Лавлагаа шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтны ажлаас гарах бодлын судалгаа

Б.Уатгуль[1], Г.Ичинхорлоо[2], Д.Алтанчимэг[3], Г.Надмидцэрэн[3]

[1]Монголын сайн дурынхны төв
[2]Өргөө амаржих газар, нярайн тасаг
[3]АШУҮИС, НЭМС, Эрүүл мэндийн нийгмийн ажил, нийгмийн ухааны тэнхим
Цахим шуудан: Sws21d004@st.mnums.edu.mn, Утас: 95997999

Түлхүүр үг:

Ажлаа өөрчлөх
Лицензтэй мэргэжилтэн
Эрүүл мэндийн салбар
Хүний нөөц

Товч утга:

Үндэслэл: 2035 он гэхэд дэлхий нийтэд ойролцоогоор 12.9 сая эрүүл мэндийн ажилтан дутагдах төлөвтэй байгаа нь ихэвчлэн хөгжиж буй орнуудад тохиолдох эрсдэлтэй байна.[1] Эрүүл мэндийн салбар нь аливаа улсын нийгмийн амьдралын салшгүй хэсэг тул энэхүү хомсдол нь салбарын тогтвортой байдал, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний хүртээмжийг алдагдуулах эрсдэлтэй бөгөөд үүнийг шийдвэрлэх нь нэн тэргүүний зорилт болж байна. **Зорилго:** Улаанбаатар хотын лавлагаа шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтны ажлаас гарах бодлыг судлан тодорхойлох. **Арга, аргачлал:** Судалгааг агшингийн загвар, тоон судалгааны аргаар 2024- 2025 онд гүйцэтгэсэн. Уг судалгаанд 1 төв эмнэлэг, 1 төрөлжсөн мэргэжлийн төв (амаржих газар), 1 дүүргийн эрүүл мэндийн төвийн 150 ажилтан хамрагдсан. Ажлаас гарах бодлыг Аюурбах (2013 он) нарын боловсруулсан стандарт асуумжийг ашиглав. Судалгааны үр дүнг SPSS 26.0 программ ашиглан боловсруулав. **Үр дүн:** Уг судалгаанд оролцогчдын 38 хувь нь төв эмнэлэг, 33.3 хувь нь төрөлжсөн мэргэжлийн төв (амаржих газар), 28.6 хувь нь дүүргийн эрүүл мэндийн төвийн ажилтнууд хамрагдсаны 85.3 хувь нь эмэгтэй, дундаж нас 35.2±7.9 жил, тухайн байгууллагадаа ажилласан жилийн дундаж 7.5±6.2 жил байв. Албан тушаалын хувьд 44.6 хувь нь эмч, 34.6 хувь нь сувилагч, 20.6 хувь нь ЭМНА/НЭММ, лабораторийн эмч, ажилтан, эм зүйч, эм найруулагч, эх баригч нар хамрагдсан. Оролцогчдын 78 хувь нь тэтгэвэрт гартлаа эрүүл мэндийн салбарт ажиллах төлөвлөгөөтэй байгаа бол 35.3 хувь нь эрүүл мэндийн салбараас ойрын хугацаанд гарах бодолтой байна. Залуу мэргэжилтнүүд, мэргэжлийн хувьд ЭМНА/НЭММ, сувилагч нар ажлаа өөрчлөх бодол өндөр байна. **Дүгнэлт:** Лавлагаа шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагын ЭМА-нуудын 78 хувь нь тэтгэвэрт гартлаа эрүүл мэндийн салбарт ажиллана гэж байгаа ч тэдний 85.4 хувь нь одоо ажиллаж буй байгууллагаасаа гарах, 35.3 хувь нь эрүүл мэндийн салбараа ойрын хугацаанд орхих бодолтой байна.

Үндэслэл: 2035 он гэхэд дэлхий нийтэд ойролцоогоор 12.9 сая эрүүл мэндийн ажилтан дутагдах төлөвтэй байгаа нь ихэвчлэн хөгжиж буй орнуудад тохиолдох эрсдэлтэй байна.[1] Эрүүл мэндийн салбарт маш бага хөрөнгө оруулалт хийх, хөдөө орон нутаг алслагдсан газарт эрүүл мэндийн ажилтныг тогтоох хүчин зүйлс, ажлын сэтгэл ханамж бага, байгууллагын уур амьсгал сөрөг, цалин урамшуулал хангалтгүй, өсөн дэвших боломж хязгаарлагдмал байх нь эрүүл мэндийн ажилтан ажлын байраа өөрчлөх, эрүүл мэндийн салбараа орхих, буурай орнуудын ажилтнуудын хувьд өндөр хөгжилтэй улсад очиж ажил хөдөлмөр эрхлэх сонирхол нэмэгдэж байна.[2] Эрүүл мэндийн байгууллагын хүний нөөцийг хөгжүүлэх судалгаанд эмнэлгийн менежментийн буруу хэв маягаас болж ажилтнуудын сэтгэл ханамж, ажиллах чадвар буурч мөн ажилтнуудын хооронд үл ойлголцол үүсэх, байгууллага дотроо ажлын байраа солих, цаашлаад ажлаасаа гарах хүртэл шийдвэр гаргаж буйг онцолсон.[3] Иймээс энэ асуудал лавлагаа шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагад ямар байгааг судлах хэрэгцээ байна.

Зорилго: Улаанбаатар хотын лавлагаа шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтны ажлаас гарах бодлыг судлан тодорхойлох

Арга, аргачлал: Судалгааг агшингийн загвар, тоон судалгааны аргаар 2024- 2025 онд гүйцэтгэсэн. Уг судалгаанд 1 төв эмнэлэг, 1 төрөлжсөн мэргэжлийн төв (амаржих газар), 1 дүүргийн эрүүл мэндийн төвийн 150 ажилтан хамрагдсан. Ажлаас гарах бодлыг Аюурбах (2013 он) нарын боловсруулсан стандарт асуумжийг ашиглав. Судалгааны үр дүнг SPSS 26.0 программ ашиглан боловсруулав.

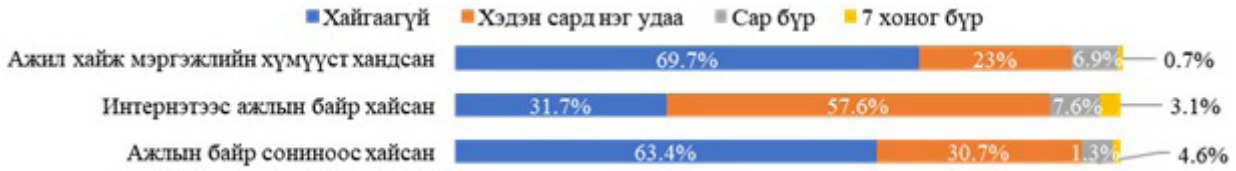
Үр дүн: Судалгаанд Улаанбаатар хотын лавлагаа шатлалын 3 эрүүл мэндийн байгууллагын 150 ажилтныг хамруулав. Судалгаанд оролцсон эрүүл мэндийн ажилтнуудын дундаж нас 35.2±7.9 жил, 85.3 хувь нь эмэгтэй, албан тушаалын хувьд 44.6 хувь нь эмч, 34.6 хувь нь сувилагч, 16.6 хувь нь эмнэлгийн бусад мэргэжилтэн, 4 хувь нь НЭММ/ЭМНА нар байв. Гэр бүлийн бүтцийн хувьд 73.3 хувь нь гэрлэсэн болон хамтран амьдардаг, 26.6 хувь нь ганц бие болон салсан, 6.6 хувь нь өрх толгойлсон, 16.6 хувь нь өргөтгөсөн гэр бүлд амьдарч байна. 55.9 хувь нь 3-аас дээш ам бүлтэй, 44.7 хувь нь 0-5 насны хүүхэдтэй, 49.3 хувь нь 6-18 насны хүүхдүүдтэй 76.6 хувь нь орон сууц, 20.6 хувь нь бусдын эзэмшлийн болон түрээсийн сууцанд амьдарч байна. Тухайн байгууллагадаа ажилласан жилийн дундаж 7.5±6.2 жил байв. ЭМА-нуудын 54.3 хувь нь өөрийн ажиллаж буй байгууллагаа стандартын дагуу хүний нөөцөө бүрдүүлдэг гэжээ.

Тэдний 78 хувь нь тэтгэвэрт гартлаа эрүүл мэндийн салбарт ажиллана, 78.7 хувь нь өөрийн хүслээр эрүүл мэндийн салбараа орхихгүй гэж байгаа бол 35.3 хувь нь ойрын хугацаанд салбараа орхих бодолтой байна. Тэтгэвэрт гартлаа эрүүл мэндийн салбарт ажиллана гэж байгаа нь аль байгууллагад ажиллаж байгаа, ажилтны нас, ажилласан жил статистик ач холбогдолгүй байсан бол мэргэжлийн хувьд (p=0.003), өөрийн хүслээр эрүүл мэндийн байгууллагаас гарахгүй гэж байгаа ажилтнууд насны хувьд (p=0.03), ойрын хугацаанд эрүүл мэндийн салбараас гарах төлөвлөгөөтэй ажилтнууд (p=0.003) мэргэжлийн хувьд ач холбогдол бүхий ялгаатай байна.

Хүснэгт 1. ЭМА-нуудын ажлаасаа гарах бодлын дүн

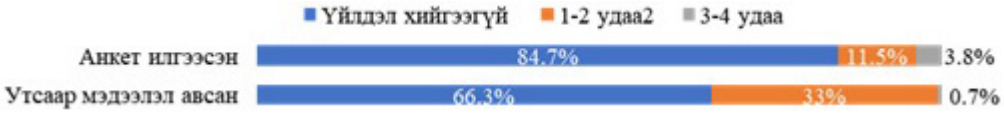
Үзүүлэлт	Ажлаас гарах бодол			
	Нийт n=150	Гарах бодолгүй n=20	Гарах бодолтой n=130	P утга
	тоо(хувь)	тоо(хувь)	тоо(хувь)	
Байгууллага				
Төв эмнэлэг	57 (38)	8 (5.3)	49 (32.6)	0.31
Төрөлжсөн мэргэшлийн төв (Амаржих газар)	50 (33.3)	4 (2.6)	46 (30.6)	
ДЭМТ	43 (28.7)	8 (5.3)	35 (23.3)	
Албан тушаал				
Эмч	67 (44.6)	9 (6)	58 (38.6)	0.64
Сувилагч	52 (34.6)	9 (6)	43 (28.6)	
ЭМНА/НЭММ	6 (4)	-	6 (4)	
Бусад мэргэжилтэн	25 (16.6)	2 (1.3)	23 (15.3)	
Ажилласан жил				
5 жил хүртэлх	72 (48)	7 (4.6)	65 (43.3)	0.16
6-10 жил	37 (24.6)	4 (2.6)	33 (22)	
11-ээс дээш жил	41 (27.6)	9 (6)	32 (21.3)	
Насны бүлэг				
24 хүртэлх	8 (5.3)	1 (0.6)	7 (4.6)	0.001
25-34 настай	71 (47.3)	5 (3.3)	66 (44)	
35-44 настай	51 (34)	9 (6)	42 (28)	
45-аас дээш настай	20 (13.3)	5 (3.3)	15 (10)	

Одоо ажиллаж буй байгууллагаасаа ЭМА-нуудын 85.4 хувь нь гарах бодолтой ба тэдний 69.2 хувь нь заримдаа, 22.3 хувь нь ихэвчлэн, 7.6 хувь нь байнга энэ талаар бодож байгаа нь лавлагаа шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагуудад хүний нөөцийн асуудал баталгаатай биш байгааг харуулж байна. Тухайн байгууллагаасаа гарах бодол 25-44 насныханд өндөр байгаа ба ажилтны нас нэг нэгжээр нэмэгдэхэд ажлаас гарах бодол 8.1 хувиар нэмэгдэх магадлалтай байна. Одоо ажиллаж буй байгууллагаасаа гарах бодолтой (n=130) ЭМА-нуудын 79.9 хувь нь гэр бүл, найз нөхдөөө ажлаасаа гарах тухайгаа хэлсэн байна.



Зураг 1. Ажлаасаа гарах бодолтой ажилтнуудын ажил хайсан давтамж

Ажлаас гарах бодолтой ажилтнуудын 36.6 хувь нь ажлын байрны зар сониноос хайсан, 36.6 хувь нь мэргэжлийн хүнд хандсан, 68.3 хувь нь ажлын байрны зар интернэтээс хайсан байгаа ч 0.7 хувь нь 7 хоног бүр мэргэжлийн хүмүүст хандсан, 3.1 хувь нь интернэтээс ажлын байр хайсан, 1.3 хувь нь сониноос ажлын байр хайсан байна.



Зураг 2. Ажлаас гарах бодолтой ажилтнуудын ажилд орох үйлдэл хийсэн давтамж

Ажлаас гарах бодолтой ЭМА-нуудын 33.7 хувь нь утсаар ажлын байрны мэдээлэл авч байсан бол 15.3 хувь нь ажилд орох анкет илгээсэн байна. Давтамжийн хувьд сүүлийн 1 жилийн хугацаанд 1-2 удаа үйлдэл хийсэн байна. Энэхүү үйлдэл хийсэн байдал нь аль байгууллагад ажиллаж буй, ямар мэргэжилтэн байх, эрүүл мэндийн салбарт хэдэн жил ажилласан, ямар насны ажилтан байх нь статистикийн хувьд ач холбогдол бүхий ялгаагүй байгаа нь ажлаасаа гарах бодолтой ажилтнуудын үйлдэл хийх давтамж нийтлэг байгааг харуулж байна.

Хэлцэмж: Бид төв эмнэлэг, амаржих газар, дүүргийн эрүүл мэндийн төвийн 150 ЭМА-г хамруулан ажлаас гарах бодлыг Аюурбах (2013 он) нарын боловсруулсан стандарт асуумжаар үнэлэв. ЭМА-нуудын 78 хувь нь эрүүл мэндийн салбартаа тэтгэвэрт гартлаа ажиллах сонирхолтой байгаа ч 85.4 хувь нь одоо ажиллаж буй байгууллагаасаа гарах талаар бодож байсан нь хүний нөөцийн тогтвортой байдлын асуудлыг хөндөж байна. Ажлаас гарах бодолтой ажилтнуудын ажил хайж буй үйлдэлд 36.6 хувь нь ажлын байрны зар сониноос хайсан, 36.6 хувь нь мэргэжлийн хүнд хандаж байсан, 68.3 хувь нь ажлын байрны зар интернэтээс хайсан бол давтамжийн хувьд хэдэн сард нэг удаа хайх тохиолдол нийтлэг байна. Бидний судалгааны дээрх үр дүнтэй Аюурбах нарын 2013 онд хүүхэд хамгааллалын ажилтнуудын дунд хийсэн судалгааны үр дүн нийцэж байна. Тус судалгаанд ажлаас гарах бодолтой ажилтнуудын 60 хувь нь ажлын байр хайх үйлдэл хийсэн ч ажлаас гарах бодит үйлдэл (анкет илгээсэн, утсаар мэдээлэл) хийсэн оролцогчид цөөн байсан.[4]

Энэ нь ажлаас гарах бодол нь зөвхөн сэтгэлзүйн түвшинд одоогоор шийдвэр гаргах буюу үйлдлийн шатанд хүрээгүй, эргэлзээтэй байгааг харуулж байна. Мөн 25-44 насны ажилтнуудын дунд ажлаас гарах бодол харьцангуй өндөр, харин 24 хүртэлх болон 45-аас дээш насныханд бага байсан. Энэхүү аргачлалаар 2023 онд М.Сугармаа нарын "ЭМАШТҮ дэх хүний нөөцийн тулгамдаж буй асуудлууд тэдгээрийг шийдвэрлэх нь" судалгаанд эрүүл мэндийн анхан шатанд ажилладаг ажилтнуудын 79.7 хувь нь тэтгэвэрт гартлаа ажиллах бодолтой, 38.5 хувь нь ойрын хугацаанд эрүүл мэндийн салбараа орхих хүсэлтэй байгаа бол одоо ажиллаж буй байгууллагаасаа 72.2 хувь нь гарах бодолтой байна. Мөн 25-34 насныханд гарах бодол өндөр байсан.[4] Энэ нь бидний судалгааны үр дүнтэй нийцэж байна.

Судалгааны ажлын хязгаарлагдмал тал: Бидний судалгаа зөвхөн Улаанбаатар хотын 3 эрүүл мэндийн байгууллагад түшиглэн хийсэн тул үр дүнг бүх лавлагаа шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагад шууд хамааруулахад дутагдалтай юм. Зарим хувьсагчдад (ажилласан жил, албан тушаал) статистик ялгаа илрээгүй нь түүвэрлэлтийн бүтэц, судалгаанд хамрагдсан лавлагаа шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагууд нь бүтэц, үйл ажиллагааны хувьд ялгаатай, мэргэжил, тасаг нэгжийг ижил сонгох боломжгүй байсан нь бидний судалгааны хязгаарлагдмал тал болж байна.

Дүгнэлт: Лавлагаа шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагын ЭМА-нуудын дунд эрүүл мэндийн салбарт үргэлжлүүлэн ажиллах сонирхол (78 хувь) байгаа ч одоо ажиллаж буй байгууллагаасаа 85.4 хувь нь гарах бодолтой байна. Гэсэн хэдий ч, ажлын байр хайсан үйлдлийн давтамж цөөн байгаа нь ЭМА-нуудад ажлаас гарах бодол байгаа ч шийдвэр гаргах шатанд хүрээгүй болохыг харуулж байна.

Ном зүй:

1. *World Health Organization. A universal truth: No health without a workforce. Published 2014. Accessed March 14, 2025. https://www.who.int/publications/m/item/hrh_universal_truth*
2. *Winter V, Schreyögg J, Thiel A. Hospital staff shortages: Environmental and organizational determinants and implications for patient satisfaction. Health Policy. 2020;124(4):380-388. doi:10.1016/j.healthpol.2020.01.001*
3. *Barcan L. Development of human resources management in health organizations. J Def Resour Manag. 2019;10(6):165-173.*
4. *Auerbach C, Schudrich WZ, Lawrence C, Claiborne N, McGowan BG. Predicting turnover. Res Soc Work Pract. 2013;24(3). doi:10.1177/1049731513494021*
5. *Сугармаа М. ЭМАШТҮ дэх хүний нөөцийн тулгамдаж буй асуудлууд, тэдгээрийг шийдвэрлэх нь. Монгол Улс: Нийгмийн эрүүл мэндийн сургууль; 2023.*
6. *Хандмаа С. ЭМНА ажлын байрны нийгэм сэтгэлзүйн хүчин зүйлс. Улаанбаатар; 2016.*
7. *Barcan L. Development of human resources management in health organizations. J Def Resour Manag. 2019;10(6):165-173.*
8. *Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем. Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний тухай хууль. Улаанбаатар; 2016.*
9. *Mobley WH. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. J Appl Psychol.*

1977;62(2):237-240.
10. Bhaskar P, Ashok W. Organisational climate from view point of motivation in district hospital, India. Sci Res. 2012;4(7). Accessed March 14, 2025. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=497194
11. Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем. Эрүүл мэндийн тухай хууль. Улаанбаатар; 2011.
12. World Health Organization. Global Monitoring Report: Key Points for Health Workforce. 2023.
13. Liu X, Zhu A, Tang S. Attraction and retention of rural primary health-care workers in the Asia Pacific region. WHO Reg Office South-East Asia. 2018;5(1).
14. Siew PL, Chitpakdee B, Chontawan R. Factors predicting organizational commitment among nurses in state hospitals, Malaysia. IIUM Med J Malaysia. 2011;10(2):21-28.
15. Naicker S, Plange-Rhule J. Shortage of healthcare workers in developing countries—Africa. Ethn Dis. 2009;19(1).
16. United Nations Population Fund. Ageing. 2024.
17. World Health Organization. Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030. Geneva: WHO; 2016.

Factors influencing job turnover intention among healthcare Workers in referral healthcare organisations

Uatguli B[1], Ichinkhorloo G[2], Altanchimeg D[3], Nadmidtseren G[3]

[1]Volunteer Center of Mongolia
[2]Neonatal department, Urguu maternity hospital
[3]Department of Health Social Work and Social Sciences, SPH, MNUMS
E-mail: sws21d004@st.mnums.edu.mn, Tel: +976-95997999

Abstract:
Background: According to the World Health Organization (WHO), the shortage of human resources in the healthcare sector has shown a growing trend year by year. Notably, there is a significant shortage, inadequate distribution, and high turnover of licensed professionals, influenced by various factors.
Aim: This study aimed to examine healthcare workers' turnover intentions and the influencing factors in referral healthcare organizations in Ulaanbaatar city.
Materials and Methods: The study employed a cross-sectional study using quantitative research methods was conducted during 2024–2025. A total of 150 healthcare workers from central hospitals, maternity hospitals, and district health centers participated. The standardized questionnaire developed by Auerbach et al. (2013) was used to assess turnover intention. Data were analyzed using SPSS 26.0 software.
Results: Of the participants, 38% were from central hospitals, 33.3% from maternity hospitals, and 28.6% from district health centers. The majority (85.3%) were female. In terms of profession, 44.6% were doctors, 34.6% nurses, and 20.6% comprised paramedics, public health specialists, laboratory physicians, pharmacists, and midwives. Regarding retention, 78% of participants intended to continue working in the healthcare sector until retirement, while 35.3% expressed an intention to leave in the near future. Statistically significant differences in turnover intention were observed by age and profession. Younger employees demonstrated a higher intention to leave, whereas middle-aged employees with longer work experience showed greater stability within the healthcare sector. Additionally, 76% of participants emphasized salary and incentives, 68% workplace atmosphere, and 73.3% opportunities for career advancement as key factors influencing job retention.
Conclusion: The study revealed that one in five healthcare workers intends to leave the healthcare sector, while one in four is considering leaving their current organization. Turnover intention varied significantly by age and profession.

Keywords: Healthcare sector, Human resources, Licensed professionals, Turnover intention