# Эрүүл мэндийн анхан шатны тусламж үйлчилгээний байгууллагын ажилтнуудын ажлаас гарах бодол түүнд нөлөөлж буй зарим хүчин зүйлсийг судалсан нь

*Ц.Цэлмэг[1,3], Г.Золжаргалан[1], Ч.Аззаяа[1], Г.Надмидцэрэн[1], М.Эркебулан[2], М.Сугармаа[1*]*

*[1]НЭМС, Эрүүл мэндийн нийгмийн ажил нийгмийн ухааны тэнхим*
*[2]НЭМС, Эпидемиологи биостатистикийн тэнхим*
*[3]Чимэг-Оюу эмнэлэг*
*Цахим шуудан: sugarmaa@mnums.edu.mn, Утас: 99248787*

**Түлхүүр үг:**

Ажлаас гарах бодол
Үүрэг
Мэргэжлийн удирдлага
Байгууллагын уур амьсгал

**Товч утга:**

**Үндэслэл:** Монгол улсад эрүүл мэндийн салбарт хүний нөөцийн хүрэлцээ хангалтгүй, мэргэжилтнүүдийн тогтворгүй байдал, шилжилт хөдөлгөөн нэмэгдэх хандлагатай байгаа нь тэдний ажлын ачаалал их, ажлын байрны стресс өндөр байх зэрэг нь тэдний ажлаасаа халшрах, бие болон сэтгэл зүйн хувьд туйлдах, ажлаа орхих шалтгаан болж байна. **Зорилго:** Эрүүл мэндийн анхан шатны байгууллагын ажилтнуудын ажлаас гарах бодол ба түүнд нөлөөлж буй зарим хүчин зүйлсийг судлах. **Арга, аргачлал:** Судалгаанд хот, хөдөөгийн ЭМАШТҮ-ний 32 байгууллагын 252 эрүүл мэндийн ажилтан хамрагдсанаас 71.8 хувь нь хөдөө, 28.2 хувь нь Улаанбаатар хотоос, оролцов. Бид судалгаандаа Паркер нарын 2003 онд боловсруулсан байгууллагын уур амьсгалыг үнэлдэг стандарт асуумжийг ашигласан. Мөн үйлчилгээний салбарт ажиллах хүсэл, сонирхол, ажлаасаа гарах тухай бодлыг үнэлдэг стандарт асуумж (Auerbach, 2014)-ийг ашиглан мэдээлэл цуглуулав. **Үр дүн:** Анхан шатны тусламж үйлчилгээ үзүүлж буй ажилтнуудын 79.7 хувь нь тэтгэвэрт гартлаа эрүүл мэндийн салбарт ажиллах бодолтой байгаа бол 38.5 хувь нь ойрын хугацаанд салбараа орхих бодолтой байна. Хөдөө ажиллаж байгаа эмч, эх баригч,бага эмч нарын ажлаас гарах бодол бусад мэргэжлүүдтэй харьцуулахад өндөр байна. Харин хотод сувилагч нарын ажлаас гарах бодол өндөр байгаа нь тус тус тодорхойлогдлоо. **Дүгнэлт:** Анхан шатны тусламж үйлчилгээ үзүүлж буй байгууллагын ажилтнуудын 79.7 хувь нь тэтгэвэрт гартлаа эрүүл мэндийн салбарт ажиллах бодолтой байна. Судалгаанд оролцогчдын 38.5 хувь нь ойрын хугацаанд салбараа орхих бодолтой байгаа бөгөөд хөдөө ажиллаж байгаа эмч нар, харин хотод сувилагч нарын ажлаас гарах бодол өндөр байгааг анхаарах шаардлагатай байна. Байгууллагын уур амьсгалын хувьд үүрэг тодорхойгүй байх, зөрчилдөөнтэй, хэт их үүрэг хүлээх, мэргэжлийн удирдлага сул байх, шударга байдал, дэмжлэг, инновац бага байх зэрэг хүчин зүйлс нь ажлаас гарах бодолтой илүү хамааралтай байгаа нь ажиглагдлаа.

**Үндэслэл:** Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 2023 оны “Үнэ цэн бүхий ажил, мэргэжлийн тайлан”-д эрүүл мэндийн ажилтнууд нь 8 чухал ажлын 1 болохыг тодорхойлсон байдаг.[1] Гэсэн хэдий ч эрүүл мэндийн ажилтнуудад биет болон биологийн аюул, нийгэм-сэтгэл зүйн эрсдэл тулгарахаас гадна цалин багатай, уртасгасан болон тогтмол бус цагаар ажиллах зэрэг нь тэрхүү үнэ цэнийг бууруулж байгааг дурджээ. Үүний зэрэгцээ коронавируст халдвар (КОВИД-19) цар тахлын нөхцөл байдал, ачаалалтай холбоотой ажлаас халшрах, гарах явдал эрүүл мэндийн салбарт нэмэгдсэн ба коронавируст халдвар (КОВИД-19)-ын

дараах өнөөгийн нөхцөлд эрүүл мэндийн ажилтнуудыг эргэн татах, хүний нөөцийг бүрдүүлэх, тогтвортой ажиллуулах сорилттой дэлхийн улс орнууд нүүр тулж байна.

Монгол улсад 2023 оны байдлаар эрүүл мэндийн салбарт 4,952 байгууллага нийт 58,696 эрүүл мэндийн ажилтан ажиллаж байна. Эрүүл мэндийн ажилтнуудын 30 орчим хувь нь 321 сум, 7 тосгоны эрүүл мэндийн төвүүд, 208 өрхийн эрүүл мэндийн төвүүдэд эрүүл мэндийн анхан шатны тусламж үйлчилгээ үзүүлж байна.[2]

Б.Цэнгэлмаа (2012) нар "Өрхийн эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний зарим асуудалд" судалгаанд өрхийн эмч нарын 10.5 хувь нь өрхийн эмчийн мэргэшил эзэмшсэн, өрхийн 1 эмчид оногдох хүн амын тоо стандартад зааснаас илүү (307-1265), 1 эмчид 1 сувилагч ноогдож байгаа нь тусламж үйлчилгээний хүртээмжид нөлөөлж байна гэж дүгнэжээ.[3] Мөн Монгол Улсад эрүүл мэндийн анхан шатны тусламж үйлчилгээ (ЭМАШТҮ) үзүүлдэг байгууллагуудад хүний нөөцийн хүрэлцээ хангалтгүй, мэргэжилтнүүдийн тогтворгүй байдал нэмэгдэх хандлагатай байгаа ба ЭМАШТҮ-д ажиллаж буй мэргэжилтнүүдийн ажлын ачаалал их, хөдөлмөр, урамшуулал тэнцвэргүй, ажлын байрны стресс өндөр байх зэрэг нь тэдний ажлын сэтгэл ханамжийг бууруулж хийж буй ажлаасаа халшрах, бие болон сэтгэл зүйн хувьд туйлдах, ажлаа орхих шалтгаан болж байна.[4]

Эрүүл мэндийн байгууллагын хүний нөөцийн менежментийг хөгжүүлэх судалгаанд эмнэлгийн менежментийн буруу хэв маягаас болж ажилтнуудын сэтгэл ханамж, ажиллах чадвар буурч мөн ажилтнуудын хооронд маргаан үл ойлголцол үүсэх, байгууллага дотроо ажлын байраа солиход хүргэх эсвэл ажлаас гарах хүртэл шийдэлд хүртэл нөлөөлж байгааг онцолжээ[5]. Иймд бид эрүүл мэндийн ажилтнуудын ажлаас гарах зарим шалтгааныг байгууллагын уур амьсгалтай холбож судалсан юм.

**Зорилго:** Эрүүл мэндийн анхан шатны байгууллагын эрүүл мэндийн ажилтнуудын ажлаас гарах бодол, түүнд нөлөөлж буй байгууллагын зарим хүчин зүйлсийг тодорхойлох

**Зорилт:**

1. Эрүүл мэндийн анхан шатны тусламж үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагын ажилтнуудын ажлаас ажлаас гарах талаар бодлыг тодорхойлох
2. Эрүүл мэндийн ажилтнуудын ажлаас гарах бодол ба байгууллагын уур амьсгал хоорондын хамаарлыг судлах

**Арга, аргачлал:**

*Түүвэр:* Улаанбаатар хотын Баянзүрх, Хан-уул, Чингэлтэй, Налайх дүүргийн 8 өрхийн эрүүл мэндийн төв, хөдөө орон нутгаас баруун бүсийн Увс, Ховд, хангайн бүсийн Булган, Архангай, төвийн бүсийн Дорноговь, Өмнөговь, зүүн бүсийн Дорнод, Хэнтий аймгийн нийт 16 өрхийн эрүүл мэндийн төв (ӨЭМТ) болон тус аймгуудын нийт 8 сумын эрүүл мэндийн төвийг (СЭМТ) судалгаанд хамруулав.

Бид эрүүл мэндийн ажилтнуудын 2020 оны нийт тоо (сонгогдсон мэргэжлийн)-г (N=6288) суурь үзүүлэлт болгон авч, хүний нөөцийн тогтвортой байгаа эзлэх хувь буюу судалж буй үзэгдлийн тархалт (p=50%), статистик ач холбогдлын түвшин (= 5% =1.96), алдааны хязгаар (e=6%) тооцон нийт 232 эмнэлгийн мэргэжилтнийг хамруулахаар тооцоолсноос Улаанбаатар хотоос 71 эрүүл мэндийн ажилтан, хөдөө орон нутгаас 182 ажилтан буюу нийт 252 хамрагдав.

*Мэдээлэл цуглуулсан хэрэглэгдэхүүн:* Бид нийгмийн үйлчилгээний байгууллагын хүний нөөцийн судалгаанд түгээмэл ашиглагддаг стандарт асуумжуудыг ашигласан. Үүнд:

1. Ажлаас гарах тухай бодлыг Аюурбахын 2014 онд боловсруулсан үйлчилгээний салбарын ажилтнуудад өргөн ашигладаг стандарт асуумжийг ашигласан.[7] Уг асуумж нь эрүүл мэндийн салбарт үргэлжлүүлэн ажиллах хүсэл, сонирхол, байгууллагаасаа гарах бодол, үйлдэл зэрэг үзүүлэлтээр үнэлдэг.
2. Байгууллагын уур амьсгалыг Паркер нарын (2003) боловсруулсан байгууллагын уур амьсгалыг үнэлдэг стандарт асуумжийг ашигласан. Уг асуумж нь үүрэг, ажил, мэргэжлийн удирдлага, байгууллага гэсэн 4 дэд хэмжигдэхүүнтэй. Үүрэг (тодорхойгүй байдал, үүргийн зөрчил, ачаалал), ажлын байрны шинж (бие даасан байдал, шийдвэр гаргах үйл явцын оролцоо, сорилт), байгууллагын шинж (шинэ санаа, шударга ёс, дэмжлэг), удирдагчийн/удирдлагын шинж (итгэл, дэмжлэг, зорилгодоо чиглэсэн байдал, ажил үүргийг чиглүүлэх) гэсэн хүрээнд тодорхойлдог.[6]

*Мэдээлэл боловсруулалт:* Судалгааны ажлын үр дүнгийн статистик боловсруулалтыг SPSS 25.0 программ ашиглав. Тойм статистикийн үзүүлэлтийн хувьд тоон хувьсагчдад дундаж, стандарт хазайлт, чанарын хувьсагчдад тохиолдлын тоо, эзлэх хувийг тооцсон болно. Чанарын хувьсагчийн ялгааг тооцохдоо Пирсоны хи квадрат тест (Person's Chi-square test) аргыг ашигласан. Хэрэв p-утга 0.05-аас бага байх тохиолдолд ялгааг статистик үнэн магадлалтай гэж үзсэн.

АШУҮИС-ийн Судалгааны ёс зүйн хяналтын хорооны 2023 оны 04 дүгээр сарын 21-ний өдрийн хурлаар (#2023/3-04) хэлэлцүүлж, судалгааг эхлүүлэх ёс зүйн зөвшөөрлийг авсан.

**Үр дүн:** Судалгаанд хот, хөдөөгийн ЭМАШТҮ-ний 32 байгууллагын 252 эмнэлгийн мэргэжилтэн хамрагдсанаас 71.8 хувь нь хөдөө, 28.2 хувь нь Улаанбаатар хотоос, хөдөө ажиллаж буй ажилтнуудын 21.8 хувь нь аймгийн төв, 50.0 хувь нь суманд ажиллаж, амьдарч байна. 92.5 хувь нь эмэгтэй, 7.5 хувь нь эрэгтэй, дундаж нас 37.08 байна. Судалгаанд оролцогчдын 31.3 хувь нь эмч, 33.3 хувь нь сувилагч, 16.7 хувь нь бага эмч, эх баригч, 18.7 хувь нь бусад ажилтан байв.

Судалгаанд оролцогчдын тогтвор суурьшилтай ажиллаж буй байдлыг эрүүл мэндийн салбарт ажиллах болон одоо ажиллаж буй байгууллагадаа үргэлжлүүлэн ажиллах бодол гэсэн хоёр үзүүлэлтээр судалсан.

Судалгааны үр дүнгээс харахад ЭМАШТҮ үзүүлж буй байгууллагын ажилтнуудын 79.7 хувь нь тэтгэвэрт гартлаа эрүүл мэндийн салбарт ажиллах бодолтой байгаа бол 38.5 хувь нь ойрын хугацаанд салбараа орхих бодолтой байгаа нь тус тус тодорхойлогдлоо (Хүснэгт 1).

**Хүснэгт 1. Эрүүл мэндийн салбарт үргэлжлүүлэн ажиллах эсэхийг тодорхойлсон дүн**

| Үзүүлэлт | Огт санал нийлэхгүй | Санал нийлэхгүй | Зарим талаар санал нийлнэ | Санал нийлнэ | Бүрэн санал нийлнэ |
|---|---|---|---|---|---|
| | n (%) | n (%) | n (%) | n (%) | n (%) |
| Тэтгэвэрт гартлаа ажиллана | 12 (4.8) | 39 (15.5) | 54 (21.4) | 76 (30.2) | 71 (28.2) |
| Өөрийн хүслээр гарахгүй | 16 (6.3) | 50 (19.8) | 62 (24.6) | 69 (27.4) | 55 (21.8) |
| Ойрын хугацаанд салбараа орхино | 84 (33.3) | 71 (28.2) | 55 (21.8) | 28 (11.1) | 14 (5.6) |

Харин ажиллаж буй одоогийн байгууллагаасаа гарах талаар судалгаанд оролцогчдын 72.2 хувь (n=182) нь боддог байна. Ажлаас гарах бодолтой хүмүүсийн 51.6 хувь (n=130) нь заримдаа, 7.5 хувь (n=19) нь ихэвчлэн, 13.1 хувь (n=33) нь байнга энэ талаар бодож байна. Ажлаас гарах бодлыг хүн ам зүйн үзүүлэлттэй харьцуулан үзэхэд нас (p=0.032) болон албан тушаал (p=0.018) статистик ач холбогдол бүхий ялгаатай байна. Өөрөөр хэлбэл, 25-34 насныхан, эмч, бага эмч,эх баригч, Нийгмийн эрүүл мэндийн мэргэжилтэн/Эрүүл мэндийн нийгмийн ажилтан (НЭММ/ЭМНА) болон эмнэлгийн бусад мэргэжилтэй ажилтнууд одоо ажиллаж байгаа байгууллагаасаа гарах бодолтой байна. Ажлаас гарах бодлыг байршил болон мэргэжлээр харьцуулж үзвэл хөдөөд ажлаас гарах бодол илүү байгаа нь статистик ач холбогдол бүхий ялгаатай байна.Тухайлбал, хөдөөгийн ӨЭМТ, СЭМТ-д ажиллаж байгаа эмч, эх баригч,бага эмч нарын ажлаас гарах бодол бусад мэргэжлүүдтэй харьцуулахад өндөр байна. Харин хотод сувилагч нар ажлаас гарах бодол өндөр байна.

Ажлаас гарах бодол болон эрүүл мэндийн салбараас гарахаар төлөвлөж буй нь нас, мэргэжлийн хувьд статистик ач холбогдол бүхий ялгаатай байв. Тухайлбал Хүснэгт 2-оос харахад судалгаанд оролцсон 25-34 насныхны 45.5 хувь нь одоо ажиллаж байгаа байгууллагаа, мөн эрүүл мэндийн салбарыг орхих бодолтой байна.

Харин 35-44 насныхны 43.8 хувь нь одоо ажиллаж буй байгууллагаас гарах хүсэлтэй ч эрүүл мэндийн салбарт ажиллах бодолтой хэвээр байна. СЭМТ-д ажиллаж буй эрүүл мэндийн ажилтнуудын 40.5 хувь нь одоо ажиллаж буй байгууллагаас гарах бодолтой ч салбартаа үргэлжлүүлэн ажиллана гэжээ. Мэргэжлээр авч үзвэл НЭММ/ЭМНА болон эрүүл мэндийн бусад ажилтнууд, эмч нарын одоогийн ажлаа болон эрүүл мэндийн салбарыг орхих бодол бусад мэргэжилтэй харьцуулахад өндөр байна (Хүснэгт 2).

**Хүснэгт 2. Эрүүл мэндийн салбар болон ажлаас гарах эрмэлзэлтэй эсэхийг судалсан нь (нийгэм хүн амзүйн үзүүлэлтээр)**

| Үзүүлэлт | Ажлаас гарах бодолтой ч салбараа орхих төлөвлөгөөгүй | Ажлаа мөн салбараа орхих бодол, төлөвлөгөөтэй | p утга |
|---|---|---|---|
| | Тоо (%) | Тоо (%) | |
| **Насны бүлэг** | | | 0.016 |
| 24-өөс доош настай | 7 (33.3) | 8 (38.1) | |
| 25-34 настай | 39 (34.8) | 51 (45.5) | |
| 35-44 настай | 21 (43.8) | 15 (31.3) | |
| 45-54 настай | 18 (36.0) | 13 (26.0) | |
| 55-аас дээш настай | 8 (38.1) | 2 (9.5) | |
| **Байршил** | | | 0.501 |
| Хот | 25 (35.2) | 26 (36.6) | |
| Аймгийн төв | 17 (30.9) | 18 (32.7) | |
| Сумын төв | 51 (40.5) | 45 (35.7) | |
| **Албан тушаал** | | | 0.025 |
| Эмч | 27 (34.2) | 35 (44.3) | |
| Сувилагч | 29 (34.5) | 24 (28.6) | |
| НЭММ/ ЭМНА | 2 (18.2) | 7 (63.6) | |
| Бага эмч/ эх баригч | 24 (57.1) | 9 (21.4) | |
| Эмнэлгийн бусад мэргэжилтэн | 5 (33.3) | 7 (46.7) | |
| Эрүүл мэндийн бусад ажилтан | 6 (28.6) | 7 (33.3) | |
| **Нийт** | **93 (36.9)** | **89 (35.3)** | |

Ажлаасаа гарах тухай заримдаа боддог ажилтнуудын 20-30 хувь нь ихэвчлэн боддог ажилтнуудын 30-40 хувь нь, байнга боддог ажилтнуудын 40-45 хувь нь өнгөрсөн нэг жилийн хугацаанд өөр ажлын байр хайсан байна. Гэвч ажлын байр хайх давтамж нь олон биш, хэдэн сард нэг удаа байгаа ба ихэнхдээ интернэтээс зар хайсан байна. Ажлаас гарах шалтгаантай ажилтнууд сүүлийн 1 жилийн хугацаанд өөр ажилд орох үйлдэл хийсэн эсэхийг судлахад зарим үед ажлаас гарах тухай боддог ажилтнуудын 40 хувь нь, ихэвчлэн ажлаас гарах тухай боддог ажилтнуудын 48.4 хувь нь, байнга ажлаас гарах тухай боддог ажилтнуудын 51.5 хувь нь ажлын байрны зарын дагуу утсаар мэдээлэл асуудаг гэсэн боловчдавтамжийн хувьд харьцангуй цөөн буюу 1 жилд 1-2 удаа байна. Харин зарим үед ажлаас гарах тухай боддог ажилтнуудын 30 хувь нь, ихэвчлэн ажлаас гарах тухай боддог ажилтнуудын 26.3 хувь нь, байнга ажлаас гарах тухай боддог ажилтнуудын 36.4 хувь нь ажлын байрны зарын дагуу анкет илгээсэн байна. Давтамжийн хувьд мөн адил харьцангуй цөөн буюу 1 жилд 1-2 удаа байна. Ажлаас гарах тухай заримдаа боддог ажилтнуудын 23.8 хувь, ихэвчлэн ажлаас гарах тухай боддог ажилтнуудын 26.3 хувь, байнга ажлаас гарах тухай боддог ажилтнуудын 27.3 хувь нь ажлын ярилцлагад оржээ. Дээрх үр дүнгээс харахад ажлаас гарах бодлын давтамж нэмэгдэх тусам жилд 1-2 удаа өөр ажлын байр хайх, ямар нэгэн үйлдэл хийх буюу анкет илгээх, ажлын ярилцлагад орж байна.

Ажлаас гарах бодолд нөлөөлөх нэг хүчин зүйл болох байгууллагын уур амьсгалыг судлахад байгууллагын уур амьсгалыг үнэлэх үзүүлэлтүүд болох ажил үүргийн тодорхой байдал, ажилтны бие даасан байдал, мэргэжлийн удирдлагын болон байгууллагын үзүүлэлтүүд нь байршлаас шалтгаалан ялгаатай байна. Ялангуяа сумын төв нь аймгийн төв, хотын анхан шатны тусламж үйлчилгээ үзүүлж буй байгууллагаас эдгээр үзүүлэлтийн хувьд хангалтгүй байна. (Хүснэгт 3)

**Хүснэгт 3. Ажлын байрны уур амьсгалыг байршлаар харьцуулсан үзүүлэлт**

| Үзүүлэлт | Ажлын байрны уур амьсгал | Хот | | Аймгийн төв | | Сумын төв | | p утга |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Дундаж | с.х | Дундаж | с.х | Дундаж | с.х | |
| Үүрэг | Тодорхой байдал | 15.54 | 2.61 | 15.42 | 2.57 | 14.7 | 2.09 | 0.017 |
| | Зөрчилтэй байдал | 10.8 | 3.02 | 11.27 | 2.66 | 10.94 | 2.46 | 0.736 |
| | Хэт их үүрэг хүлээх | 12.79 | 3.12 | 12.96 | 2.79 | 13.16 | 2.84 | 0.393 |
| Ажил | Бие даасан байдал | 15.15 | 2.27 | 14.78 | 2.56 | 14.4 | 2.2 | 0.029 |
| | Сорилт | 16.14 | 2.21 | 15.93 | 2.23 | 16.05 | 2.17 | 0.775 |
| | Чухал байдал | 15.65 | 2.16 | 15.64 | 2.23 | 15.5 | 2 | 0.635 |
| Мэргэжлийн удирдлага | Мэргэжлийн удирдлага | 49.2 | 6.83 | 45.73 | 7.72 | 42.96 | 7.66 | 0.0001 |
| | Чиглүүлэг | 16.1 | 2.68 | 15.11 | 2.74 | 14.03 | 2.71 | 0.0001 |
| | Зорилгыг чухалчлах байдал | 16.23 | 2.37 | 15.65 | 2.41 | 14.61 | 2.42 | 0.0001 |
| | Итгэл дэмжлэг | 16.87 | 2.29 | 14.96 | 3.2 | 14.32 | 3.04 | 0.0001 |
| Байгууллага | Инновац | 16.28 | 2.44 | 14.84 | 3.2 | 14.26 | 2.88 | 0.0001 |
| | Дэмжлэг | 15.65 | 2.6 | 14.35 | 3.1 | 13.31 | 2.57 | 0.0001 |
| | Шударга байдал | 15.77 | 2.56 | 14.65 | 3.03 | 13.47 | 2.75 | 0.0001 |

Ажлаас гарах бодолд байгууллагын уур амьсгалын үзүүлэлт хоорондын хамаарлыг авч үзлээ. Хүснэгтээс харахад үүрэг тодорхойгүй байх, зөрчилдөөнтэй, хэт их үүрэг хүлээх, мэргэжлийн удирдлага сул байх, шударга байдал, дэмжлэг, инновац бага байх нь ажлаас гарах бодолтой илүү хамааралтай байгаа нь тодорхойлогдлоо (Хүснэгт 4).

**Хүснэгт 4. Байгууллагын уур амьсгал ба ажлаас гарах бодлыг уялдуулан судалсан дүн**

| Үзүүлэлт | Ажлын байрны уур амьсгал | Ажлаас гарах бодол | |
|---|---|---|---|
| | | ρ | p утга |
| Үүрэг | Тодорхой байдал | -0.254 | 0.0001 |
| | Зөрчилтэй байдал | 0.244 | 0.0001 |
| | Хэт их үүрэг хүлээх | 0.251 | 0.0001 |
| Ажил | Бие даасан байдал | -0.108 | 0.086 |
| | Сорилт | 0.069 | 0.273 |
| | Чухал байдал | 0.036 | 0.569 |
| Мэргэжлийн удирдлага | Чиглүүлэг | -0.326 | 0.0001 |
| | Зорилгыг чухалчлах байдал | -0.285 | 0.0001 |
| | Итгэл дэмжлэг | -0.281 | 0.0001 |
| Байгууллага | Иновац | -0.238 | 0.0001 |
| | Дэмжлэг | -0.343 | 0.0001 |
| | Шударга байдал | -0.358 | 0.0001 |

**Хэлцэмж:** Бидний судалгаа нь анхан шатны байгууллагын эрүүл мэндийн ажилтнуудын ажлаас гарах бодол нь байгууллагын уур амьсгалтай хэр хамааралтай байгааг судалсан юм. Ажлаас гарах бодол нь тухайн салбар болон байгууллагын ажиллах хүчний тогтвор суурьшлыг тандах урьдчилсан үзүүлэлтийн нэг гэж үздэг. Энэ үзүүлэлт нь нас, хүйсээс гадна хувь хүн болон байгууллагын хүчин зүйлээс ихээхэн хамаардаг. Бидний судалгаандаа ашигласан уг асуумж нь нийгмийн үйлчилгээний байгууллагад өргөн ашиглагддаг стандарт асуумж бөгөөд бид энэ асуумжийг ашиглах зөвшөөрлийг авч ашигласан юм. Энэ асуумж нь ажлаас гарах бодол болон үйлдлийн түвшинд ялгаж үнэлсэн нь онцлогтой юм. Хүний нөөцөд хийсэн судалгаанд ажиллах хүчний төлөвлөлтийг хийхдээ байгууллагын түвшинд үнэлгээ хийж, сайжруулах арга хэмжээг байнга хэрэгжүүлж байхыг зөвлөсөн байдаг.[7]

Эрүүл мэндийн байгууллагын хүний нөөцийн менежментийг хөгжүүлэх судалгаанд авч үзсэнээр эмнэлгийн менежментийн буруу хэв маягаас болж ажилтнуудын сэтгэл ханамж багасч, ажиллах чадвар буурч мөн ажилтнуудын хооронд маргаан үл ойлголцол үүсэх, байгууллага дотроо ажлын байраа солиход хүргэх эсвэл ажлаас гарах хүртэл шийдэлд хүртэл нөлөөлж байгааг онцолсон байна. Хүний нөөцийн менежменттэй холбоотой үндсэн үүрэг хариуцлага бол ажил үүргийн хуваарь, боловсон хүчний ажиллах чадвар, байгууллагын ажилтан болгоны хэрэгцээг үнэлэх дүгнэх мөн шагнал урамшууллын журмыг тодорхой байлгах, ажилчдын тасралгүй хөгжин дэвших боломжийг сайжруулах мөн ажилчдын чадварыг дэмжих зорилготой ажилладаг байх нь цаашид эрүүл мэндийн салбарын ажилтанг тогтвортой авч үлдэхэд чухал нөлөөтэй байдаг.[5] Бидний судалгаанд оролцсон эрүүл мэндийн ажилтнуудын хувьд үүргийн тодорхой байдал, байгууллагын удирдлагын талаарх үзүүлэлтүүд хамааралтай байгаа нь эдгээр судлаачдын үр дүнтэй дүйж байлаа.

Ерөнхийдөө байгууллагын уур амьсгалыг байгууллагын ажилтны сэтгэл ханамж ба тууштай байдал, ажилд оролцох оролцоо зэргээс харж болох ба үүнийг ажилтны үүрэг, ажил, мэргэжлийн удирдлага, байгууллага гэсэн үзүүлэлтээр хэмжиж болох ба энэ нь ажилчдын ажилдаа хандах хандлагыг бий болгодог үзүүлэлтүүд болдог байна. Цаашилбал удирдлага, ажил, үүрэг нь байгууллагын уур амьсгалыг бүрдүүлэхэд мөн ажилтнуудын сэтгэлзүйн сайн сайхан байдалтай шууд холбоотой болохыг тогтоожээ. Байгууллагын уур амьсгал сайжирснаар ажилтнуудын ажилдаа хандах хандлага мөн сэтгэлзүйн хувьд эерэгээр нөлөөлж энэ нь цаашлаад ажил амьдралын чанарыг сайжруулах замаар ажилтанг тогтвортой ажиллах суурь нь болох юм гэж үзжээ.[8]

Судлаач Линар (2020) ажлаас гарах болон солих тухайд дараах гурван үндсэн хүчин зүйл нөлөөлдөг болохыг тодорхойлсон ба үүнд: ажиллах хүчний хүн ам зүй (нас, хүйс) хувь хүн (ажлын сэтгэл ханамж), байгууллага (байгууллагын уур амьсгал) орно гэж үзсэн байдаг.[10] Бидний судалгаагаар 25-34 насныхан ажлаас гарах бодолтой байсан ба байгууллагын хүчин зүйлээс удирдлага, шинэлэг байдал, дэмжлэг, шударга байдалтай илүүтэй хамааралтай байгаа нь сонирхол татаж байна.

**Дүгнэлт:**

1. Анхан шатны тусламж үйлчилгээ үзүүлж буй байгууллагын ажилтнуудын 79.7 хувь нь тэтгэвэрт гартлаа эрүүл мэндийн салбарт ажиллах бодолтой байна. Судалгаанд оролцогчдын 38.5 хувь нь ойрын хугацаанд салбараа орхих бодолтой байгаа бөгөөд хөдөө ажиллаж байгаа эмч нар, харин хотод сувилагч нарын ажлаас гарах бодол өндөр байгааг анхаарах шаардлагатай байна.
2. Байгууллагын уур амьсгалын хувьд үүрэг тодорхойгүй байх, зөрчилдөөнтэй, хэт их үүрэг хүлээх, мэргэжлийн удирдлага сул байх, шударга байдал, дэмжлэг, инновац бага байх зэрэг хүчин зүйлс нь ажлаас гарах бодолтой илүү хамааралтай байна.

**Ном зүй:**


1. *ILO. 2023. The world employment and social outlook. 2023: The value of essential work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_871016.pdf*
2. *Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв, Эрүүл мэндийн үзүүлэлт. Эрүүл мэндийн ажилтнуудын статистик тайлан. 2021 он*
3. *Б.Цэнгэлмаа, О.Чимэдсүрэн, Б.Оргил нар. Өрхийн эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний зарим асуудалд. АУ-ы докторын зэрэг горилсон нэг сэдэвт бүтээл. Улаанбаатар, 2012 он*
4. *ЭМЯ, АШУҮИС, ДЭМБ. Эрүүл мэндийн анхан шатны тусламж үйлчилгээний чанар, хүртээмжийн судалгааны тайлан 2020.*
5. *Barcan L. Development of human resourcesmanagement in health organizations. Journal of Defense Resources Management. 2019. vol.10 (19).*
6. *Auerbach, C., Schudrich, W. Z., Lawrence, C. K., Claiborne, N., & McGowan, B. G. (2013). Predicting Turnover. Research on Social Work Practice, 24(3), 349–355. doi:10.1177/1049731513494021*
7. *Parker Ch, Baltes B, Scott A. Young, Joseph W. Huff, Robert A. Altmann, Heather A. LaCost and Joanne E. Roberts Relationships between Psychological Climate Perceptions and Work Outcomes: A Meta-Analytic Review. Journal of Organizational Behavior. 2003: Vol 24. 4.389-416. doi:10.1002.job/198*
8. *Li Y, Huang H, Chen Y. Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. Children and Youth service review. 2020. Vol 119. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105640*

# Intention to leave job and its affecting factors among health care worker in primary health care settings

*Tselmeg Ts[1,3], Zoljargalan G[1], Azzaya Ch[1], Nadmidtseren G[1], Yerkeybulan M[2], Sugarmaa M[1*]*

*[1]Department of Health Social Work and Social Sciences, Shool of Public Health*
*[2]Department of Epidemiology and Biostatistics, School of Public Health*
*[3]Chimeg Oyu Hospital*
*E-mail: sugarmaa@mnums.edu.mn, Tel: +976-99248787*

**Background:** Centres providing primary health care services in Mongolia have insufficient human resources, instability of professional practitioners, increasing migration of workers and heavy workload, imbalance of work incentive, and high level of work stress for the specialists who are working in the primary health sectors in Mongolia. These issues have become the primary reasons as to why workers have been dissatisfied with their work and even want to change or leave their work field, due to all the high maintenance of stress coming from their work, physically and psychologically.
**Aim:** To study association between organizational climate and intention to leave their work among health care workers in the primary health.
**Materials and Methods:** In the survey, health workers from rural and urban healthcare institutions participated, total of 252 healthcare workers from 32 primary health cre centers took part in it, with 71.8% from the rural areas and 28.2% from the capital city, Ulaanbaatar. In our study, we used the standard questionaire Organizational Climate Measure that was done in 2003 by Parker. Data were collected using questionnaires from (Auerback, 2014) on workers wanting to work, having an interest in it, or even leaving their work field in social service.
**Results:** Of the total number of participants, 92.5% were female, 7.5% male and the average age between them was 37.08. Of the participants 31.3% were doctors, 33.3% were nurses, 16.7% were feldsheres and midwives and 18.7% were other health care workers. 79.7% of primary healthcare workers intend to keep on working in their sectors until their retirement, while 38.5% have the mindset to quit their work field shortly. Comparing location and profession, the number of people choosing to quit their work in the rural area is statistically high. Doctors, midwives, and feldsheres working in rural areas have a high intention to quit their work compared to other professions. But in the capital city, the number of nurses intending to quit their work is high.
**Conclusion:** 38.5 percent of respondents intend to leave the organization in the near future, and this depends on factors related to organizational climate such as job role, leadership, support, innovation, and justice

**Keywords:** Intention to leave, Job role, Leader, Organizational climate