

Нягтлан бодогчдын ажлын сэтгэл ханамж ба ажлын гүйцэтгэл хоорондын хамаарал

Accountants' Job Satisfaction and Job Performance Relationship

Б. Алтан-Эрдэнэ¹, Л. Хишигбаяр²

Хураангуй

Энэхүү судалгаагаар нягтлан бодогчдын ажлын сэтгэл ханамж ба ажлын гүйцэтгэл хоорондын хамаарлыг аж ахуйн нэгж, байгууллагад үндсэн орон тоонд ажиллаж буй 78 нягтлан бодогчдоос 35 асуултын хүрээнд судалгаа авч тодруулахыг зорилоо. Ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлдөг хүчин зүйлсээр цалин урамшуулал, хамт олны уур амьсгал, тушаал дэвших боломж, ажлын хамрах хүрээ, удирдлагын үйл ажиллагааг хамруулсан бол ажлын гүйцэтгэлийг үндсэн ажлын гүйцэтгэл, бусад ажлын гүйцэтгэл, ажлын сөрөг хандлага гэсэн гурван бүлэг хүчин зүйлсийн хүрээнд үнэлсэн. Боловсруулалтын үр дүнд ажлын гүйцэтгэл ба ажлын сэтгэл ханамж нь хоорондоо хамааралтай ба цалин урамшуулал нь бүх ажлын гүйцэтгэлд, ажлын зөв хуваарилалт нь бусад ажлын гүйцэтгэлд эерэгээр нөлөөлдөг байна.

Түлхүүр үгс: нягтлан бодогчдын ажлын сэтгэл ханамж, ажлын гүйцэтгэл

Abstract

This study aims to investigate the relationship between job satisfaction and job performance among accountants. The research surveyed 78 full-time accountants from various organizations, considering factors such as salary and incentives, team atmosphere, promotion opportunities, the scope of work, and management activities. Job performance was assessed across three categories: task performance, contextual performance, and counterproductive work behavior. The analysis reveals a positive correlation between job performance and job satisfaction. Specifically, wages and incentives were found to have a positive impact on performances, while the correct distribution of work positively influenced in contextual performance. This study contributes to our understanding of the relationship between job satisfaction and job performance within the accounting profession. Organizations can utilize these findings to create strategies that foster job satisfaction and, in turn, enhance the overall performance of accountants.

Keywords: job satisfaction of accountants, job performance

¹ МУИС-ийн Бизнесийн Сургууль, НББ-ийн тэнхим, Доктор (Ph.D)

E-mail: altanerdene.b@num.edu.mn

² МУИС-ийн Бизнесийн Сургууль, НББ-ийн тэнхим

E-mail: khishigbayar@num.edu.mn

Удиртгал

Нягтлан бодогч нь аливаа аж ахуйн нэгж, байгууллага оршин тогтноход санхүүгийн болоод стратегийн хувьд маш чухал үүрэг гүйцэтгэдэг тул тэдний ажлын гүйцэтгэл үр дүнтэй байх шаардлагатай болдог. Нөгөөтэйгүүр техник технологи, хиймэл оюун ухаан хурдацтай хөгжиж, хүмүүсийн ажил, амьдралыг илүү хөнгөвчлөх болсон өнөө үед ажлын сэтгэл ханамж нь нягтлан бодогчдын өмнө тулгарч буй чухал асуудал бөгөөд компаниуд нягтлан бодогчдоо тогтвортой ажиллуулахын тулд сэтгэл ханамжийн ач холбогдол, үр дүнг тодорхойлох нь чухал хэмээн Moyes & Shao (2008) нар дүгнэжээ. Нягтлан бодогчдын сэтгэл ханамж ба ажлын гүйцэтгэлийн хамаарлыг судалсан өмнөх судлаачид болох Locke (1976), Eilatealamdari (1988), Wright & Cropanzano (2000), Luttmann, Schmidt, & Jager (2010), Moyes, Owusu-Ansah, & Ganguli (2006), Trivellas нар (2015), Abdelmoula & Boudabbous (2020) нарын бүтээлд нягтлан бодогчдын ажлын сэтгэл ханамж ба ажлын гүйцэтгэл хоорондоо эерэг хамааралтай буюу нэг хүчин зүйл нь нөгөөдөө нөлөөлдөг гэж дүгнэсэн байна. Иймээс манай улсын нягтлан бодогчдын сэтгэл ханамж ба ажлын гүйцэтгэл хоорондын хамаарал болоод ажлын гүйцэтгэлд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг илрүүлэх зорилгоор энэхүү судалгааг хийлээ. Судалгааны үр дүнд нягтлан бодогчдын ажлын сэтгэл ханамж ажлын гүйцэтгэлийн хамаарлыг тодорхойлж, ажлын байранд тогтвортой сэтгэл ханамжтай ажиллах боломжийг бий болгохоос гадна дараагийн судлаачдад дэмжлэг болох ач холбогдолтой.

Судалгааны хүрээнд ажлын гүйцэтгэлд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодруулан нийт 78 нягтлан бодогчдоос цахим систем

ашиглан анхдагч өгөгдөл цуглуулах асуулгын аргаар судалгаа авч үр дүнг STATA 17.0 программаар боловсруулсан. Ажлын сэтгэл ханамжийг Smith нарын (1969) боловсруулсан “Job Descriptive Index” аргыг ашигласан ба энэхүү арга нь ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлөх хүчин зүйлсийг хамт олон, удирдлага, ажлын хамрах хүрээ, тушаал дэвших боломж, цалин урамшуулал гэсэн таван гол үзүүлэлтүүдээр үнэлдэг. Харин ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэхдээ Koopmans нарын (2014) боловсруулсан үндсэн ажил үүргээ гүйцэтгэсэн байдал (Task Performance), хамааралтай бусад ажлын гүйцэтгэл (Contextual Performance), ажлын сөрөг хандлага (Counterproductive Work Behavior) гэсэн 3 бүлэг хүчин зүйлийн хүрээнд авч үзсэн.

Энэхүү судалгааны үлдсэн хэсэг нь дараах бүтэцтэй байна. Эхлээд сэдвийн судлагдсан байдлыг дурьдаад дараа нь судалгааны үр дүнгээ нэгтгээд эцэст нь дүгнэлт өгсөн.

Сэдвийн судлагдсан байдал

Манай улс төдийгүй дэлхийн олон судлаачид нягтлан бодогчдын үнэлэмж болон сэтгэл ханамж, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлс, ажлын гүйцэтгэл ба сэтгэл ханамжийн хамаарлын судалгаа хийсэн байна.

Judge нар (2001) багш, инженер, сувилагч, нягтлан бодогч зэрэг 10 өөр мэргэжлийн хүмүүсийг хамруулан ажилчдын гаргасан амжилт, ажлаа гүйцэтгэсэн байдал, эерэг хандлага, ажилтны зорилгодоо хүрсэн эсэх зэрэг хүчин зүйлсийг судалж, судалгааны үр дүнд ажлын сэтгэл ханамж ба гүйцэтгэл хоорондоо хамааралгүй гэж дүгнэсэн байна.

Luttmann, Mittermaier, & Rebele (2003)

нар нь татварын нягтлан бодогчдын ажилдаа хандах хандлагыг дөрвөн хүчин зүйлээр судалж тэдний карьер хөгжил нь ажлын гүйцэтгэлтэй чухал хамааралтай болохыг тогтоосон. Мөн дөнгөж ажилд орсон нягтлан бодогчид байгууллагын орчинд дасан зохицох амаргүй байдаг тул ажлын сэтгэл ханамж энэ үед багасдаг гэж дүгнэжээ.

Moyes, Owusu-Ansah, & Ganguli (2006) нар нь Өмнөд Техасын AACSB-ээр магадлан итгэмжлэгдсэн 149 нягтлан бодогчдоос авсан судалгаагаар ажлын сэтгэл ханамжийн түвшин нь сайн удирдлага, ажлын үнэ цэнэ, шударга эрх тэгш дэвших боломж зэрэгтэй ихээхэн эерэг хамааралтай болохыг тогтоосон. Мөн байгууллагын орчин, цалин хөлс, урамшуулал, хамт олны харилцаа нь хоорондоо харилцан уялдаатай байдгийг баталсан байна.

Болормаа (2017) нийт 5 байгууллагын 180 ажилчдаас ажлын оношилгооны загвар, миннесота сэтгэл ханамжийн асуулга зэрэг аргуудыг ашиглан судалгаа авсан байна. Судалгааны үр дүнд даатгалын салбарт ажиллагсадын 69.1% нь ажилдаа сэтгэл ханамжтай байдаг ба цалин, тушаал дэвших боломж, удирдлагын хараа хяналт зэрэг нь сэтгэл ханамжид хамгийн их нөлөө үзүүлж буй хүчин зүйлс гэж дүгнэжээ.

Лхагвасүрэн & Хишигбаяр (2018) нар нягтлан бодогчдын цалинд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг судалсан. Судалгааны үр дүнгээр нягтлан бодогчдын цалинд ажиллаж байгаа салбар, мэргэжил дээшлүүлсэн байдал, хүйс, ажлын ачаалал, үүрэг хариуцлага, ажилласан жил зэрэг нь нөлөөлдөг. Харин нас, төгссөн сургуулийн нэр хүнд зэрэг нь цалингийн

хэмжээнд нөлөөлдөггүй байна гэсэн үр дүнд хүрсэн байна.

Номинзул (2017) “Shangri-La” зочид буудлын нийт 25 менежерээс ажлаа зөв сонгосон эсэх, цалин, урамшуулал, тушаал ахиж дэвших, хөгжих боломж, удирдлагын хараа хяналт, менежмент, хамт олон зэрэг хүчин зүйлсийн хүрээнд авсан судалгааны үр дүнд ажилчдын сэтгэл ханамж, байгууллагын бүтээмж хоорондоо эерэг хамааралтай байна гэсэн дүгнэлтэнд хүрчээ.

Эрдэнэбулган (2017) “Аэрмаркэт ХХК”-ийн 91 ажилчдаас ажил үүрэг, цалин, хамт олон, өөрийгөө үнэлэх үнэлэмж, удирдлага зэрэг хувьсагчдын хүрээнд авсан судалгааны үр дүнд ажилчид хамт олон, удирдлагын харилцаа, хийж буй ажил үүрэг зэрэгт сэтгэл хангалуун байдаг бол цалин, тушаал дэвших боломж зэрэгт сэтгэл ханамжгүй байдаг гэсэн дүгнэлтэнд хүрчээ. Мөн таваас доош жил ажилласан хүмүүс бүх хүчин зүйлст сэтгэл хангалуун байх магадлал их байсан бол түүнээс олон жил ажилласан ажилчдын сэтгэл ханамж буурсан үр дүн гарсан байна.

Судалгааны үр дүн

Өмнө нь дурьдсанчлан ажил үүргээ гүйцэтгэж буй 78 нягтлан бодогчдыг хамруулан судалгаагаа авсан бөгөөд энэхүү судалгаанд хамрагдагсдын хувийн мэдээллийг гаргаж Хүснэгт 1-т харуулав.

Нийт судалгаанд хамрагдагсдын 82.1% нь эмэгтэй; 25 хүртэлх насныхан 57.7%, 26-35 насны нягтлан бодогчид 16.7% байгаагаас дөрвөн жилээс бага хугацаанд ажилласан нягтлан бодогчид 68.0% нь байна. Тэдний боловсролын түвшинг авч үзвэл дийлэнх хэсэг нь бакалаврын зэрэгтэй (84.1%) байна. Цаашилбал, 51

Хүснэгт 1. Судалгаанд хамрагдагсдын хувийн мэдээлэл

Хувьсагч	Тоо	Хувь
Хүйс		
Эмэгтэй	64	82.1%
Эрэгтэй	14	17.9%
Нас		
25 хүртэлх	46	57.7%
26-35	13	16.7%
36-45	7	9.0%
46-55	11	14.1%
55-аас дээш	1	1.3%
Ажилласан хугацаа		
1 хүртэл жил	19	24.4%
1-4 жил	34	43.6%
5-8 жил	8	10.3%
9-12 жил	1	1.3%
13-аас дээш жил	16	20.5%
Боловсролын зэрэг		
Бүрэн дунд	3	3.8%
Бакалавр	64	84.1%
Магистр	10	12.8%
Доктор	1	1.3%
Мэргэжлийн зэрэг		
Мэргэжлийн нягтлан бодогч	51	65.4%
Аудитор	3	3.8%
Мэргэшсэн нягтлан бодогч	9	11.5%
Бусад	15	19.2%
Ажиллаж буй байгууллагын хэлбэр		
Хөдөө аж ахуй	3	3.8%
Уул уурхай, олборлолт	6	7.7%
Боловсруулах үйлдвэр	5	6.4%
Худалдаа	26	33.3%
Үйлчилгээ	38	48.7%

мэргэжлийн нягтлан бодогч, 9 мэргэшсэн нягтлан бодогч, 3 аудитор хамрагдсан ба тэдний 38 буюу 48.7% нь үйлчилгээний салбарт, 26 буюу 33.3% нь худалдааны салбарт үлдсэн 18% нь бусад салбарт ажилладаг байна.

Судалгааныхаа үр дүнг гаргахдаа түүврийн дундаж утгыг ашигласан бөгөөд "Likert 6 point scale"-ын дагуу "Үргэлж үнэн-6, ихэнхдээ үнэн-5, заримдаа үнэн-4, заримдаа худал-3, ихэнхдээ худал-2, огт худал-1" гэсэн матрицын хооронд үнэлсэн

(Хүснэгт 2).

Хүснэгт 2. Түүврийн дундаж утга

Хүчин зүйлс	Дундаж утга
Ажлын сэтгэл ханамж	4.27
Удирдлага	4.31
Ажил үүрэг	4.01
Цалин	4.42
Тушаал дэвших	4.03
Хамт олон	4.62
Ажлын гүйцэтгэл	4.35
Үндсэн үүрэг	4.48
Бусад ажил	4.22
Сөрөг үр дүн	3.63

Хүснэгтээс дүгнэхэд нийт ажлын сэтгэл ханамжийн дундаж үнэлгээ 4.01-с 4.62-ын хооронд, ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ 3.63-с 4.48-ийн хооронд байгаа бөгөөд ажлын сэтгэл ханамж нь дунджаар 4.27, ажлын гүйцэтгэл нь 4.35 байна. Энэ нь дийлэнх нягтлан бодогчид ажилдаа сэтгэл ханамжтай байдаг ба өөрсдийн ажлын гүйцэтгэлээ "сайн" хэмжээнд үнэлдэгийг харуулж байна. Ихэнх нягтлан бодогчид хамт олондоо хамгийн их сэтгэл хангалуун байдагбаажлынсөрөгхандлага"Заримдаа" гаргадаг болохыг шинжилгээнээс харж болно. Харин байгууллагын удирдлага болон цалин, урамшууллын дундаж утга бага байгаа тул эдгээр хүчин зүйлс нь ажлын сэтгэл ханамжгүй байдлыг үүсгэдэг байна. Үндсэн ажлын гүйцэтгэлийн дундаж үнэлгээ хамгийн өндөр буюу 4.48 байгаа нь нягтлан бодогчид өөрийн ажил, үүргээ сайн төлөвлөж чаддаг тул цаг хугацаанд нь ажлаа гүйцэтгэдэг, богино хугацаанд үр дүнтэй ажиллаж чаддаг болохыг илэрхийлнэ. Нягтлан бодогчдын ажлын сэтгэл ханамж нь хүйсийн ялгаатай байдлаас хэрхэн хамаарч дундаж утгыг харьцуулсан байдлаар Хүснэгт 3-т үзүүлэв.

Судалгаанаас харахад эрэгтэй нягтлан бодогчид эмэгтэй нягтлан бодогчдоос

илүү сэтгэл ханамжтай ажилладаг бөгөөд эрэгтэй ажилчдын хувьд цалин урамшууллаас үүдэх сэтгэл ханамж бага байна. Харин эмэгтэй нягтлан бодогчид байгууллагын удирдлага болон цалин урамшуулалдаа сэтгэл ханамжгүй ажилладаг бөгөөд хамт олондоо хамгийн их сэтгэл ханамжтай байдаг.

Хүснэгт 4-т насны ялгаатай байдал ажлын сэтгэл ханамжид хэрхэн нөлөөлөхийг насны ангилал тус бүрийн дундаж утгаар харуулав. Эндээс дүгнэвэл 25 хүртэлх насны нягтлан бодогчид үндсэн ажил үүрэг, цалин урамшуулалдаа бага сэтгэл ханамжтай ажилладаг бол 26-35 насны ажилчид байгууллагын удирдлагын шийдвэр гаргалт, үүрэг хариуцлагаа ухамсарлаж буй байдалд сэтгэл ханамжгүй, 36-45 насныхан цалин

урамшуулал, 46-аас дээш насны нягтлан бодогчид тушаал дэвших боломжид хамгийн бага сэтгэл ханамжтай байдаг байна. Судалгаанд оролцсон бүх насны нягтлан бодогчид хамт олондоо сэтгэл хангалуун байгаа нийтлэг тал ажиглагдав.

Тухайн ажилтан хэдий хугацаанд мэргэжлээрээ ажиллаж байгаагаас хамааран ажлын сэтгэл ханамж хэрхэн өөрчлөгдөж байгааг Хүснэгт 5-д нэгтгэж үзүүлэв.

Мэргэжлээрээ ажиллаж эхэлж байгаа шинэ нягтлан бодогчид тушаал дэвших боломжид хамгийн бага сэтгэл ханамжтай байна. Мөн тэд ажил үүргээ өөрийн болгож, туршлагажиж эхлэн зарим бэрхшээлтэй тулгардаг тул үндсэн ажил үүрэгтээ бага сэтгэл ханамжтай байна. Тэд шинэ хүрээлэлд орж, шинэ хүмүүстэй

Хүснэгт 3. Ажлын сэтгэл ханамж ба хүйс

Хүйс	Удирдлага	Ажил үүрэг	Хамт олон	Цалин	Тушаал дэвших
Эрэгтэй	4.01	4.12	5.09	3.78	4.44
Эмэгтэй	3.23	4.01	5.11	3.67	4.03

Хүснэгт 4. Ажлын сэтгэл ханамж ба нас

Нас	Удирдлага	Ажил үүрэг	Хамт олон	Цалин	Тушаал дэвших
25 хүртэлх	3.69	3.42	4.89	3.67	4.21
26-35	3.08	4.03	4.76	3.99	3.77
36-45	4.08	4.10	4.78	4.03	4.34
46-55	3.92	4.32	4.80	4.13	3.87
56-с дээш	4.30	4.40	5.00	3.66	3.30

Хүснэгт 5. Ажлын сэтгэл ханамж ба ажилласан хугацаа

Ажилласан хугацаа	Удирдлага	Ажил үүрэг	Хамт олон	Цалин	Тушаал дэвших
1 хүртэл жил	4.01	3.89	5.21	3.90	3.66
1-4 жил	3.88	4.03	4.97	3.23	3.76
5-8 жил	4.14	4.16	5.13	3.45	4.01
9-12 жил	4.02	4.32	4.77	4.19	3.70
13-аас дээш жил	4.10	4.22	5.23	4.01	3.73

Хүснэгт 6. Ажлын сэтгэл ханамж ба мэргэжлийн зэрэг

Мэргэжлийн зэрэг	Удирдлага	Ажил үүрэг	Хамт олон	Цалин	Тушаал дэвших
Мэргэжлийн нягтлан бодогч	4.07	4.12	5.02	3.87	3.76
Мэргэшсэн нягтлан бодогч	4.21	4.77	4.89	4.23	3.97

танилцдаг тул хамт олондоо хамгийн их сэтгэл ханамжтай байна. Ажиллах хугацаа ихсэх тусам нягтлан бодогчид улам туршлагажин, мэргэшдэг тул ажил үүрэгтээ үзүүлэх сэтгэл ханамж нэмэгдэж байгаа нь үр дүнгээс харагдаж байна. 5-8 жил ажилласан нягтлан бодогчдоос бусад нь тушаал дэвших боломждоо сэтгэл хангалуун биш байгаа нийтлэг шинж ажиглагдав. Мөн удаан хугацаагаар ажиллах тусам байгууллагын удирдлагаас хамаарах сэтгэл ханамж нэмэгдэж байгаа нь нягтлан бодогчдын бусадтай хамтран ажиллах, байгууллагын орчинд дасан зохицох чадвар сайжирч байдгийг харуулж байна.

Мэргэжлийн зэрэг, цолны хувьд (Хүснэгт 6) мэргэшсэн нягтлан бодогчид хамт олноос бусад хүчин зүйлд мэргэжлийн нягтлан бодогчдоос илүү сэтгэл ханамжтай байна. Мэргэжлийн зэргийн түвшин ахих бүрт нягтлан бодогчид ажил үүргээ ойлгон, туршлагажиж, олон талын чадвараа

хөгжүүлдэг тул ажил үүргийн дундаж утга нэлээдгүй ялгаатай байна. Мөн мэргэшсэн нягтлан бодогч нарын цалин мэргэжлийн нягтлан бодогчдын дундаж цалингийн үнэлгээнээс илүү байгаа нь тэд цалиндаа сэтгэл ханамжтай байх шалтгаан болж байна.

Ажлын гүйцэтгэлд ажлын сэтгэл ханамжийн нөлөөллийг тооцохдоо хамгийн бага квадратын (OLS) аргаар Stata 17.0 программ ашиглан үнэлсэн. Үүний тулд асуулгын бүлэг тус бүрээр (Ажлын гүйцэтгэлтэй холбоотой гурван асуулт буюу бүлэг, Ажлын сэтгэл ханамжтай холбоотой таван бүлэг) хариултуудын дундажийг тодорхойлж дагалдах болон үл дагалдах хувьсагчдыг үүсгэсэн. Харин хувийн мэдээллийн хэсгээс хүйс болон ажилласан жилийг сонгон авч хяналтын хувьсагчдаар орууллаа. Хүснэгт 7-д үнэлгээнд ашигласан хувьсагчдын тайлбарыг харуулав.

Хүснэгт 7. Хувьсагчдын тайлбар

Хувьсагч	Тайлбар
<i>Ажлын гүйцэтгэлийг илэрхийлэх хувьсагчид</i>	
favg	Ажлын үндсэн үүргийг гүйцэтгэсэн байдал, асуулгын “Ажлын гүйцэтгэл үнэлэх хэсэг”-ийн 1-р асуултын 4 хариултын дундаж утга
gavg	Бусад ажил үүргийг гүйцэтгэсэн байдал, асуулгын “Ажлын гүйцэтгэл үнэлэх хэсэг”-ийн 2-р асуултын 4 хариултын дундаж утга
havg	Сөрөг үр дүнгийн байдал, асуулгын “Ажлын гүйцэтгэл үнэлэх хэсэг”-ийн 3-р асуултын 4 хариултын дундаж утга
<i>Ажлын сэтгэл ханамжийг илэрхийлэх хувьсагчид</i>	
aavg	Байгууллагын удирдлага, асуулгын “Ажлын сэтгэл ханамжийг үнэлэх хэсэг”-ийн 1-р асуултын 3 хариултын дундаж утга
bavg	Ажил үүрэг, асуулгын “Ажлын сэтгэл ханамжийг үнэлэх хэсэг”-ийн 2-р асуултын 3 хариултын дундаж утга
cavg	Цалин урамшуулал, асуулгын “Ажлын сэтгэл ханамжийг үнэлэх хэсэг”-ийн 3-р асуултын 3 хариултын дундаж утга
davg	Тушаал дэвших боломж, асуулгын “Ажлын сэтгэл ханамжийг үнэлэх хэсэг”-ийн 4-р асуултын 3 хариултын дундаж утга
eavg	Хамт олон, асуулгын “Ажлын сэтгэл ханамжийг үнэлэх хэсэг”-ийн 5-р асуултын 3 хариултын дундаж утга
<i>Хяналтын хувьсагчид</i>	
male	Хүйсийг илэрхийлэх дамми хувьсагч, эрэгтэй бол 1, эмэгтэй бол 0
jil	Ажилласан жилийг илэрхийлэх хувьсагч

Эконометрик загварын тавил:

$$\text{Гүйц}_i = \beta_0 + \beta_{CX}CX_i + \beta_X X_i + \varepsilon_i$$

Үүнд, Гүйц_i – ажлын гүйцэтгэлийг илэрхийлэх хувьсагчид ($favg$, $gavg$, $havg$); CX – сэтгэл ханамжийг илэрхийлэх хувьсагчид ($aavg$, $bavg$, $cavg$, $davg$, $eavg$); X – хяналтын хувьсагчид (хүйс, ажилласан жил); β – үнэлгээний коэффициентийн утга; ε – үнэлгээний алдааны утга; i – асуулгад оролцсон нягтлан бодогч тус бүрийг илэрхийлэх индекс.

Үнэлгээ хийхийн өмнө дээрх хувьсагчид хоорондын хамаарлыг тооцож Хүснэгт 8-д харууллаа. Энэхүү корреляцийн хүснэгтээс дараах зүйлсийг харж болохоор байна.

Нэгдүгээрт, Сэтгэл ханамжийн үзүүлэлтүүд ($aavg$, $bavg$, $cavg$, $davg$, $eavg$) нь бүгд ажлын гүйцэтгэлийн үзүүлэлтүүдтэй ($favg$, $gavg$, $havg$) эерэг хамааралтай буюу ажилдаа сэтгэл ханамжтай байх нь тэдний ажлын гүйцэтгэлд нь эерэгээр нөлөөлдөг байна.

Хоёрдугаарт, эрэгтэй нягтлан бодогчдын хувьд $favg$ буюу Үндсэн ажлын гүйцэтгэл нь эмэгтэйчүүдийнхээс бага байна.

Гуравдугаарт, олон жил ажиллах тусам $favg$ (Үндсэн ажлын гүйцэтгэл), $gavg$ (Бусад ажлын гүйцэтгэл) гэсэн ажлын гүйцэтгэлүүд буурдаг байна. Энэ нь нягтлан бодогч нар жил ахих тусам гэр бүл зохиох, үр хүүхэдтэй болох нь нэмэгдэж мэдлэг, чадвараа дээшлүүлэх, байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцох цаг нь багасч, ачаалал даах чадвар нь давхар буурч байдагтай холбоотой гэж үзэж байна.

Дөрөвдүгээрт, үл дагалдах хувьсагчид буюу сэтгэл ханамжийн болон хяналтын хувьсагчдын хооронд өндөр хамаарал харагдахгүй байна. Энэ нь эдгээр хувьсагчдыг нэг загварт оруулан үнэлгээ хийх боломжтой болохыг илтгэнэ.

Ажлын гүйцэтгэлд нягтлан бодогчдын сэтгэл ханамж хэрхэн нөлөөлдөг болохыг тодорхойлсон үнэлгээний үр дүнг Хүснэгт 9-д харууллаа. Тэгшитгэлийн F статистик нь нэг хувийн ач холбогдлын түвшинтэй байгаа нь тооцоолсон β коэффициентуудын утга нь бүгд тэгээс ялгаатай болохыг статистикийн хувьд баталж байна.

Хүснэгт 8. Корреляцийн хүснэгт

	<i>favg</i>	<i>gavg</i>	<i>havg</i>	<i>aavg</i>	<i>bavg</i>	<i>cavg</i>	<i>davg</i>
<i>gavg</i>	0.8228 ***						
<i>havg</i>	0.2768 *	-0.5139 ***					
<i>aavg</i>	0.5606 ***	0.4949 ***	-0.5326 ***				
<i>bavg</i>	0.4734 ***	0.3708 ***	-0.4295 ***	0.7204 ***			
<i>cavg</i>	0.5483 ***	0.5144 ***	-0.3837 ***	0.7215 ***	0.7448 ***		
<i>davg</i>	0.3804 ***	0.3952 ***	-0.5123 ***	0.6869 ***	0.7354 ***	0.7453 ***	
<i>eavg</i>	0.5558 ***	0.5414 ***	-0.5407 ***	0.6552 ***	0.4825 ***	0.6209 ***	0.4395 ***
<i>male</i>	-0.2758 *	-0.1469	-0.0292	-0.0889	-0.0022	0.0413	-0.0041
<i>jil</i>	-0.4162 ***	-0.4220 ***	-0.1956	-0.0603	-0.2238	-0.0884	-0.0201

Детерминацийн коэффициентийн утга нь 0.36-0.54 хооронд утга авсан байна.

Байгууллагын удирдлагадаа сэтгэл ханамжтай (*aavg*) байдал нь ажлын гүйцэтгэлтэй төдийлөн хамааралгүй байна.

Ажил үүргийн сэтгэл ханамж (*bavg*) нэмэгдэхэд Бусад ажлын гүйцэтгэл (*gavg*) буурдаг байна. Энэ нь ажил үүргээ сайн гүйцэтгэдэг, сонгосон мэргэжилдээ сэтгэл хангалуун байдаг нягтлан бодогчид нь мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх, байгууллагын бусад үйл ажиллагаанд оролцохдоо хойрго ханддаг болохыг илтгэнэ.

Цалин урамшуулалдаа сэтгэл ханамжтай (*cavg*) байдал нэмэгдэхэд Үндсэн ажлын гүйцэтгэл (*favg*), Бусад ажлын гүйцэтгэл (*gavg*) нэмэгддэг байна.

Цалин урамшууллын сэтгэл ханамж (*cavg*), Тушаал дэвших боломжийн сэтгэл ханамж (*davg*), Хамт олон дахь сэтгэл

ханамж (*eavg*) нэмэгдэхэд Сөрөг үр дүн (*havg*) багасдаг байна. Өөрөөр хэлбэл, цалин урамшуулал буурах, хөдөлмөрөө шударгаар үнэлүүлж чаддаггүй, одоо ажиллаж буй байгууллагадаа цаашид үргэлжлүүлэн ажиллах сонирхолгүй, цаашид тушаал дэвших боломжгүй, хамт олонтойгоо ажиллах дургүй, дотоод уур амьсгал муутай газрын нягтлан бодогчид байгууллагынхаа дутагдалтай зүйлсийг ярих, ажлаас шантрах, бууж өгөх, алдаа дутагдал гаргах, ажлын цагийг үр бүтээлгүй өнгөрөөх байдал нь ихэсдэг байна.

Хүйс болон ажилласан жилийн хувьд корреляцийн шинжилгээний үр дүнг бататгасан байна.

Судалгааны төгсгөл хэсэгт нягтлан бодогчдын ажлын сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх санал зөвлөмж авах заавал бөглөх шаардлагагүй нээлттэй асуулт оруулсан ба нийт 30 санал зөвлөмж хүлээн авав. Эдгээрийг агуулга, давтамжийн хувьд дараах байдлаар ангиллаа.

Хүснэгт 9. Үнэлгээний үр дүн

	<i>favg</i>	<i>gavg</i>	<i>havg</i>
<i>aavg</i> - Удирдлага	0.1949	0.1481	0.1549
<i>bavg</i> - Ажил үүрэг	-0.0665	-0.2274 *	-0.0233
<i>cavg</i> - Цалин, урамшуулал	0.2533 *	0.2254 *	-0.2560 *
<i>davg</i> - Тушаал дэвших	-0.0555	0.0853	-0.3090 **
<i>eavg</i> - Хамт олон	0.1348	0.1638	-0.3346 **
<i>male</i>	-0.7245 ***	-0.3865	0.0254
<i>jil</i>	-0.1865 ***	-0.1944 ***	-0.0685
Сул гишүүн	3.3236 ***	3.3138 ***	1.7020 ***
Түүврийн тоо	78	78	78
F-статистик (p-утга)	8.89 (0.0000)	6.71 (0.0000)	4.92 (0.0004)
Тохируулагдсан R ²	0.54	0.45	0.36

- | | Дүгнэлт |
|--|--|
| * Цалинтай холбоотой нийт 10 санал ирсэн. Үүнд цалингийн үнэлгээг нэмэгдүүлэх, цалинг ажлын гүйцэтгэлтэй уялдуулах, илүү цагаар ажилласан цалинг хуулийн дагуу олгох, тогтмол хугацаанд цалин хөлсөө авч байх зэрэг саналууд зонхилж байсан. | Уг судалгааны ажлыг аж ахуйн нэгж, байгууллагад үндсэн орон тоогоор ажилладаг 78 нягтлан бодогчдоос авсан судалгааны үр дүнд үндэслэсэн. Хүчин зүйлийн нөлөөлийн шинжилгээ хийхэд ажлын сэтгэл ханамж ба ажлын гүйцэтгэлийн ихэнх хүчин зүйлс хоорондоо хамааралтай байсан тул тэдний нөлөөллийг судлах боломжтой болов. Нийт судалгаанд оролцсон нягтлан бодогчдын ажил үүргийн сэтгэл ханамж нэмэгдэхэд бусад ажлын гүйцэтгэл буурдаг. Харин цалин урамшуулалдаа хэр сэтгэл ханамжтай байна тэр хэмжээгээр үндсэн ажлын гүйцэтгэл нэмэгдэж байсан бол ажлын сөрөг хандлага нь ажлын гүйцэтгэлд сөргөөр нөлөөлдөг байна. Цаашилбал, цалин урамшуулал, тушаал дэвших боломж, ажлын хамт олон дахь сэтгэл ханамж нэмэгдэхэд сөрөг хандлага буурдаг байна. |
| * Урамшуулалтай холбоотой 4 санал байсан бөгөөд урамшуулал олгох тодорхой дүрэм, журамтай болох, урамшууллын хэмжээг нэмэгдүүлэх, урамшуулал бараг олгодоггүй тул ажилчдаа үнэлж, идэвхижүүлэх зэрэг агуулгатай байв. | Шинжилгээний үр дүнд судалгаанд хамрагдсан нийт нягтлан бодогчдод ажилдаа хандах сөрөг хандлага заримдаа илэрдэг боловч ажлын гүйцэтгэл дунджаар “сайн” үнэлгээтэй байгаа нь дийлэнх нягтлан бодогчид ажил үүргээ ихэнхдээ цаг тухайд нь биелүүлдэг, чадвараа ажлын байранд бүрэн ашиглаж чаддаг, ачаалал даах чадвартай болохыг харуулж байна. Нийт нягтлан бодогчдын сэтгэл ханамжийг нас, хүйс, мэргэжлээрээ ажилласан жил, мэргэжлийн зэрэг цолын ялгаатай байдлаас хамааруулан авч үзсэн бөгөөд эрэгтэй нягтлан бодогчид эмэгтэй нягтлан бодогчдоос илүү сэтгэл ханамжтай ажилладаг, 25 хүртэлх насны нягтлан бодогчид цалин урамшуулал, үндсэн ажил үүрэгтээ бага сэтгэл ханамжтай ажилладаг бол 26-35 насны ажилчид байгууллагын |
| * Байгууллагын удирдлагын үйл ажиллагааг сайжруулах 6 санал ирсэн ба удирдлагууд байгууллагын дүрэм, стандартыг баримтлан ажиллах, ажилчдын үзэл бодлыг сонсох, дарамт шахалт үзүүлэхгүй байх, тайлан тушаах үеэр илүү ажил оноохгүй байх зэрэг агуулгатай байлаа. | |
| * Ажлын их ачааллын тухай нийт 5 санал ирсэн ба тайлан гаргах үеэр ачаалал нэмэгддэг тул илүү зохион байгуулалттай ажиллах, ажилчдын үүрэг, хариуцлагыг үр дүнтэй, тэгш хуваарилах, байнга илүү цагаар ажиллуулахгүй байх гэх мэт агуулгатай байлаа. | |
| * Үндсэн ажил үүргийг зөв хуваарилах, нягтлан бодогчийн үүрэгт хамааралгүй ажил хийлгэхгүй байх (нарийн бичиг, менежерийн үүргийг давхар оноох гэх мэт), ажилчид өөрсдийн ажил үүргээ хангалттай сайн биелүүлдэггүйн улмаас харилцан ажиллахад асуудал үүсдэг тул ажилчдын чадварыг сайжруулах гэх мэт агуулгатай 5 санал ирсэн. | |

удирдлагын шийдвэр гаргалт, үүрэг хариуцлагаа ухамсарлаж буй байдалд сэтгэл ханамжгүй, 36-45 насныхан цалин урамшуулал, 46-аас дээш насны нягтлан бодогчид тушаал дэвших боломжид хамгийн бага сэтгэл ханамжтай байдаг байна. Мэргэжлээрээ удаан ажиллах

тусам байгууллагын удирдлага болон ажил үүргээс хамаарах сэтгэл ханамж нэмэгддэг бөгөөд энэ нь нягтлан бодогчид улам туршлагажиж, мэдлэг чадвараа хөгжүүлэн, байгууллагын орчиндоо дасан зохицох чадвар нь сайжирч байдагтай холбоотой.

Ашигласан материал

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Luttmann, A., Schmidt, K. H., & Jager, M. (2010). Working Conditions, Muscular Activity and Complaints of Office Workers. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 40(5), 549-559.
- Moyes, G. D., Owusu-Ansah, S., & Ganguli, G. (2006). Factors Influencing the Level of Job Satisfaction of Hispanic Accounting Professionals: A Perceptual Survey. *Journal of Business & Economic Studies*, 12(1), 12-26.
- Амарсайхан, Э. (2016). *Аэро Монголиа ХХК-ийн ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн судалгаа*. Улаанбаатар, Монгол.
- Гантулга, Г. (2012). *Аудит*. Улаанбаатар.
- Лхагвасүрэн, Д., Хишигбаяр, Л. (2018) Нягтлан бодогчдын үнэлэмжийн асуудалд. *Journal of Accounting Theory and Practice*, 2(4), 303-311.
- Номинзул, Э. (2017). *Зочид буудлын үйлчилгээний ажилтны сэтгэл ханамжийг дээшлүүлэх арга замыг тодорхойлох нь*. Улаанбаатар.
- Нягтлан бодох бүртгэлийн тухай хууль*. (2015).
- Нямбаяр, Э. (2020). *Байгууллагын ажилчдын сэтгэл ханамжид нөлөөлөх хүчин зүйлсийн судалгаа (Бодь Даатгал ХХК-ийн жишээн дээр)*. Улаанбаатар.
- Саранхүү, Р. (2019). *Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлөх нь*. Улаанбаатар.
- Цэрэнжаргал, Ц. (2007). *Хүний нөөцийн менежментийн тулгамдаж буй зарим асуудлууд*. Улаанбаатар.
- Эрдэнэбулган, Б. (2017). *Удирдах ажилтны харилцааны хэв маяг ажилчдын сэтгэл ханамжид нөлөөлөх нь*. Улаанбаатар.