm vụ được yêu cầu, chính sách của tổ chức, sự tương tác, tình trạng chuyên nghiệp [16]. Các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng điều kiện làm việc, tâm lý được trao quyền là một trong những yếu tố then chốt ảnh hưởng đến hài lòng của điều dưỡng với nghề nghiệp. Theo Laschinger (2006) điều kiện làm việc bao gồm việc tiếp cận thông tin, tiếp cận các nguồn lực, có cơ hội cho sự phát triển và được hỗ trợ để thúc đẩy nhân viên hướng tới những kết quả tích cực của tổ chức [10]. Tâm lý được trao quyền là trạng thái tâm lý mà cá nhân đạt được cảm giác kiểm soát trong môi trường làm việc [15]. Spreitzer (1995) định nghĩa tâm lý được trao quyền như một cấu trúc động lực thúc đẩy nhân viên, đặc biệt tập trung vào niềm tin cá nhân để đánh giá vai trò của họ trong một tổ chức, được thể hiện qua 4 yếu tố: ý nghĩa, thẩm quyền, quyền tự quyết, và tác động [15]. Tâm lý được trao quyền giúp làm tăng sự hài lòng với nghề nghiệp và giảm căng thẳng trong công việc [15]. Bên cạnh đó cũng có một số nghiên cứu cho rằng các yếu tố nhân khẩu học như trình độ học vấn, thâm niên công tác, đơn vị công tác cũng có mối liên quan đến sự hài lòng với nghề nghiệp của điều dưỡng. Theo Carol và cộng sự (2012) điều dưỡng làm ở khoa nội trú có mức độ hài lòng với nghề nghiệp thấp hơn so với các khoa khác [5]. Nghiên cứu của Trần Thị Châu (2005) chỉ ra rằng những điều dưỡng có trình độ học vấn cao hơn thì lại ít hài lòng hơn so với những điều dưỡng ở trình độ thấp hơn [4]. Thâm niên công tác cũng là 1 yếu tố liên quan đến sự hài lòng. Những điều dưỡng có thâm niên công tác lớn hơn 10 năm thì có tỷ lệ hài lòng thấp hơn so với những điều dưỡng khác [7].

Ở Việt Nam, hệ thống chăm sóc y tế cũng đang đối mặt với tình trạng thiếu nhân lực điều dưỡng và sự phân bố điều dưỡng không đều giữa các vùng miền [14]. Theo tổng cục thống kê năm 2013, tỷ lệ giữa điều dưỡng trên người dân là 113:10000, con số này phản ánh tỷ lệ thấp hơn nhiều so với mức

trung bình của thế giới là 343:100.000 người [3]. Tỷ lệ bác sĩ / điều dưỡng cũng chỉ có 1: 1,8; trong khi theo khuyến cáo của WHO, tỷ lệ cần thiết là 1: 4 [17]. Việt Nam phải đối mặt với sự thiếu hụt nhân lực điều dưỡng vì số lượng lớn các điều dưỡng nghỉ hưu, điều dưỡng bỏ nghề và sự thiếu kinh nghiệm của các điều dưỡng mới làm [1,4]. Theo một số khảo sát, tỷ lệ hài lòng của Điều dưỡng với công việc không cao [1,2,4]. Chính vì vậy khoảng 60% điều dưỡng viên không muốn con mình học ngành này [4]. Hà Nội là một trong những trung tâm chính trị, văn hóa và kinh tế lớn ở Việt Nam. Hà Nội cũng là nơi tập trung nhiều bệnh viện lớn nhất miền Bắc. Dịch vụ chăm sóc sức khỏe của ở các bệnh viện ở Hà Nội rất phát triển chính vì vậy các trường hợp bệnh nặng thường được chuyển lên Hà Nội. Vì vậy, nó đòi hỏi một dịch vụ chăm sóc điều dưỡng tốt hơn tại Hà Nội hơn bất cứ nơi nào khác. Tỷ lệ điều dưỡng chiếm 45,2% trong tổng số nhân lực trong hệ thống chăm sóc sức khỏe trong các cơ sở khám chữa bệnh tại Hà Nội [3]. Ở Việt Nam không có nhiều nghiên cứu về các yếu tố liên quan đến sự hài lòng của điều dưỡng như các nước trên thế giới. Phần lớn các nghiên cứu xác định tỷ lệ hài lòng với nghề nghiệp của điều dưỡng [1,2]. Hiện nay chưa có nghiên cứu về mối quan hệ giữa các yếu tố nhân khẩu học, điều kiện làm việc, tâm lý được trao quyền với sự hài lòng với nghề nghiệp của Điều dưỡng. Do vậy tôi tiến hành nghiên cứu này với các mục tiêu:

- *Xác định mức độ hài lòng với nghề nghiệp, điều kiện làm việc, tâm lý được trao quyền của điều dưỡng viên tại Hà Nội.*

- *Xác định mối liên quan giữa các yếu tố nhân khẩu học, điều kiện làm việc, tâm lý được trao quyền và sự hài lòng với nghề nghiệp của điều dưỡng viên tại Hà Nội, Việt Nam.*

ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1. Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả tương quan.

2. Đối tượng nghiên cứu: Điều dưỡng viên làm việc tại 3 bệnh viện tại Hà Nội.

3. Địa điểm và thời gian nghiên cứu: Nghiên cứu thực hiện tại 3 bệnh viện: Bạch Mai, Việt Đức, E Hà Nội từ tháng 9/2015 đến hết tháng 10/2015.

4. Phương pháp chọn mẫu và cỡ mẫu

- Cỡ mẫu: Cỡ mẫu được tính theo công thức của Yamane (1973). Dựa trên công thức này và lựa chọn mức độ tin cậy là 95% thì có 365 điều dưỡng viên được chọn tham gia vào nghiên cứu.

+ Tiêu chuẩn lựa chọn: Điều dưỡng trực tiếp làm công việc chăm sóc người bệnh và có thâm niên tối thiểu 1 năm.

+ Tiêu chuẩn loại trừ: Điều dưỡng làm ở vị trí lãnh đạo, quản lý.

- Phương pháp chọn mẫu: Chọn mẫu theo phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên chùm.

5. Kỹ thuật thu thập số liệu: Đối tượng nghiên cứu tự hoàn thành bộ câu hỏi đã được thiết kế sẵn gồm 4 phần: các yếu tố nhân khẩu học (gồm 7 câu

hỏi), điều kiện làm việc (gồm 12 câu hỏi), tâm lý được trao quyền gồm (12 câu hỏi), sự hài lòng với nghề nghiệp (gồm 44 câu hỏi). Chỉ số Cronbach Alpha của từng phần trong bộ câu hỏi đều lớn hơn 0,8. Ngoại trừ phần về yếu tố nhân khẩu học, các phần còn lại được đánh giá dựa trên thang đo Likert 5.

6. Kỹ thuật phân tích và xử lý số liệu: Số liệu được làm sạch và phân tích dựa trên phần mềm SPSS 17.0 với thống kê mô tả tần suất, tỷ lệ phần trăm, trung bình cộng, độ lệch chuẩn, sử dụng phép kiểm định Chi-square, Pearson Correlation.

7. Đạo đức trong nghiên cứu: Nghiên cứu được thông qua bởi hội đồng đạo đức trong nghiên cứu y sinh học của Trường Đại học Y tế công cộng và Hội đồng Đạo đức của các Bệnh viện Bạch Mai, Việt Đức và E Hà Nội.

KẾT QUẢ

1. Mức độ hài lòng với nghề nghiệp, điều kiện làm việc, tâm lý được trao quyền của Điều dưỡng tại Hà Nội

Kết quả ở bảng 1 cho thấy các điều dưỡng viên có hài lòng chung với nghề nghiệp ở mức độ trung bình trong đó yêu cầu về nhiệm vụ có điểm hài lòng thấp nhất, tình trạng chuyên nghiệp có điểm hài lòng cao nhất. Tuy nhiên, điều kiện làm việc và tâm lý được trao quyền của các điều dưỡng lại ở mức độ cao. Điểm số ở các phần tương đối đồng duy chỉ có điều dưỡng cho điểm ảnh hưởng của mình là thấp nhất.

Bảng 1: Mức độ hài lòng với nghề nghiệp, điều kiện làm việc và tâm lý được trao quyền của điều dưỡng viên (n = 365)

Nội dung	\bar{X}	SD	Mức độ
Hài lòng với nghề nghiệp (tổng)	3,12	0,29	Trung bình
Yêu cầu về nhiệm vụ	2,52	0,39	Trung bình
Sự tương tác	3,35	0,40	Trung bình
Chính sách của tổ chức	3,16	0,43	Trung bình
Quyền tự chủ	3,07	0,46	Trung bình
Tình trạng chuyên nghiệp	3,59	0,50	Cao
Sự trả lương, thưởng	2,71	0,47	Trung bình
Điều kiện làm việc (tổng)	3,73	0,44	Cao
Cơ hội	3,79	0,52	Cao
Hỗ trợ	3,80	0,59	Cao
Thông tin	3,66	0,62	Cao
Nguồn lực	3,70	0,53	Cao
Tâm lý được trao quyền (tổng)	3,59	0,39	Cao
Ý nghĩa	3,81	0,52	Cao
Năng lực	4,01	0,49	Cao
Quyền tự quyết	3,57	0,63	Cao
Ảnh hưởng	2,98	0,75	Trung bình

2. Mối liên quan giữa các yếu tố nhân khẩu học, điều kiện làm việc, tâm lý được trao quyền với hài lòng của Điều dưỡng tại Hà Nội

Bảng 2: Mối liên quan giữa trình độ học vấn, đơn vị công tác với hài lòng của điều dưỡng (n = 365)

	χ^2	Df	Sig
Trình độ học vấn	115,063	8	,377
Đơn vị công tác	348,074	8	,020*

*p<0,05

Bảng 3: Mối liên quan giữa thâm niên công tác, điều kiện làm việc, tâm lý được trao quyền với hài lòng của điều dưỡng (n = 365)

Biến số	1	2	3	4
1, Thâm niên công tác	1			
2, Điều kiện làm việc	,10	1		
3, Tâm lý được trao quyền	,92	,445*	1	
4, Sự hài lòng với nghề nghiệp	,83	,42*	,28*	1

*p<0,05

Bảng 2 và bảng 3 cho thấy điều kiện làm việc và tâm lý được trao quyền có mối liên quan tích cực đến sự hài lòng của điều dưỡng ($r = 0,42$, $r = 0,28$) ở ngưỡng thống kê 0,05. Khoảng 25% của thay đổi ở mức độ hài lòng có thể được giải thích bởi các điều kiện làm việc và tâm lý được trao quyền. Có sự liên quan giữa đơn vị công tác với sự hài lòng của điều dưỡng nhưng không có mối liên quan giữa trình độ học vấn và thâm niên công tác với sự hài lòng của điều dưỡng ở ngưỡng thống kê 0,05. Trong nghiên cứu này tâm lý được trao quyền và điều kiện làm việc cũng có mối liên quan tích cực với nhau.

BÀN LUẬN

Sự hài lòng của điều dưỡng trong nghiên cứu này ở mức độ trung bình. Kết quả này tương tự như một số nghiên cứu cũng ở Việt Nam cũng như ở trên thế giới [1,4,13]. Điều này có nghĩa các điều dưỡng viên khá hạnh phúc với công việc của họ và với những gì họ làm. Theo kết quả trên điều dưỡng đã nhận thức được tính chuyên nghiệp của nghề, tuy vậy họ nhận thấy cũng còn khá nhiều công việc phân công mà họ thấy chưa hợp lý.

Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra điều kiện làm việc, tâm lý được trao quyền của điều dưỡng ở mức độ cao. Kết quả này tương tự với các nghiên cứu ở các nước phát triển trên thế giới như của Laschinger và Kuollhanen [9,11]. Điều này có thể được giải thích bởi địa điểm tiến hành nghiên cứu là những bệnh viện thuộc tuyến trung ương, nơi mà có sự đầu tư nhiều nhất về điều kiện làm việc và đội ngũ nhân lực [18]. Các điều dưỡng viên đánh giá cao về điều kiện làm việc và tâm lý được trao quyền chứng tỏ họ đã nhận thức được động cơ giúp họ thành công trong công việc, giúp họ được làm những gì họ muốn làm hơn là làm những gì phải làm.

Trong nghiên cứu này, trình độ học vấn, thâm niên công tác không có mối liên hệ với hài lòng của Điều dưỡng. Kết quả này tương tự với nghiên cứu của Carol và cộng sự [5], tuy nhiên không tương tự với kết quả nghiên cứu của Lê Thanh Nhuận [1]. Theo nghiên cứu của Lê Thanh Nhuận thì những điều dưỡng có trình độ học vấn cao hơn thì lại có mức độ hài lòng thấp hơn những điều dưỡng khác. Nguyên nhân là do các điều dưỡng ở trình độ khác nhau lại làm công việc giống nhau, và họ không nhận thấy được vị trí, vai trò của mình trong tổ chức. Có thể sự khác biệt này được giải thích bởi sự khác biệt về địa điểm nghiên cứu trong các nghiên cứu khác nhau. Nghiên cứu ở đây được thực hiện ở bệnh viện tuyến trung ương, nơi mà sự phân quyền và phân cấp của điều dưỡng được thể hiện khá rõ, điều dưỡng ở các trình độ khác nhau có nhiệm vụ khác

nhau [18]. Laschinger (2012) chỉ ra rằng thông thường các điều dưỡng viên thường hỗ trợ và giúp đỡ lẫn nhau khi thực hiện nhiệm vụ do đó nhân viên mới thường nhanh chóng hòa nhập với môi trường là việc [11]. Tuy nhiên kết quả cũng cho thấy đơn vị công tác phụ có liên quan đến hài lòng với công việc, kết quả này tương tự với các nghiên cứu của Kuollanen, Laschinger [2,9]. Điều này có thể được giải thích bởi tình trạng bệnh nhân, chính sách làm việc, quản lý ở các khoa là khác nhau.

Điều kiện làm việc và tâm lý được trao quyền có liên quan tích cực đến sự hài lòng của điều dưỡng. Kết quả này tương tự với các nghiên cứu của Kuokkanen, Laschinger [2,9]. Như vậy sự hỗ trợ và tôn trọng của những nhà lãnh đạo, nhà quản lý đặc biệt quan trọng đối với các điều dưỡng để họ hoàn thành nhiệm vụ của bản thân. Nếu không được hỗ trợ trong điều kiện làm việc và được trao quyền thì các điều dưỡng sẽ khó đối phó được với các thách thức của tổ chức [10].

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Sự hài lòng chung của Điều dưỡng ở Hà Nội với nghề nghiệp ở mức độ trung bình trong đó hài lòng với tình trạng chuyên nghiệp ở mức độ cao nhất và hài lòng với yêu cầu về nhiệm vụ là thấp nhất. Điều kiện làm việc và tâm lý được trao quyền của các Điều dưỡng ở Hà Nội ở mức độ cao.

Không có sự liên quan giữa thâm niên công tác, trình độ học vấn với sự hài lòng của Điều dưỡng. Tuy nhiên có sự liên quan giữa đơn vị công tác, điều kiện làm việc, tâm lý được trao quyền với sự hài lòng ở ngưỡng thống kê 0,05.

2. Kiến nghị

Đối với những nhà lãnh đạo, quản lý trong lĩnh vực điều dưỡng: những phát hiện trong nghiên cứu này chỉ ra rằng việc xây dựng điều kiện làm việc tốt, đồng thời hỗ trợ, giúp điều dưỡng viên hình thành nên tâm lý được trao quyền có ý nghĩa quan trọng để tăng sự hài lòng của điều dưỡng.

Kết quả của nghiên cứu này cũng có thể làm cơ sở cho các nghiên cứu trong tương lai về chủ đề này. Các nhà nghiên cứu sau này có thể tiến hành nghiên cứu sâu hơn với thiết kế can thiệp, hoặc lựa chọn phạm vi nghiên cứu khác. Bên cạnh đó, các nhà nghiên cứu sau này có thể thực hiện một nghiên cứu tương tự với số lượng mẫu nghiên cứu lớn hơn hoặc lựa chọn các điều dưỡng viên làm ở tuyến tỉnh hoặc tuyến cơ sở

Nghiên cứu này chỉ quan tâm đến những yếu tố có ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng của điều dưỡng là điều kiện làm việc, và tâm lý trao quyền. Tuy nhiên, trong thực tế, có rất nhiều yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc bao gồm cả yếu tố ảnh hưởng tích cực và yếu tố ảnh hưởng tiêu cực. Do đó các nghiên cứu khác có thể tiến hành nghiên cứu mở rộng với nhiều yếu tố khác nhau liên quan đến hài lòng với nghề nghiệp của điều dưỡng để có

một bức tranh toàn cảnh về vấn đề này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lê Thanh Nhuận & Lê Cự Linh (2009), Sự hài lòng với công việc của nhân viên y tế tuyến cơ sở, Tạp chí Y tế Công cộng, số 11(11), tr. 18-24.
2. Lê Thành Tài & Đoàn Văn Hiện (2008), Khảo sát sự hài lòng về nghề nghiệp của điều dưỡng Bệnh viện Đa khoa huyện Phước Long, tỉnh Bạc Liêu, Tạp chí Y học Hồ Chí Minh, số 12(4), tr. 216 – 220.
3. Tổng cục Thống kê (2013), Niên giám thống kê năm 2013.
4. Trần Thị Châu (2005), Khảo sát sự hài lòng của điều dưỡng về nghề nghiệp tại 14 cơ sở y tế ở TP. Hồ Chí Minh. Kỹ yếu đề tài nghiên cứu khoa học điều dưỡng toàn quốc lần thứ II. Nhà xuất bản GTVT, Hà Nội, tr 43-49.
5. Carol R. & Cameron H. (2012), Examination of socio-demographics and job satisfaction in Australian registered nurses, 20, 161-169.
6. Chang C. & Chang H. (2007). Effects of internal marketing on nurse job satisfaction and organizational commitment: example of medical centers in Southern Taiwan. Journal of Nursing Research, 15(4), 265-274.
7. Duong, T. N. (2003). Job satisfaction among nurses working at Can Tho general hospital in Vietnam. Masters Thesis, Faculty of Nursing, Chiang Mai University.
8. International Council of Nurses (2003). Global issues in supply and demand of nurses. SEW News January-March. Geneva. International Council of Nurses. Retrieved October 17, 2014, from <http://www.icn.ch/sewjanmarch03.htm>.
9. Kuokkanen L.(2003), Nurse empowerment, job-related satisfaction, and organizational commitment, Journal of nursing care quality, 18(3), 184-92.
10. Laschinger H.K.S. (2006), The impact of staff nurse empowerment on person-job fit and work engagement/burnout, Nursing Administration Quarterly, 30, p. 358-367.
11. Laschinger H. (2012), Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses, Journal of Nursing Management, 20, 472-481.
12. Miracle V., Miracle J. (2004), The nursing shortage, Critical Nursing Care, 23(5).
13. Nantsupawat A. (2011), Impact of nurse work environment and staffing on hospital nurse and quality of care in Thailand, Journal of Nursing Scholarship, p. 1-8.
14. Ngoc. N.B., Lien. N.B., Huong. N.L (2005), Human Resource for Health in Vietnam and mobilization of medical doctors to commune health centers, Asia Pacific Action Alliance on Human Resources for Health.
15. Spreitzer G.M. (1995), An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace, American journal of community psychology, 23(5).
16. Stamps P. (1997), Nurses and Work Satisfaction: An Index for Measurement 2nd edn, Health Administration Press, Chicago.
17. WHO (2006), The world health report 2006: working together for health, Geneva.
18. WHO (2011), Essential package of health service: Secondary&Tertiary care: The district, country & National health systems, Ministry of Health & Social Welfare Liberia.