

WORK LIFE BALANCE IMPACT ON JOB BURNOUT (In case of concrete industry)

Zolzaya Gantsetseg^I, Uyanga Ganbaatar^{II}

Abstract: This study explores the influence of work-life balance on job burnout. The research was conducted among 100 employees working at a concrete batching plant in Mongolia. The primary aim of the study is to emphasize the role of work-life balance as a significant underlying factor contributing to employee burnout. The findings reveal that when work interferes with personal life, and personal life interferes with work, burnout factors tend to increase. Conversely, when work and personal life positively reinforce each other, burnout levels decrease. Data were collected using a structured questionnaire distributed via an online tool (Google Forms), and statistical analysis was performed using the Stata software package.

Keywords: Work-life balance, Job burnout, Emotional exhaustion, Depersonalization, Personal accomplishment.

АЖИЛ АМЬДРАЛЫН ТЭНЦВЭРТ БАЙДАЛ АЖЛЫН ТУЙЛДАЛД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ (Бетон зуурмагийн үйлдвэрийн жишээн дээр)

Хураангуй: Энэхүү судалгаагаар, Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал (work-life balance) нь Ажлын туйлдад (job burnout) — д хэрхэн нөлөөлж байгааг авч үзлээ. Уг судалгааг Монгол Улсад бетон зуурмагийн үйлдвэрт ажиллаж буй 100 ажилтны дунд хийсэн. Энэхүү судалгаанд ажил олгогчдод ажилтнуудын туйлдлын цаана байх олон шалтгааны нэг болох “Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал”-ын талаарх ойлголтыг онцоллоо. Судалгааны үр дүнд, ажил нь хувийн амьдралд болон хувийн амьдрал нь ажилд саад учруулж байхад ажлын туйлдлын хүчин зүйлс өсдөг байна. Харин ажил болон хувийн амьдрал харилцан эерэг нөлөөтэй байхад ажлын туйлдлын хүчин зүйлс сөрөг утгатай гарлаа. Судалгааны ажлаа асуулгын аргаар, цахим арга хэрэгсэл /гүүгл форм/ ашиглан нийт 100 хүнээс авч, Stata программ ашиглан статистик шинжилгээг хийсэн.

Түлхүүр үгс: Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал, ажлын туйлдад, эмоцййн ядаргаа, ажлаас хөндийрөх байдал, хувийн үр дүнгийн бууралт

^I Business School, National University of Mongolia, (E-mail): 23B1NUM0616@stud.num.edu.mn

^{II} Business School, National University of Mongolia, (E-mail): Uyanga.g@num.edu.mn

Оршил

“Ажиллахын тулд амьдардаг уу, амьдрахын тулд ажилладаг уу” гэсэн асуултын хариуг энэхүү “Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал” гэх ойлголт онолын хувьд өгдөг байна (Greenhaus, 2011). Энэ нь ажил болон хувийн амьдралын тэнцвэрт байдлыг үр ашигтайгаар зохион байгуулж, аль аль нь үр дүнтэй байх асуудлын тухай юм (Clark, 2000).

Олон улсын судалгаанууд ажил амьдралын тэнцвэр нь хувь хүний сайн сайхан байдал, нийгмийн тогтвортой хөгжилд чухал нөлөөтэйг онцолж байна. Тухайлбал, (OECD, 2020) тайланд ажил амьдралын зохистой хуваарилалт нь аз жаргал, эрүүл мэнд, ажлын бүтээмжтэй салшгүй холбоотойг дурдсан бол (OIL, 2022) байгууллага гэр бүл болон хувийн амьдралтайгаа уялдуулах боломжгүй ажиллах нөхцөл нь сэтгэлзүйн дарамт, туйлдал үүсгэх эрсдэлийг нэмэгдүүлдэгийг тэмдэглэсэн байна. Иймд ажил амьдралын тэнцвэрийг судлах нь хөдөлмөрийн зах зээл дэх хүний хөгжлийг дэмжих, байгууллагын бодлогыг боловсронгуй болгох үндэс суурь болж өгдөг.

Монгол Улсын хувьд ч энэхүү асуудал хурцдаж буйг сүүлийн үеийн судалгааны үр дүн харуулж байна. (Гэр бүл хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам, 2022) судалгаагаар ажил эрхлэгчдийн 60% нь ажлын стрессээс үүдэлтэй сэтгэлзүйн эрсдэлтэй болсон гэж үзжээ. (Монголын залуучуудын холбоо, 2023) тайлангаас харахад 18-35 насны залуусын 45% нь ажлын өндөр ачаалалтай холбоотойгоор хувийн амьдралдаа хангалттай цаг гаргаж чадахгүй байгаа. Эрүүл мэндийн хөгжлийн төвөөс хийсэн судалгаанд оролцсон ажиллагсдын 38%-д нь ажлын туйлдлын шинж тэмдэг илэрсэн байна (Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв, 2022).

Сүүлийн жилүүдэд Бетон зуурмагийн салбарын ажилтнуудын ажлаас гарах хувь 22%-д хүрсэн нь үйлдвэрлэлийн салбарын дундаж үзүүлэлтээс 5%-иар өндөр байгааг харуулж байна. Бетон зуурмагийн үйлдвэрүүдийн ажилтнуудын хувьд ажлын цаг урт, хөдөлмөрийн нөхцөл хүнд, амрах боломж муу байдаг. Энэ нь ажилчдыг урам зориггүй болгох, бие физиологи болон оюуны хувьд ажлаас халшрах, туйлдах, илүү боломжит ажлын байр олдвол ажлаас гарахад бэлэн байх зэрэгт нөлөөлдөг. Үүнд олон хүчин зүйл нөлөөлдгөөс ажил амьдралын тэнцвэрт байдлын тухай асуудал анхаарал татаж байна.

1. Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал /Work life balance/

Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал нь хувь хүний ажил, хувийн амьдралын тэнцвэрийг хадгалахад чухал асуудал бөгөөд орчин үеийн хөдөлмөрийн зах зээлд онцгой анхаарал татаж байгаа сэдэв юм. Энэ ойлголт нь ажил эрхлэлт, гэр бүл, чөлөөт цагийн харьцааг зөв зохистой удирдах тухайд юм (Guest, 2002).

Ажил амьдралын тэнцвэрт байдалыг олон судлаачид, онолчид өөр өөрийн өнцгөөс судалж ирсэн. Үндсэндээ энэ ойлголт нь 20-р зууны дунд үеэс хойш яригдаж, 21-р зуунд эрчимтэй хөгжсөн юм. Анх “The Feminine Mystique” номондоо гэрийн ажил, ажлын байр хоёрын хоорондох тэнцвэргүй байдлыг хөндсөн байдаг (Friedan, 1963). Тэрээр, эмэгтэйчүүдийн нийгэм дэх байр суурийн талаар шүүмжилснээр, тэдний боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлтийг хязгаарлаж буй соёлын хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чухал хувь нэмэр оруулсан (Horowitz, 1996). Джеффри Гринхаус нар “Sources of

Conflict Between Work and Family Roles” судалгаандаа ажил, гэр бүл хоёрын хооронд үүсдэг зөрчлүүдийг тодорхойлсон. Үүргийн онолын дагуу хувь хүн олон үүрэг гүйцэтгэдэг бөгөөд эдгээр үүргүүдийн хоорондын тэнцвэр алдагдвал стресс, ажлын гүйцэтгэл буурах зэрэг сөрөг үр дагаварт хүргэдэг (Jeffrey H.Greenhaus, 1985) гэжээ. Орчин үеийн хандлага (2000 оноос хойш)

Эллен Косек (Ellen Kossek) нар Байгууллагын бодлого, уян хатан ажлын цаг ажил, амьдралын баланст хэрхэн нөлөөлдөг талаар судалсан (Kossek E. E., 2016) байдаг. Ричард Райан (Richard Ryan) ба Эдвард Деси (Edwards, 2000) “Өөрийгөө удирдах онол” (Self-Determination Theory)-ыг ажил, амьдралын баланст хэрхэн ашиглах талаар судалсан байдаг. Ажил, хувийн амьдрал харилцан нөлөөлдөг бөгөөд нэг орчинд бий болсон эерэг болон сөрөг үзэгдлүүд нь үр дагаврыг хүчин зүйлст сөрөг хамааралтай (Edward L. Deci, 2008) гэжээ.

Ажил амьдралын тэнцвэрт байдалт маш олон зүйл нөлөөлдөг нь дамжиггүй юм. Үүнээс дурьдвал:

Ажлын ачаалал: Ажлын цаг уртсах, ажлын дарамт нэмэгдэх нь баланс алдагдахад хүргэдэг (Voydanoff, 2005). Тэрээр, судалгааны ажлаа дүгнэхдээ, ажлын зохистой цагийн менежмент, уян хатан цагийн хуваарь чухал гэжээ.

Гэр бүлийн байдал: Хүүхэдтэй эсэх, гэр бүлийн үүрэг хариуцлага нь Ажил амьдралын тэнцвэрт байдалт шууд нөлөөлдөг. Судалгаагаар эцэг эхчүүдийн хувьд ажлын уян хатан байдал өндөр байх нь эерэг нөлөөтэй болохыг тогтоожээ (Hill, 2001).

Ажлын орчин, соёл: Байгууллагын соёл нь Ажил амьдралын тэнцвэрт байдалыг хангахад гол үүрэг гүйцэтгэдэг. Хэрэв байгууллага ажилчдынхаа хувийн амьдралыг дэмждэг бол тэдний бүтээмж өндөр байгааг судалгаанууд харуулж байна (Kossek E. E., 2011).

Технологийн нөлөө: Орчин үед цахим харилцаа, алсын ажил эрхлэлт нэмэгдсэнтэй холбоотойгоор ажил амьдралын хил хязгаар бүдгэрэх асуудал үүсдэг (Duxbury, 2011). Гэхдээ технологийг зөв удирдаж чадвал баланс сайжрах боломжтой.

Сэтгэл зүйн хүчин зүйлс: Хувь хүний сэтгэл зүйн байдал, стресс удирдах чадвар нь Ажил амьдралын тэнцвэрт байдалыг хангахад чухал нөлөөтэй. Mindfulness болон стрессийн менежментийн сургалтууд энэ тал дээр үр дүнтэй болохыг судалгаагаар тогтоосон (Allen, 2014).

Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал алдагдсанаар хувь хүний сэтгэл зүй, эрүүл мэндэд, гэр бүлийн харилцаанд болон байгууллагын үйл ажиллагаанд ч сөргөөр нөлөөлдөг байна. Цаашлаад, нийгэм эдийн засагт ч тодорхой дарамт, сөрөг нөлөөг үзүүлэх юм.

2. Ажлын туйлдал /Job burnout/

Ажлын туйлдал гэх нэр томъёог анх 1970-аад онд Фрейденбергер Нью-Йорк дахь тусламжийн байгууллагад сайн дураараа ажиллахаар ирсэн хүмүүсийн дунд ажиглагдсан сэтгэл хөдлөлийн аажмаар хомсдож, урам зориггоо алддаг байдлыг тодорхойлохдоо хэрэглэсэн байдаг. Сайн дурын ажилтнууд эдгээр шинж тэмдгүүд илрэхээс өмнө хэдэн сарын турш маш их хичээнгүйлэн, шаргуу ажилласан (Ldngle 2003). Фройденбергер (1974) өөрийн ажиглалтын үндсэн дээр ажлын туйлдлыг “хүний ажил мэргэжлийн амьдралаас үүдэлтэй оюун санааны болон бие махбодын ядаргааны байдал” гэж

тодорхойлсон бөгөөд тэрээр “сэдэл, урам зориг, ялангуяа аливаа шалтгаан, харилцаанд үнэнч байх үед устаж үгүй болох” гэж дурджээ (Freudenberger, 1974). Ийнхүү ажлаас халширсан хүмүүс эрч хүчээ шавхаж, ажилдаа тууштай хандахаа больдог.

Энэ үеэс хойш, ажлын туйлдлын талаар маш олон судалгаа хийгдсэн байдаг. Жишээ нь, ажлын туйлдал нь урт хугацаанд хуримтлагдсан стрессийн үр дүнд бий болж, ажилтан ажлаасаа залхах, сөрөг хандлагатай болох, өөрийн үр бүтээмжийг сулруулж эхэлдэг (Maslach C. &., 2016) гэж Маслач нар үзсэн байдаг. Хобфолл нар, ажилчид хэт төгс төгөлдөрт тэмүүлэх, эсвэл бусдын хүлээлтийг гүйцээх гэж ажилласнаар стрессддэг (Hobfoll, 1989) гэжээ. Мөн 2001 онд хийсэн судалгаагаараа, Менежментийн дэмжлэггүй байдал ажилчдыг туйлдуулдаг (Leiter, 2001) гэсэн бол 2005 оны судалгаагаар ажилтнуудын хоорондын харилцааны асуудал, байгууллагын дотоод бодлого тодорхойгүй байх нь туйлдлыг нэмэгдүүлдэг (Leiter, 2001) гэсэн үр дүн гарсан байдаг. Ажлын ачаалал өндөр, үүрэг хэт их, цаг хугацааны дарамт ихтэй байх (Bakker, 2007) нь ажилчдын ажлын туйлдлыг нэмэгдүүлдэг байна.

Ажлын туйлдал нь хүний эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж, бие махбодын болон сэтгэцэд нөлөөлөх үйл ажиллагааны алдагдал, сэтгэлийн хямралд хүргэдэг ноцтой хам шинж юм. Ажлын туйлдал нь хувь хүний болон нийгмийн үйл ажиллагааг алдагдуулдаг. Иймээс ажлын чанар, бие махбодын болон сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн энэ бууралт нь зөвхөн нэг ажилчинд төдийгүй тухайн хүний эргэн тойрны бүхий л хүмүүст нөлөөлж болох юм (Maslach.C L. , 2016).

Ажлын туйлдлыг “Эмоцийн хөдлөлийн ядаргаа (Emotional exhaustion)”, Хөндийрөл (Depersonalization) — Ажлын орчин, хамт олонтойгоо хөндийрөх, сөрөг хандлагатай болох, бүтээмжийн бууралт (Reduced personal accomplishment) — өөрийн ажлын чадварт эргэлзэх, амжилтгүй гэж бодох гэсэн гурван хэмжигдэхүүнээр хэмждэг. (Maslach.C J. , 1981).

3. Судалгааны хэсэг

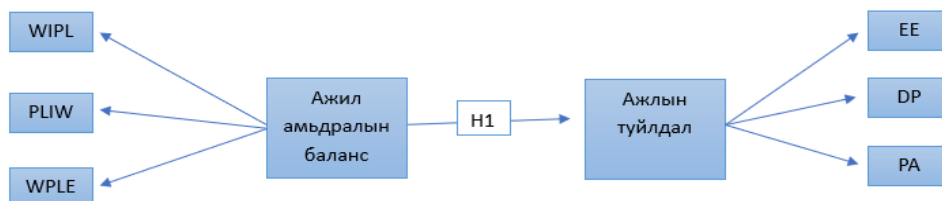
Энэхүү судалгаанд, Бетон зуурмагийн үйлдвэрлэл явуулдаг 3 байгууллагын нэг зуун ажилтныг хамруулсан. Ерөнхий 5, онолын 34 асуулттай асуумжийг Google Forms-р авсан. Олон улсад хэрэглэгддэг гурван асуулгыг монгол хэлнээ орчуулан энгийн ойлгомжтой үгээр боловсруулан өгөгдөл цуглуулсан. Stata программ ашиглал боловсруулалт хийсэн.

Ажил амьдралын тэнцвэрт байдалыг, (Hayman, 2005)-ны “Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance” судалгаанд суурилсан асуумжийн гурван дэд хэмжүүр (WIPL — ажил нь хувийн амьдралд нөлөөлөх, PLIW — хувийн амьдрал нь ажилд нөлөөлөх, WPLE — ажил ба амьдрал харилцан эергээр нөлөөлөх) тус бүр 5 асуулттайгаар тусгагдсан. **“Ажлын туйлдал”- ыг** (Maslach C. &., 1981)-ийн боловсруулсан “The Measurement of Experienced Burnout” хэмээх асуумжийг ашигласан. Үүнд эмоцийн ядаргаа (EE), хөндийрөлт (DP), хувийн үр дүнгийн бууралт (PA) гэсэн гурван дэд хэмжүүр багтсан. Судалгаанд ашигласан асуултуудыг Лайкертийн хариултын шкал (Likert scale) буюу 1 = “огт санал нийлэхгүй байна” , 5 = “бүрэн санал нийлж байна” гэсэн хязгаарын хүрээнд оролцогчдын судалгааг явууллаа.

Судалгааны таамаглал

Таамаглал 1 (H1): Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал нь ажлын туйлдалд сөрөг хамааралтай.

Зураг 1. Судалгааны загвар



- Эх олонлогийн хэмжээ (N) = 47,724 хүн
- Судалгаанд оролцогчдын тоо (n) = 100 хүн
- Итгэлцлийн түвшин (Confidence Level) = 95%
- Хүлээн зөвшөөрөгдөх алдааны түвшин (Margin of Error) $\approx \pm 10\%$ орчим байна.

Бетон зуурмагийн үйлдвэр эрэгтэй ажилчид түлхүү ажилладаг бөгөөд судалгаанд хамрагдсан ажилчдын 72% нь эрэгтэй ажилтан байна. Насны хувьд 50% нь 18-30 насных, 34% нь 31-40 насных, 8% нь 41-50 насных, мөн 8% нь 50-аас дээш насны ажилчид байна. Боловсролын хувьд, 38% нь дээд боловсрол эзэмшсэн, 31% нь мэргэжлийн дунд боловсрол эзэмшсэн, 25% нь бүрэн дунд боловсролтой, 6% нь бүрэн бус дунд боловсролтой ажилчид байлаа.

Найдвартай байдлын шинжилгээ (Reliability analysis of variable)

Хүснэгт 1. Хувьсагчдын найдвартай байдлын шинжилгээ

Хүчин зүйлс		Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал	Ажлын туйлдал	Cronbach's α	n
Нийт				0.9577	34
Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал (Work life balance)	WIPL	0.8974		0.9271	15
	PLIW	0.8969			
	WPLE	0.9275			
Ажлын туйлдал (Job burnout)	EE		0.9486	0.9203	19
	DP		0.8932		
	PA		0.9397		

Судалгаанд ашигласан асуумжуудын дотоод найдвартай байдал буюу Cronbach's alpha-гийн үр дүн нь өндөр үзүүлэлттэй гарсан нь асуумжийн хэмжүүрүүд тухайн ойлголтыг тогтвортой, найдвартай хэмжиж байгааг харуулж байна. Хүчин зүйлсийн шинжилгээний үр дүнд factor loading 0.4-өөс доогуур үнэлгээтэй буюу тухайн хүчин зүйлд сул хамааралтай асуулт илрээгүй тул бүх асуултуудыг хадгалсан. Үзүүлэлт тус бүр хүчин зүйлдээ өндөр ачаалал (≥ 0.5) үзүүлж байсан тул асуулт хасах шаардлага

гараагүй. Хүчин зүйл тус бүрийн дотоод найдвартай байдал хангагдсан, мөн factor loading-ууд хангалттай өндөр байсан тул тухайн хүчин зүйлийг бүрдүүлэгч асуултуудыг нийлүүлж, нэг индекс үүсгэн дундажлах нь судалгааны аргазүйн хувьд үндэслэлтэй гэж үзсэн. Энэ арга нь хэмжилтийн хялбаршлыг хангаж, корреляцийн шинжилгээнд ашиглахад тохиромжтой нэгтгэсэн хувьсагч үүсгэх боломжийг олгодог (Hair, 2019).

Корреляцийн шинжилгээ

Хүснэгт 2. Корреляцийн шинжилгээ

Хүчин зүйлс	WIPL	PLIW	WPLE	EE	DP	PA
WIPL	1					
PLIW	0.7845*	1				
WPLE	-0.3681*	0.3552*	1			
EE	0.7609**	0.7704**	-0.5649*	1		
DP	0.6937**	0.6923*	-0.5583**	0.8535*	1	
PA	0.0655	-0.0098	0.1924*	0.1443	0.013	1

Судалгаанд оролцогчдын өгөгдөлд үндэслэн хийсэн корреляцийн шинжилгээний үр дүн дараах байдлаар гарч байна. Ажил, хувийн амьдралын харилцан хамаарлын сөрөг илрэлүүд болох “Ажил нь хувийн амьдралд саад учруулж буй байдал” (WIPL) болон “Хувийн амьдрал нь ажилд саад учруулж буй байдал” (PLIW) нь ажилтны сэтгэлзүйн туйлдал болон хөндийрөх байдалд статистикийн хувьд хүчтэй, эерэг хамааралтай болох нь тогтоогдсон. Тухайлбал:

Ажил нь хувийн амьдралд саад учруулж буй байдал (WIPL) нь эмоцййн ядаргаа ($r=0.7609$), хөндийрөх байдал ($r=0.6937$) хувьсагчидтай өндөр эерэг хамааралтай байна. Ажил болон хувийн амьдрал харилцан бие биедээ саад болж буй бөгөөд сэтгэл зүйн ядаргаанд, ажлын туйлдалд хүргэж байна.

Үүний адил, Хувийн амьдрал нь ажилд саад учруулж буй байдал (PLIW) нь эмоцййн ядаргаа ($r=0.7704$), хөндийрөх байдал ($r=0.6923$) хувьсагчидтай хүчтэй эерэг хамааралтай байсан нь ажил-амьдралын сөргөлдөөн ажилтны сэтгэлзүйн байдал болон ажилд урамгүй болох, ядаргаа, хөндийрөх байдалд хүчтэй нөлөөлж байгааг харуулж байна.

Эмоцййн хувьд ядрах нь (Emotional Exhaustion) нь ажилчдын ажлаасаа хөндийрөх байдалд ($r=0.8535$) маш хүчтэй нөлөөлж байна.

Хувийн үр дүнгийн бууралт (Personal Accomplishment) хувьсагч нь бусад хувьсагчидтай хамааралгүй гарч байна. Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал алдагдах нь, ажилчдын ажлын үр дүнд хамааралгүй эсвэл энэ хувьсагч нь өөр хүчин зүйлсээр илүү тодорхойлогддог байж болох юм.

Хүснэгт 3. Регрессийн шинжилгээ

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig
	B	Std.Error	Coefficients Beta		
EE	0.2256	0.0993	0.1309	2.27	0.025
DP	0.0367	0.1038	0.137	1.87	0.024
PA	0.0448	0.0508	-0.0988	0.88	0.181

Регрессийн шинжилгээний үр дүнгээс харахад сэтгэл санааны ядаргаа ($\beta = 0.1309$, $\rho = .025$) болон хөндийрөлт ($\beta = 0.137$, $\rho = .024$) нь хариу хувьсагчид статистик ач холбогдол бүхий эерэг нөлөөтэй байна. Харин хувийн үр бүтээл ($\beta = -0.0988$, $\rho = .181$) нь статистик ач холбогдолгүй сөрөг нөлөөтэй болох нь тогтоогдсон. Энэ нь ажилтнуудын сэтгэл санааны туйлдал, хөндийрөлт нэмэгдэх тусам ажлаас гарах сэдэл өсөх магадлалтайг илтгэж байна.

Дүгнэлт, Санал зөвлөмж

Ажил амьдралын тэнцвэрт байдалын асуудал нь тус байгууллагын ажилчдын ажлын туйлдад хүчтэй нөлөөлдөг болох нь судалгаагаар батлагдаж байна. Тухайлбал, ажил нь хувийн амьдралд, мөн хувийн амьдрал нь ажилд саад болж буй байдал нь дунджаас дээш түвшинд хэмжигдсэн бөгөөд ажилчид хоёр талын дарамтад орж буйг илтгэж байна. Харин ажил ба хувийн амьдрал харилцан эергээр нөлөөлж буй байдлын оноо хамгийн бага гарсан нь тэд харилцан дэмжлэгээс илүү зөрчилдөөн мэдэрч байгааг илтгэнэ.

Судалгааны явцад дэвшүүлсэн Н1 таамаглалд статистик шинжилгээ хийж, тэдгээрийн хоорондын хамаарлыг тодорхойлсон бөгөөд дараах үр дүн гарлаа.

- **Н1: Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал нь ажлын туйлдад сөрөг хамааралтай** гэсэн таамаглал батлагдсан. Уг шинжилгээгээр ажил амьдралын тэнцвэр болон ажлын туйлдад хэмжүүрүүд тус тусдаа тусгаарлагдсан хүчин зүйлс дээр factor loading ≥ 0.5 утгатайгаар ачаалал өгч, хэмжигдэхүүн тус бүр тодорхой хүчин зүйл дээр төвлөрсөн байсан нь тухайн хүчин зүйлсийн бүтцийн хүчин төгөлдөр байдлыг баталж байна. Мөн корреляцийн шинжилгээний үр дүнгээс харахад ажил амьдралын тэнцвэр өндөр байх тусам ажлын туйлдад түвшин буурч байгаа нь статистикийн хувьд ач холбогдолтой хамааралтай ($\rho < 0.05$) болохыг харуулж байна.

Ийнхүү судалгааны эхэнд дэвшүүлсэн таамаглал бүр судалгааны үр дүнгээр батлагдсан нь Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал, ажлын туйлдад хоорондын уялдаа холбоо Монголын ажлын орчинд ч хүчтэй илэрч байгааг харуулж байна.

Эмоцийн ядаргаанд орсноор ажилтны хувьд сэтгэцийн болон бие физиологийн хувьд ядарч, улмаар ажлын урам зориггүй болдог байна. Бетон зуурмагийн салбарын хувьд энэ нь осол аварта өртөх, гэмтэх эрсдлийг дагуулна. Түүнчлэн “хөндийрөх” үзэгдэл нь зөвхөн ажлаас хөндийрөөд зогсохгүй, эргэн тойрон, амьдралын баяр баяслаас хөндийрөх тухай юм.

Иймд байгууллагын зүгээс, нээлттэй харилцаа бий болгох, амралтын цагийг уян хатан байдлаар зохицуулах, ажилчдыг эмнэлгийн үзлэгт хамруулах, сэтгэл зүйн зөвлөгөө өгөх зэрэг дэмжих бусад системийг боловсруулах нь зүйтэй юм.

Ажлын туйлдлын нэгэн том шалтгаан болж буй ажилчдын Ажил амьдралын тэнцвэрт байдалыг тогтворжуулахын тулд байгууллагын зүгээс дараах арга хэмжээг санал болгож байна. Үүнд:

- Ажлыг хувааж хийх систем,
- Ажлын цагт бус гүйцэтгэлд төвлөрөх үр дүнгийн хүлээлт
- Үдийн завсарлагыг богино бөгөөд ойрхон авах
- Удирдлага өөрөө баланстай амьдралтай байж манлайлах
- Байгууллагын зүгээс хүүхдэд үзүүлэх дэмжлэг, программыг санал болгох
- Гэр бүлийг дэмжих хөтөлбөр хэрэгжүүлэх. Жишээ нь хүүхдийн сургалтын төлбөрийг урьдчилан төлснөөр, ажилтанд нэг удаагийн өндөр төлбөрийг хуваах боломж олгох.
- Байгууллага хамт олны чөлөөт цагаа хөгжилтэй өгөөжтэй өнгөрүүлэх үйл ажиллагааг зохион байгуулах зэрэг байж болох юм.

Орчин үед ажилчдын хувийн амьдрал болон ажил хоорондын хамаарал, нийцлийг судлах нь улам бүр чухал болсоор байна.

Бидний хийсэн судалгаагаар, Ажил амьдралын тэнцвэрт байдалын асуудал нь хувь хүний ажлын үр дүн хамааралгүй гарлаа. Дараагийн судлаачид, энэхүү Ажил амьдралын тэнцвэрт байдалын асуудлыг технологид суурилсан бусад салбарууд, боловсролын байгууллага гэх мэт оффисийн ажилтнуудын хувьд хийж харьцуулан судлахыг санал болгож байна.

Ашигласан материал

- Allen, T. D. (2014). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 15(1), 40-68.
- Bakker, A. B. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *In Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Duxbury, L. &. (2011). The “new” world of work and implications for work-life balance. *Social Indicators Research*, 106(2), 267-283.
- Edward L. Deci, R. M. (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology*, 182-185.
- Edwards, J. R. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 178-199.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Friedan, B. (1963). The feminine mystique.
- Greenhaus, J. H. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *In Journal of Management*, 37(1), 17-39.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Hair, J. F. (2019). Multivariate data analysis (8th ed.). *Cengage Learning*.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91.
- Hill, E. J. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Horowitz, D. (1996). Rethinking Friedan and the Feminine Mystique: Labor Union Radicalism and Feminism in Cold War America. *The Johns Hopkins University Press*, 1-42.
- Jeffrey H. Greenhaus, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family roles. *Academy of Management*, 76-88.
- Kossek, E. E. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.
- Kossek, E. E. (2016). Implementing organizational work-life interventions. *Community, Work & Family*, 242-256.
- Leiter, M. P. (2001). Burnout and health. *Handbook of Work and Health Psychology*, 1(2), 37-61.

- Maslach, C. &. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. &. (2016). Burnout. Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior, 351-357.
- Maslach, C. J. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 99-113.
- Maslach, C. L. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 103-111.
- OECD, O. f.-o. (2020). *How's life? 2020: Measuring well-being*. Paris: OECD Publishing <https://doi.org/10.1787/b547d82c-en>.
- OIL, O. I. (2022). *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender-equal world*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_864222.pdf: International Labour Office.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 822-836.
- Гэр бүл хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам. (2022). Гэр бүл хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам.-ээс Гаргасан
- Монголын залуучуудын холбоо. (2023). Монголын залуучуудын холбоо.-ээс Гаргасан
- Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв . (2022). Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв .-ээс Гаргасан