

ОРОН НУТАГ ДАХЬ ЭМНЭЛГИЙН АЖИЛТНУУДЫН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛСИЙН СУДАЛГАА, ТҮҮНИЙ ҮР ДҮН

С.Бурмаа, Г.Урандэлгэр***

Хураангуй: Шинэ дэвшилтэт технологийн нэвтрэлт болон цар тахлын нөлөөгөөр урьд өмнөхөөсөө илүү хурдацтай хөгжиж байгаа салбарын нэг бол эрүүл мэндийн салбар юм. Сүүлийн жилүүдэд тус салбарт төрөлжсөн мэргэжлийн ганц нэг төвд үйлчилгээ хэт төвлөрснөөр эрүүл мэндийн тусламжийг бие даан үзүүлэхэд хүндрэлтэй болж, өндөр технологи бүхий нарийн мэргэжлийн тусламж үзүүлэх ажил орхигдох, эмч, ажилтнууд ачаалаа дийлэхгүйгээс ажлын байрны сэтгэл ханамж буурах, ажлаа солих зэрэг сөрөг хандлага гарах болсон. Тиймээс засгийн газраас энэхүү төвлөрлийг сааруулж, ачаалал, чирэгдлийг бууруулах зорилгоор тусламж, үйлчилгээг аймаг, дүүргийн бусад эмнэлгүүдэд үзүүлэх, эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний санхүүжилтийн тогтолцоог сууриар нь өөрчлөх, эрх зүйн орчныг шинэчлэх чиглэлээр нэлээд ажил хийгдэж байна. Энэхүү судалгааны хүрээнд бид байгууллагын ажиллагчдын сэтгэл ханамжид нөлөөлөх хүчин зүйлсийн хоорондын хамаарлыг тодорхойлох онолын загварыг ашиглан боловсруулсан бөгөөд хөдөө, орон нутгийн эмч, ажилтнуудын сэтгэл ханамжид тэдний ажиллах орчны нөхцөл байдал, шагнал урамшуулал, удирдлага, ажилтны хоорондын харилцаа зэрэг хүчин зүйлс эерэг нөлөөлдөг болохыг судалгааны үр дүн харуулав.

Түлхүүр үгс: сэтгэл ханамж, ажил амьдралын тэнцвэрт байдал, ажиллах орчин нөхцөл, удирдлагын харилцаа, хамтран ажиллагчдын таарамж, шагнал урамшуулал

STUDY OF FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF LOCAL HEALTH CARE WORKERS

Abstract: The medical and healthcare services industry is one of the fastest expanding industries ever, due to the new advanced technologies and the impact of the pandemic. In recent years, due to the over-concentration of services in a single specialized center in the field, it has become difficult to provide health care independently. High-tech medical treatment has been abandoned, doctors and staff are overwhelmed by the workload, and there have been unfavorable trends like job satisfaction and job switching. Therefore, the government is working hard to give services to other hospitals in the rural areas, fundamentally changing the health care systems, finance and service delivery, and restructuring the legal framework in order to decentralize and reduce the workload.

We employed a theoretical model in order to figure out the relationship between the factors influencing employee satisfaction in this study. In this study, we have developed a theoretical model to determine the relationship between factors that affect the job satisfaction of employees, and the results of the study shows that working environment, rewards, and the relationship between management and employees have a positive effect on the their job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, Work-life balance, Work condition, Rewards, Coworker relationship, Management leadership.

* МУИС, Бизнесийн сургууль, (E-mail): s_burmaa@num.edu.mn

** МУИС, Бизнесийн сургууль, (E-mail): urandelger@num.edu.mn

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Удиртгал:

Эрүүл мэндийн салбарын үйл ажиллагаа, ялангуяа ажилтнуудын ажлын байрны сэтгэл ханамж, ажил амьдралын баланс алдагдах асуудал цар тахлын үед нэлээд хүндэрсэн. 2022 оноос эхлэн ЭМ-ийн салбарт хийгдсэн шинэчлэлийн хүрээнд эмнэлгүүд гүйцэтгэлээр санхүүждэг болсон нь тэднийг үйл ажиллагаагаа сайжруулах, үйлчлүүлэгч болон ажилтнуудынхаа сэтгэл ханамжийн түвшинг дээшлүүлэхэд анхаарах шаардлагатай болгосон гэж болно. Тийм учраас бид эрүүл мэндийн салбарт ажиллагчдын сэтгэл ханамжид нөлөөлөх хүчин зүйлсийн нөлөөллийг судалж илрүүлэх, төрөлжсөн эмчилгээ, үйлчилгээг чанартай үзүүлж, хүчин чадалдаа тааруулан бүтээмжтэй ажиллах нь зайлшгүй чухал гэж үзэж, зүүн бүсийн оношилгоо, эмчилгээний төвийн жишээн дээр энэхүү анхдагч судалгааг хийсэн. Судалгааны ажлын хүрээнд хөдөө орон нутгийн эмнэлгийн байгууллагад ажиллагчдын сэтгэл ханамжид нөлөөлөх хүчин зүйлсийг онолын судалгааны загвар ашиглан судлах зорилго тавьсан.

Онолын хэсэг:

Аливаа байгууллагын амжилт нь ажилтнуудын сэтгэл ханамжтай холбоотой гэж үзэж энэ талаар судалсан бүтээлүүд нэлээд байдаг. Ажилтны сэтгэл ханамж чухал уу? Үнэн хэрэгтээ энэ бол маш чухал асуудал юм. Жил ирэх тутам тогтвор суурьшилтай ажиллах боловсон хүчин, нэн ялангуяа эмч, сувилагч нарыг урт удаан хугацаанд маш бага цалин хөлстэйгээр ажиллуулна гэдэг нь эмнэлгийн байгууллагуудад тулгамдаж буй асуудал болоод удаж байна.

Ажилтны ажлын байрны сэтгэл ханамжийг “хүний хийж буй ажил, ажлын туршлагыг үнэлсний үр дүнд бий болсон сэтгэл хөдлөлийн эерэг нөхцөл байдал” гэж тодорхойлдог [18].

Ажлын байрны сэтгэл ханамж нь ихэвчлэн сэтгэл хөдлөлд суурилсан болон оюун бодолд суурилсан гэсэн хоёр төрөлд хуваагддаг.

Griffin-ий (2002) хэлснээр “сэтгэл ханамжтай ажилнууд ажлаасаа гарах магадлал маш бага” байдаг байна. [6]

Kristen Soberman (2005) “Ажилтны сэтгэл ханамж, ажлын гүйцэтгэл, хүчин чармайлт” гэсэн гарчигтай нийтлэлдээ ажлын гүйцэтгэл нь ажилтны сэтгэл ханамжтай хэрхэн холбоотой болохыг тайлбарласан бөгөөд ажилтны сэтгэл ханамж нь ажлын гүйцэтгэлд ихээхэн эерэг нөлөө үзүүлдэг болохыг олж тогтоосон. [8]

Ажилтны сэтгэл ханамж өндөр байх нь ажлын бүтээмж нэмэгдэх, халаа сэлгээ буурч, ирц сайжрах, алдагдсан боломжууд багасахад хүргэдэг. “Аз

жаргалтай ажилтан бол бүтээмжтэй ажилчин” гэсэн үг байдаг. Бүтээмжтэй ажиллагчид ашиг орлогыг нэмэгдүүлдэг.

Аз жаргалтай ажилтан байхад ажил амьдралын тэнцвэрт байдал чухал юм.

Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал гэдэг нь ажилтны хувийн цаг хугацаа, гэр бүлийн анхаарал халамж, ажлын байр зэрэг олон талбарт дагаж мөрддөг зүйлс ордог [12].

Ихэнх тохиолдолд ажил амьдралын тэнцвэрт байдал гэдэг нь ажлын уян хатан цагийн хуваарьтай байхыг хэлнэ. Тухайлбал, ажилтнууд долоо хоногт тодорхой цагт ажиллаж амрах, мөн ажил эхлэх болон дуусах цаг нь тодорхой байна гэсэн үг юм.

Ачаалал ихтэй ажилласан үед нэг өдөр нь амрах боломжтой байхаар зохицуулах хэрэгтэй ба бусад тохиолдолд ажилтны ажил амьдралын тэнцвэр алдагдана. Энэ нь эсрэгээрээ маш муу үр дагавартай, ажилтан цаашид урт удаан хугацаанд хэтэрхий их ажлаасаа болоод ажилдаа ирэх дургүй болох гэх мэт байж болно.

Сүүлийн жилүүдэд байгууллагууд ажилтныхаа ажил амьдралын тэнцвэрт байдалд анхаарал хандуулж тэдгээрийг зарим нэг тохиолдолд гэрээс нь технологийн тусламжтайгаар ажиллахыг зөвшөөрдөг болсон. Энэ хувилбар нь олон ажилтанд ачаалал ихтэй хуваариасаа завсарлага авч, ажлаа сайн хийх боломжийг олгоно. Ажил-амьдралын тэнцвэрт байдлын зарим хэлбэрт ажлын байр хуваах, гэр бүлийн чөлөө олгох хөтөлбөр (жишээлбэл, эцэг эхийн чөлөө, амралт, хүүхэд асрах болон ахмадын асаргааны чөлөө гэх мэт)-үүд багтдаг.

Судлаачид ажилтнууд “уян хатан цаг”-ыг улам бүр онцолдог болсон бөгөөд энэ нь хийх ёстой ажлаа хийсэн тохиолдолд ажиллагчид хувийн цагаа өөр бусад зүйлд зарцуулах эрхтэй гэсэн үг юм. [16]

Joshi et al. (2002) АНУ дахь ажил амьдралыг тэнцвэржүүлэх хөтөлбөрүүд нь ажиллагчдыг бүтээмжтэй, эрүүл байлгах замаар ажил олгогчдод өрсөлдөх давуу талыг бий болгох зорилготой байдгийг олж мэдсэн. Тиймээс ихэнх ажил олгогчид ажиллагчдынхаа ажил амьдралын тэнцвэрт байдалд анхаарал хандуулж эхлээд байна. [17]

Ажлын байрны нөхцөл, ажил үүргээ гүйцэтгэх орчин нь ажилтны сэтгэл ханамжид нөлөөлдөг. Энэ нь ажлын гүйцэтгэлийг хангах нэг гол хэрэгсэл юм. Мөн ажлын байрны нөхцөлийг зөв зохистой хангах нь тухайн байгууллагын талаарх хувь хүний ойлголтод нөлөөлдөг. Хэрэв эдгээр хүчин зүйлс таатай байвал ажиллагчид ажилдаа сэтгэл ханамж өндөртэй байдаг. Prabhu (2005) ажиллах нөхцөл байдал сайн байх нь ажилтны сэтгэл ханамжинд шууд нөлөө үзүүлдэг. [21]

Robbins, Judge нар 2008 оны судалгаандаа үндэслэн ажилтнууд хувийн тав тухыг хангах, үүрэг даалгавар багатай, мөн ажиллах орчныг анхаарч үздэг

байгууллагуудад ажиллах дургтай байдгийг тогтоожээ. [22]

Ажилтнууд бие махбодийн хор хөнөөлгүй орчныг илүүд үздэг. Жишээлбэл, халаалт, гэрэл, дуу чимээ, хүрээлэн буй орчны бусад хүчин зүйлүүд нь хэт их эсвэл хэт бага байх ёсгүй байдаг байна. Komaruddin (2001) -ийн тодорхойлсноор ажлын байрны нөхцөл нь ажиллагчдын сэтгэл зүйд, улмаар ажилны сэтгэл ханамжинд нөлөөлдөг байна. [18]

Зарим судлаачид байгууллагын ажилтны сэтгэл ханамжид *ажил, мэргэжлийн сургалт, сурах дэвших боломж* нөлөөлдөг болохыг судалсан байдаг. Тухайлбал, сургалт нь өөрийгөө үнэлэх үнэлэмжийг дээшлүүлэх, үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх, бизнесийн зардлыг бууруулах, шинэ технологи ашиглах, зорилтот зах зээлийн хэрэгцээг хангах чадварыг нэмэгдүүлэх, ажилтны хандлага, харилцаа сайжирч, маш том үр дүнг байгууллагад бий болгодог. Мөн ажилтан багаар ажиллаж сурах, илүү их ажлын сэтгэл ханамж, илүү их зохион байгуулалтын үүрэг хариуцлага нэмэгдэх зэрэг давуу талтай юм. [10]

Chiang et al. (2008) SERVQUAL болон үйлчилгээний гинжин загвараар дамжуулан зочид буудлын ажилтнуудын сэтгэл ханамжид ажлын байрны сургалтын нөлөөллийг судалжээ. Энэхүү судалгаагаар сургалтын чанар, түүний үр дагавар нь (жишээ нь ажилтны сэтгэл ханамж, ажилдаа үлдэх хүсэл) илүү их нөлөөлдөг болохыг олж тогтоосон. Ялангуяа ажилчдын хэрэгцээ, хүлээлтийг мэдэж, харилцаа холбоогоо сайжруулан, удирдлагаас дэмжлэг авч сургалтын чанарыг нэмэгдүүлэн, ажиллагчдын өсч дэвших боломжийг нээлттэй болгосноор тэд ажилдаа сэтгэл ханамжтай болж байсан. [4]

Costen & Salazar (2011) дөрвөн үе шаттай олон регрессийн шинжилгээ хийж, шинэ үр чадвар хөгжүүлэх ажлын сургалт нь ажиллагчдын сэтгэл ханамжийг 38 гаруй хувиар өсгөж байсныг олж тогтоожээ. [5]

Байгууллагын сургалтын хөтөлбөрүүд нь ажилтнууддаа хөрөнгө оруулж, ажиллах хүсэл эрмэлзлийг нэмэгдүүлсний зэрэгцээ тэдний төлөө тууштай байснаар ажлын бүтээмжийг дээшлүүлсэн байна.

Ихэнх судалгаанд *хамтран ажиллагчдын таарамж*, бие биенээ дэмжиж ажиллахын ач холбогдлыг онцолж, тэдгээр нь ажилтны сэтгэл ханамж, ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөө үзүүлдэг болохыг судалсан байдаг. 2016 онд Babin, Boles нар үйлчилгээний 261 ажилтны хоорондын таарамж болон бие биенээ хэрхэн дэмжиж зохицон ажилладаг талаар судалгаа хийсэн. [2] Энэхүү судалгаагаар хамт ажиллагчдын таарамж, мөн бие биенээ ойлгон дэмжих нь ажлын стрессийг бууруулж, ажилтны сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлдэг болохыг тогтоожээ. Kirsten, Peterson болон бусад судлаачид удаан хугацааны өвчлөл/гэмтэл/-өөс буцаж ирсэн ажилтанд хамтран ажиллагчдын үзүүлэх дэмжлэгийн ач холбогдлыг судалснаараа Babin, Boles нарын судалгаанаас ялгаатай байгаа

юм. Судалгааны үр дүнгээс харахад хамтран ажиллагсдын дэмжлэг нь ажилтны сэтгэл ханамж, ажлын гүйцэтгэлд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Peterson (2017) нарын судалгаагаар ажилтнууд ихэвчлэн дахин нийгэмшихэд хүндрэлтэй хэдий ч хамт ажиллагчдынхаа дэмжлэгтэйгээр энэ үйл явц илүү хялбар болдог нь тогтоогджээ.

Хамтран ажиллагчдын хоорондын ойлголцол бие биендээ анхаарал халамж тавьж, дэмжлэгийг харуулсан өөр нэг судалгаанд АНУ-ын 263 сувилагч, өөр орны 40 сувилагч хамрагдсан бөгөөд хамт ажиллагчдын таарамж болон нийгмийн дэмжлэг ажлын гүйцэтгэлийг нэмэгдүүлж байгаа эсэхийг судалсан. Судалгааны үр дүнгээс харахад хамт олны таарамж нь ажилтан хоорондын эерэг харилцаа, хандлага, төдийгүй ажлын гүйцэтгэлийг нэмэгдүүлж, ажлын явцад стрессийн хэмжээг бууруулж байгааг харуулсан байна. Хамтран ажиллагчдын эерэг харилцаа нь стресс ихтэй орчинд стрессийн мэдрэмжийг дарангуйлж, ажилтны сэтгэл ханамжийг дээшлүүлж чадсан тул энэхүү судалгааны үр дүн нь олон эмнэлэгийн удирдлагад нөлөө үзүүлсэн. [1]

Шагнал урамшуулал, хөдөлмөрийн хөлсний тогтолцоо нь ажилтны ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлдөг гол хүчин зүйлүүдийн нэг юм. Шагнал урамшууллын менежмент нь байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын үндсэн бүрэлдэхүүн хэсэг билээ. Стратеги боловсруулах, байгууллагын хүний нөөцийн хөгжил нь шагнал урамшууллын менежменттэй нягт холбоотой байдаг. Шагнал урамшууллын удирдлагын хамгийн тохиромжтой систем ур чадвартай ажилтнуудыг өнөөгийн өрсөлдөөнт зах зээл дээр бүрэн хүчин чармайлт гаргахад нь шагнаж, урамшуулах амин чухал зүйл юм.

Даяаршил, технологийн дэвшил, ур чадвартай ажиллах хүчний хүрэлцээ муу байгаа зэргээс шалтгаалан байгууллага бүр цалин хөлсний зөв бодлогыг хэрэгжүүлэхэд анхаарч байна. Түүнчлэн компаниуд ажилтныхаа сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэхийн тулд урамшууллын хөтөлбөр, бонус цалин, ажиллагчдын хувьцаа эзэмших боломж (ESOP) зэргээр гүйцэтгэл зэрэг олон хэлбэрээр бүтээмжтэй холбоотой цалинг санал болгож болно.

Компаниудын цалин хөлсний хэд хэдэн ялгаатай систем байдаг. Эдгээр систем нь ажлын онцлогт суурилсан цалин, ур чадвар эсвэл туршлагад суурилсан цалин, ажилтны зэрэглэлээс хамаарч олгогдох цалин, багаар ажиллахад өгөх цалин, удирдах ажилтны зүгээс өгөх урамшуулал (Lynne Milgram, 2009) зэрэг багтдаг. [20]. Хүлээн зөвшөөрөх, мөнгөн урамшуулал, талархал зэргийг багтаасан нийт урамшууллын үр дүнтэй арга нь байгууллагуудад зохих хэмжээний шагналыг зөв цагт, зөв зорилгод нийцүүлэн зөв хүмүүст хүргэхэд нэн чухал байдаг байна. [13]

Ажилтны аз жаргалд дарга нар болон удирдлагууд таамаглаж байснаас хамаагүй том үүрэг гүйцэтгэдэг гэдгийг олон судалгаанаас харж болно. [14]

Удирдлагатай харилцах харилцаа нь ажиллагчдын сэтгэл ханамжийн хамгийн чухал хүчин зүйл бөгөөд энэ нь тэдний сэтгэл ханамжид эерэг болон сөрөг нөлөө үзүүлдэг.

Аливаа байгууллагын зөв зохион байгуулалт, гүйцэтгэлийг хангах, ажилтнуудыг идэвхи зүтгэлтэй ажиллахад удирдлага, ажиллагчдын хоорондын сайн харилцаа зайлшгүй чухал байдаг. [11]

Ажиллагчдын ажлын байран дахь бие даасан байдал ба компанийн зорилгод чиглэсэн удирдлагын шаталсан хяналт тэнцвэртэй байх ёстой. Энэ нь ажилтнуудын бүтээмж, үнэнч байдалд нөлөөлдөг учир удирдлага, ажилтнуудын хоорондын харилцаа маш чухал юм.

Сүүлийн жилүүдэд олон судлаачдын анхаарлыг татаж байгаа манлайлал нь удирдах албан тушаалтан болоод менежерүүд, ажилтны хоорондын харилцаа холбоог хэрхэн үр дүнтэй нэмэгдүүлэх вэ гэдэгт чиглэж байна. Удирдах албан тушаалтан, менежерүүд илүү бүтээлч, шинэлэг байж, гадны хүчин зүйлд амархан дасан зохицож, компанийн өрсөлдөх чадварыг хэр зэрэг нэмэгдүүлж байгаагаас хамаарч тухайн байгууллага урт хугацаандаа илүү олон ажилтныг сэтгэл ханамжтайгаар үр бүтээлтэй ажиллуулдаг гэсэн судалгаанууд байдаг. [3].

Судалгааны арга зүй:

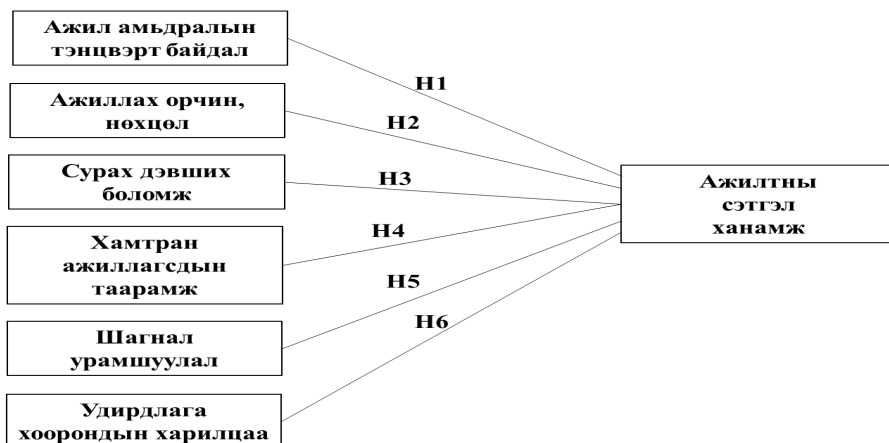
Онолын дээрх үзэл баримтлалд тулгуурлан дараах таамаглалуудыг дэвшүүлэн судалгааны загварыг боловсруулж зураг 1-д үзүүлэв.

- Н1. Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал нь нь ажилтны сэтгэл ханамжид эерэгээр нөлөөлнө.
- Н2. Ажиллах орчны нөхцөл байдал нь ажлын байрны сэтгэл ханамжид эерэгээр нөлөөлнө.
- Н3. Ажилтнуудад сурах, дэвших боломжийг бүрдүүлэх нь ажлын байрны сэтгэл ханамжид эерэгээр нөлөөлнө.
- Н4. Хамт ажиллагчдын хоорондын таарамж нь ажлын байрны сэтгэл ханамжид эерэгээр нөлөөлнө.
- Н5. Шагнал урамшуулал нь ажлын байрны сэтгэл ханамжид эерэгээр нөлөөлнө.
- Н6. Удирдлага, ажилтны хоорондын харилцаа нь ажлын байрны сэтгэл ханамжид эерэгээр нөлөөлнө.

Энэхүү судалгааны хувьд:

- Үл хамаарах хувьсагч нь “ажил амьдралын тэнцвэрт байдал, ажиллах орчин, сурах дэвших боломж, хамтран ажиллагсдын таарамж, шагнал урамшуулал, удирдлагын харилцаа”
- Хамаарах хувьсагч нь “ажилтны сэтгэл ханамж”

Зураг 1. Судалгааны загвар, дэвшилцсэн таамаглал



Судалгааны хэсэг:

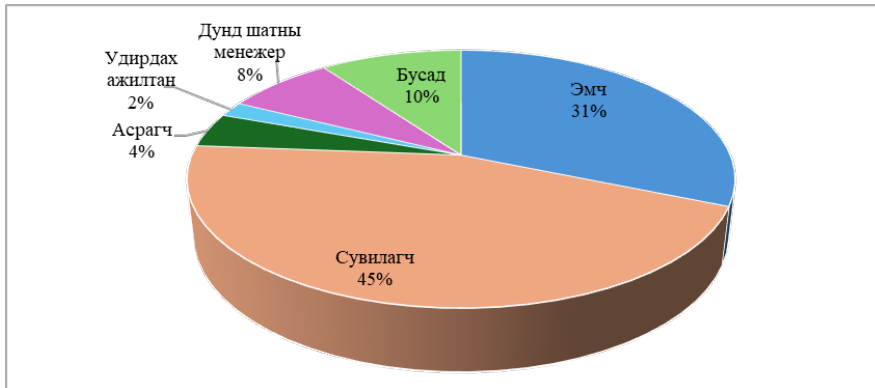
Бид судалгааны таамаглалаа батлахын тулд 2023 оны 12 сард зүүн бүс дэх эмчилгээ, оношилгооны төвийн 211 ажилтныг онлайнгаар асуулга судалгаанд хамруулан, судалгааны үр дүнг статистикийн Smart PSL-3.0 болон SPSS-21 програмуудыг ашиглан боловсруулсан.

Судалгааны эх олонлогийг төлөөлөх түүврийн хэмжээг итгэмжлэгдсэн интервал, алдааны түвшин болон стандарт хазайлт зэрэг үзүүлэлтээр тооцоход 210 гарсан. Судалгаанд нийт 211 хүн оролцсон.

Судалгаанд оролцогчдын бүтцийг судалж үзвэл нийт оролцогчийн 7,1% нь эрэгтэй, 92,9% нь эмэгтэй, 20-30 насныхан-18,5%, 31-40 насныхан-39,8%, 41-50 насныхан-28,9%, 51-60 насныхан-12,8% -ийг тус тус эзэлж байв. Оролцогчдын дийлэнх хувийг 31-40 насныхан, хүйсийн хувьд эмэгтэйчүүд эзэлжээ.

Оролцогчдыг албан тушаалын зэрэглэлээр ангилан харвал дараах байдалтай байв.

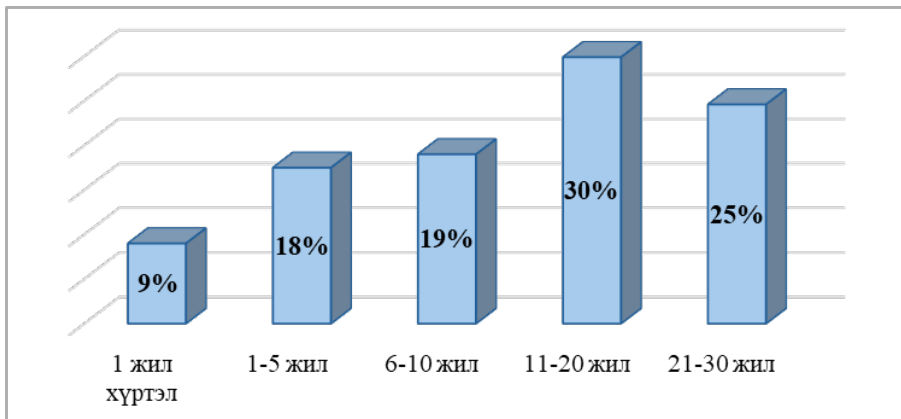
Зураг 2. Судалгаанд оролцогчдын албан тушаалын зэрэглэл



Эх сурвалж: Судлаачийн тооцоолол

Зурагт 2-т үзүүлснээр нийт оролцогчдын 45 хувийг сувилагч нар, 31 хувийг эмч нар, 8 хувийг дунд шатны менежрүүд, 4 хувийг асрагч нар, 2 хувийг удирдах ажилтан, үлдсэн хувийг бусад ажилтан тус тус эзэлсэн бөгөөд энэ нь уг судалгаанд эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ үзүүлдэг гол мэргэжлийн ажилтнууд түлхүү хамрагдсаныг харуулж байна.

Зураг 3. Судалгаанд оролцогчдын эмнэлэгт ажилласан жил



Эх сурвалж: Судлаачийн тооцоолол

Дээрх зургаас харвал орон нутгийн эмнэлгийн байгууллагад 11-20 жил ажилласан хүмүүс 30%, 21-30 жил ажилласан хүмүүс 25%, 6-10 жил

ажиллагчид 19%, 1-5 жил ажиллагчид 18%, 1 хүртэл жил ажиллагчид 9 хувийг тус тус эзэлсэн байна. Энэ нь нийт ажиллагчдын талаас илүү хувь тогтвор суурьшилтай, удаан хугацаанд ажилладаг болохыг батлан харуулна.

Судалгааны хүчин зүйлсийн найдвартай байдлын шалгах үүднээс хүчин зүйлс тус бүрийн хувьд найдвартай байдлын шинжилгээг хийж, Cronbach's Alpha, AVE, CR-г дорхи хүснэгтэнд үзүүлэв.

Хүснэгт 1. Судалгааны хүчин зүйлсийн найдвартай байдлын шинжилгээ

Хувьсагч	Cronbach's alpha	AVE	CR
Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал	0.712	0.513	0.831
Ажиллах орчин, нөхцөл	0.701	0.611	0.731
Сурах дэвших боломж	0.782	0.698	0.781
Хамтран ажиллагчдын таарамж	0.816	0.547	0.756
Шагнал урамшуулал	0.800	0.598	0.890
Удирдлагын харилцаа	0.821	0.610	0.812
Ажилтны сэтгэл ханамж	0.913	0.591	0.899

Эх сурвалж: Судлаачийн тооцоолол

Дээрх хүснэгтээс харахад Cronbach's alpha 0.7-гоос дээш байгаа бөгөөд энэ нь бидний авсан хүчин зүйлсийн хоорондох корреляцийн хамаарал их байгааг, өөрөөр хэлбэл асуулга оновчтой боловсруулагдсаныг илэрхийлж байна. Мөн Composite Reliability (CR) коэффициент нь бүгд 0.8-аас их байгаа нь хүчин зүйлсийн найдвартай байдлын түвшин өндөр байгааг харуулна.

Түүврийн хүрэлцэхүйц байдлыг тодорхойлох шалгуур КМО тест

Хүчин зүйлийн шинжилгээг хийхийн тулд эхлээд түүврийн хувьд эх олонлогийг төлөөлөх чадварыг КМО коэффициентээр хэмжинэ. Энэ нь 0.6-с дээш байсан тохиолдолд хангалттай гэж үздэг. Мөн Bartlett's test хүчин зүйлийн шинжилгээнд ашиглагдах хувьсагчид нь бүгд хоорондоо ижил буюу ямар нэгэн ялгаагүй гэсэн таамаглал шалгана. Үр дүнд нь "P value" нь 0.05-с бага гарсан тохиолдолд шинжилгээний үр дүнг статистикийн хувьд ач холбогдолтой буюу эерэг таамаглал болох хувьсагчид нь хоорондоо ялгаатай, тодорхой хүчин зүйлүүдийг илэрхийлж байна.

Хүснэгт 2. Түцвэрийн хүрэлцэхүйц байдлыг тодорхойлох тест

Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy		0.875
Bartlett's Test of Sphericity App Chi-Square		1779.084
	df	153
	Sig	.000

Эндээс харахад түүврийн хувьд хангалттай төлөөлөх чадвартай, статистикийн хувьд ач холбогдолтой гэдэг нь батлагдаж байна.

Корреляцын шинжилгээ

Үүний дараагаар хамаарлын буюу корреляцын шинжилгээг хийсэн. Уг шинжилгээгээр ажил амьдарлын тэнцвэрт байдал, ажиллах орчин, сурах дэвших боломж, хамтран ажиллагчдын таарамж, шагнал урамшуулал, удирдлагын харилцаа гэх зургаан үл хамаарах хувьсагч нь хамаарах хувьсагч болох ажилтны сэтгэл хаманжид хэрхэн нөлөөлж буй хамаарлын хүчийг Пирсоны коэффициентээр тодорхойлохыг зорилоо.

Хүснэгт 3. Хамаарлын шинжилгээ

	Ажил	Орчин	Сурах	Хамтран	Шагнал	Удирдлага	Сэтгэл ханамж
Ажил	1.000						
Орчин	0.533**	1.000					
Сурах	0.278*	0.176	1.000				
Хамтран	0.199*	0.126	0.167	1.000			
Шагнал	0.164	0.168	0.147	0.130	1.000		
Удирдлага	0.232*	0.205*	0.185	0.196	0.074	1.000	
Сэтгэл ханамж	0.432**	0.305**	0.181	0.396**	0.374**	0.247**	1.000

Эх сурвалж: Судлаачийн тооцоолол. Энд: *** $\rho < 0.00$, ** $\rho < 0.05$, * $\rho < 0.1$

Хүснэгт 3-д харуулсан хамаарлын шинжилгээний үр дүнгээс үзэхэд үл хамаарах хувьсагч нь хамаарах хувьсагчид хоорондоо ач холбогдлын түвшин өндөр, “P value significance” нь 0.05-аас бага гарсан байгаагаас харгалзан дээрх

хувьсагчид хоорондоо хамааралтай гэж дүгнэж байна. Үүнд сэтгэл ханамжид үл хамаарах 6 хувьсагчид бүгд хүчтэй бөгөөд эерэг хамааралтай байна.

Нэг чиглэлт вариацийн шинжилгээ

Хамаарлын шинжилгээний үр дүнг илүү бататгах болон судалгааны таамаг батлагдаж байгаа эсэхийг судлахын тулд One-way ANOVA буюу нэг чиглэлт вариацийн шинжилгээг хийсэн.

Хүснэгт 4. Нэг чиглэлт вариацийн шинжилгээ

		Sum of squares	df	Mean square	F	Sig
Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал	Between group	44.387	12	3.699	1.536	0.321
	Within group	156.596	197	.815		
	Total	200.956	209			
Ажиллах орчин, нөхцөл	Between group	44.367	12	3.697	3.469	0.03
	Within group	204.661	197	1.066		
	Total	249.028	209			
Сурах дэвших боломж	Between group	28.459	12	2.372	1.548	0.472
	Within group	178.742	197	.931		
	Total	207.201	209			
Хамтран ажиллагчдын таарамж	Between group	48.081	12	4.007	1.118	0.980
	Within group	186.806	197	.973		
	Total	234.887	209			
Шагнал урамшуулал	Between group	39.246	12	3.271	3.300	0.01
	Within group	190.311	197	.991		
	Total	229.558	209			
Удирдлага хоорондын харилцаа	Between group	39.246	12	5.217	5.311	0.01
	Within group	190.311	197	.988		
	Total	229.558	209			

Судалгаанд тоон шинжилгээ хийхэд дэвшүүлсэн 6 таамаглалаас 3 таамаглалын вариацийн утга F нь 2.45-с дээш гарч, үлдсэн 3 таамаглалын хувьд вариацийн утга F нь 2.45-с бага гарсан тул таамаглал батлагдаагүй гэсэн үр дүн гарсан. Эдгээр таамаглалууд олон улсад хийгдсэн судалгааны ажлууд дээр бүгд батлагдсан байдаг бол Монголд дээрх хүчин зүйлүүд ялгаатай байгааг харуулж байна.

Хүснэгт 5. Судалгааны ажлын таамаглал, түүний үр дүн

	Таамаглал	Үр дүн
Н1	Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал нь ажлын байрны сэтгэл ханамжид эерэгээр нөлөөлнө.	Батлагдаагүй
Н2	Ажиллах орчны нөхцөл байдал нь ажлын байрны сэтгэл ханамжид эерэг нөлөө үзүүлнэ	Батлагдсан
Н3	Ажилтнуудад сурах, дэвших боломжийг бүрдүүлэх нь ажлын байрны сэтгэл ханамжид эерэгээр нөлөөлнө.	Батлагдаагүй
Н4	Хамт ажиллагчдын хоорондын таарамж нь ажлын байрны сэтгэл ханамжид эерэг нөлөө үзүүлнэ	Батлагдаагүй
Н5	Шагнал урамшуулал нь ажлын байрны сэтгэл ханамжид эерэгээр нөлөөлнө.	Батлагдсан
Н6	Удирдлага, ажилтны хоорондын харилцаа нь ажлын байрны сэтгэл ханамжид эерэгээр нөлөөлнө.	Батлагдсан

ДҮГНЭЛТ

Судалгааны үр дүнд үндэслэн дараах дүгнэлтийг хийж байна. Үүнд:

Эрүүл мэндийн салбарт ажиллагчдын сэтгэл ханамжид нөлөөлөх хүчин зүйлсийг олон улсад судлагдсан онолын судалгаанууд олон байдаг бөгөөд энэ удаад бид Монголын нөхцөлд хөдөө орон нутгийн эмнэлгийн эмч, ажиллагчдын хувьд нөлөөлж болох 6 үндсэн хүчин зүйлийг сонгон авч нөлөөллийг нь судалсан.

Хөдөө, орон нутгийн эмч, ажилтнуудын сэтгэл ханамжид тэдний ажиллах орчны нөхцөл байдал, шагнал урамшуулал, удирдлага, ажилтны хоорондын харилцаа зэрэг хүчин зүйлс эерэг нөлөөлдөг болох нь бидний судалгааны үр дүнгээр батлагдсан. Энэ нь эмнэлгийн ажилтнуудын сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр бодлого, зорилтыг хэрэгжүүлэхдээ эдгээр хүчин зүйлсийг түлхүү анхаарах боломжтой гэдгийг харуулж байгаа юм.

Харин эмч, ажилтнуудын сэтгэл ханамжид ажил амьдралын тэнцвэрт байдал, ажилтнуудын сурах, дэвших боломж, хамтран ажиллагчдын хоорондын таарамж гэсэн үзүүлэлтүүд нөлөөлөл маш бага үзүүлдэг нь харагдсан бөгөөд энэ нь манай эрүүл мэндийн байгууллага, ялангуяа хөдөө орон нутгийн эмнэлгүүдийн үйл ажиллагаа, эмч, ажилтнуудын зан төлөвийн онцлогтой холбоотой байж болно.

Өнөөгийн манай эрүүл мэндийн салбарт тулгамдаж буй ажиллагчдын сэтгэл ханамжийг дээшлүүлэх асуудлыг шийдвэрлэх гол хүчин зүйл бол эмнэлгийн ажилтнуудын цалин урамшууллыг ажлын ачаалалтай нь уялдуулан тогтоох явдал гэж үзэж байна. Тэгэхээр цаашдын судалгаанд эдгээр үзүүлэлтүүдийг сонгон авч судлах боломжтой юм.

Ашигласан материал

- AbuAlRub, R.F. (2004) Job Stress, Job Performance, and Social Support among Hospital Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36, 73-78.
- Babin, B. J. and Boles, J. B. (1998), "Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences Between Men and Women", *Journal of Marketing*, 62 (April), 77-91.
- Bushra, F., Usman, A., & Naveed, A. (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore. *International Journal of Business and Social Science*, 261-267.
- Chiang C-F., Back, K-J., Deborah D. Canter (2008). The Impact of Employee Training on Job Satisfaction and Intention to Stay in the Hotel Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 4(2), 99-118.
- Costen, W. M., & Salazar, J. (2011). The Impact of Training and Development on Employee Job Satisfaction, Loyalty, and Intent to Stay in the Lodging Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10(3), 273-284.
- Griffin, C.P. (2002), "Strategic planning for the internal marketing and communication of facilities management", *Journal of Facilities Management*, Vol.1 No.3, pp.237-246. <https://doi.org/10.1108/14725960310808015>
- Kim, Y., & Peterson, R. A. (2017). A Meta-Analysis of Online Trust Relationships in E-Commerce. *Journal of Interactive Marketing*, 38, 44-54.
- Kristin L. S. (2005). The Effects of Supervisors' Trust of Subordinates and their Organization on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Leadership Studies*, 1(1), 86-101
- Ong Choon Hee, Hoe Sin Yi, Lim Lee Ping, Tan Owee Kowang, Goh Chin Fei. (2019). Factors Influencing Job Satisfaction in the Palm Oil Industry in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 516–527. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i2/5584>
- Wesley, S. R., & Skip, S. (1999). Training and its impact on organizational commitment among lodging employees. *Journal of Hospitality & Tourism Research* 23(2), 176-94.

- Bolat, T., Seymen, A., Bolat, O. İ. ve Erdem, B. (2009). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Clark, S.C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cornish, S., & Gilbert, K. (2005). Aligning total rewards strategy with business success.
- Eren, E. (2012). *Organisatönel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta basım Yayın Dağıtım.
- Farida Nurvitasari. (2016). The effect of working conditions and coworking on employee job satisfaction, *INOVASI - 15 (2)*, 2019; 135-141.
- Galinsky E., Friedman D.E., Hernandez, C.A. (1991). The corporate reference guide to work-family program. New York, Families and Work Institute.
- Joshi, S., Leichne J., Melanson, K., Pruna, C., Sager, N., Story, C.J., & Williams, K. (2002). Work-life balance: A case of social responsibility or competitive advantage? Human Resources Department Georgia Institute of Technology.
- Komaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Locke, E.A., & Lathan G.P (1990). *Theory of Goal Setting and Task Performance*. Prentice Hall, 248- 250.
- Lynne Milgram (2009). *Managing Smart* –Chapter 188 on Employee Compensation, 236.
- Prabu, M. A. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Terjemahan) Edisi Keduabelas Buku Dua*. Jakarta: PT. Salemba Empat.