Анхан болон лавлагаа шатлалын эмнэлгийн ажилтнуудын сэтгэл ханамжийг судалсан үр дүн

Б.Буяндэлгэр[1], Э.Насантогтох[2], М.Еркебулан[1], Ц.Сарнай[3], Д.Даваалхам[1], Н.Хүрэлбаатар[4]

[1]АШУҮИС, НЭМС, Эрүүл мэндийн бодлогын тэнхим
[2]ЭХЭМҮТ, Эрдэм шинжилгээний алба
[3]АШУҮИС, Эрдмийн сургууль
[4]АШУҮИС, Био-Анагаахын сургууль
Цахим шуудан: Buyandelger.bb@mnums.edu.mn, Утас: 88986868

Түлхүүр үг:

Сэтгэл ханамж
Эмнэлгийн ажилтан
Анхан шатлал
Лавлагаа шатлал

Товч утга:

Үндэслэл: Эмнэлгийн ажилчдын сэтгэл ханамж нь эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний чанар төдийгүй хүний нөөцийн тогтвортой байдал, байгууллагын гүйцэтгэл зэрэгт шууд нөлөө үзүүлдэг. Ажилтнуудын сэтгэл ханамж өндөр байх нь ажлын гүйцэтгэл нэмэгдүүлдэг бол буурах нь стресс, ажлаас халшрах зэрэг сөрөг үр дагаварт хүргэдэг. Манай орны хувьд ажлын байрны сэтгэл ханамжийн судалгаа цөөнгүй хийгддэг хэдий ч эрүүл мэндийн салбарын ажилчдын дунд тодорхойлж түүнд ямар хүчин зүйл нь түлхүү нөлөөлж байгаа болохыг судалсан судалгаа хомс байгаа нь энэхүү судалгааг хийх үндэслэл боллоо. **Зорилго:** Анхан болон лавлагаа шатлалын эмнэлгийн ажилтнуудын ажлын байран дахь сэтгэл ханамж болон түүнд нөлөөлөх зарим хүчин зүйлийг тодорхойлох. **Арга, аргачлал:** Судалгааг 2022-2024 онд 11 аймаг, Улаанбаатар хотын 18-65 насны 1883 эмч, сувилагч, эмнэлгийн мэргэжилтэнг хамруулан тоон судалгааны арга, агшны загвараар гүйцэтгэсэн. Сэтгэл ханамж 6 дэд бүлэг (дэмжлэгт удирдлага, хүний нөөцийн хөгжих боломж, мэргэжилтний ёс зүй, байгууллагын соёл, тусламж үйлчилгээний чанар, ажлын байрны аюулгүй орчин) –ээс бүрдсэн асуулгыг ашиглан Ликертийн 1-3 оноогоор үнэлэв. Статистик боловсруулалтыг IBM, SPSS-26.0 ашиглан боловсруулсан. **Үр дүн:** Судалгаанд оролцогсдын сэтгэл ханамжийн түвшин 77.6% байв. Дэд бүлгүүдээс ажлын байрны аюулгүй, дэмжлэгт орчин 71.7% буюу дунджаас бага, тусламж үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдал 83.4% дунджаас их байна. Судалгааны үр дүнгээс харахад Улаанбаатар хотын эмнэлэгт удирдах албан тушаалд, анхан шатлалын эмнэлэгт эмчээр ажиллах нь сэтгэл ханамжид эерэг нөлөөтэй байв ($p<0.05$). Нас нь статистик ач холбогдол бүхий хамааралтай байсан бол ажилласан жил нэмэгдэх тусам буурч ($r=-0.09$, $p<0.001$) урвуу хамааралтай байв. Судалгааны үр дүнгээс харахад ажилчдын сэтгэл хамамжийг сайжруулахын тулд дэмжлэгт удирдлага, хүний нөөцийн хөгжих боломж, байгууллагын соёл ажлын байрны аюулгүй, дэмжлэгт орчин зэргийг бэхжүүлэх, дэмжих замаар сайжруулах хэрэгцээтэй байна. **Дүгнэлт:** Ажлын байрны аюулгүй, дэмжлэгт орчин, хүний нөөцийн хөгжих боломж, байгууллагын соёл зэрэг нь ажилтнуудын сэтгэл ханамжид чухал нөлөөтэй. Судалгааны үр дүн нь ажилтны сэтгэл ханамжийг сайжруулахын тулд байгууллагын дэмжлэг, хөгжих боломж, ажлын байрны аюулгүй байдлыг оновчтой зохион байгуулах замаар нэмэгдүүлэх боломжтой болохыг харуулж байна.

Үндэслэл: Эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтнуудын сэтгэл ханамж нь үйлчилгээний чанар, хүний нөөцийн тогтвортой байдал, байгууллагын гүйцэтгэлд шууд нөлөөтэй чухал үзүүлэлт юм. Эмнэлгийн ажилтнууд тухайн эрхэлж буй ажилдаа сэтгэл ханамжтай байх нь ажлын гүйцэтгэлд чухал нөлөө үзүүлдэг. Харин сэтгэл ханамжгүй байх нь стресс, ажлаас халшрах хам шинж үүсгэх зэрэг сөрөг үр дүнд хүргэдэг[1]. Сүүлийн

жилүүдэд эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтнуудын сэтгэл ханамжийг үнэлсэн судалгаа цөөнгүй хийгдсэн ч тэдгээр нь сэтгэл ханамж, түүнд нөлөөлөх чухал хүчин зүйлсийг судалж, сайжруулах боломжийг илрүүлэхэд чиглэж байна. Лавлагаа шатлалын эмнэлэгт ажилладаг сувилагч, эмч нарын ажлын сэтгэл ханамжийг үнэлсэн судалгааны үр дүнгээс харахад оролцогчдын 64% нь сэтгэл ханамжийн түвшин дунд гэж үнэлэгдэж, нас, ажлын туршлага нь сэтгэл ханамжид шууд нөлөөлдөг болохыг тогтоосон байна.[1]

Судлаачид нас, туршлагыг харгалзан ажлын орчны зохион байгуулалт, дэмжлэгийг сайжруулах шаардлагатай гэж дүгнэжээ. Kowalska-Bobko I (2021) нар Польш Улсын сувилагчийн дунд явуулсан судалгаагаар мэргэжлийн үнэт зүйлс ба ёс зүйн орчны нөлөөг судалсан бөгөөд мэргэжлийн үнэт зүйлс өндөр гэж үнэлэгдсэн сувилагчийн ажлын сэтгэл ханамж 72% байсан ба ёс зүйн хэм хэмжээ сайн бүрдсэн орчин нь сэтгэл ханамжид эерэг нөлөө үзүүлжээ.[2] Энэ нь байгууллага ёс зүйн орчныг сайжруулснаар ажилтны сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх боломжтойг харуулсан. Kalisch BJ (2010) нарын Америкийн нэгдсэн улс (АНУ)-ын 15 эмнэлэгт тасгийн хамтын ажиллагаа ба сувилагчийн сэтгэл ханамж хоорондын уялдааг судлахад оролцогчдын 68% нь хамтын ажиллагаа сайн байх нь ажлын байрны сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлдэг гэж үзжээ.[3] Мөн Spence Laschinger HK (2009) нарын судалснаар сувилагчийн ажлын сэтгэл ханамжид ажлын ачаалал, удирдлагын дэмжлэг, мэргэжлийн хөгжлийн нөлөөлөл чухал байна.[4]

Takase M (2010) нарын Япон улсад шинээр төгссөн сувилагчийн ажлын сэтгэл ханамжийг судлахад мэргэшсэн сувилагчдын 70%-д сэтгэл ханамж өндөр гарчээ.[5] Боловсролын чанарыг сайжруулснаар шинэ ажилтнуудын сэтгэл ханамж, ажлын тогтвортой байдал нэмэгджээ. Smith HA (2020) нарын АНУ-д сувилагч ба эмч нарын байгууллагад үргэлжлүүлэн ажиллах эрмэлзлэл ба ажлын сэтгэл ханамж хоорондын хамаарлыг судалжээ.[6] Судалгааны үр дүнгээр 31% нь ойрын нэг жилд, 62% нь дараах таван жилд ажлаас гарах төлөвлөгөөтэй, сэтгэл ханамж муу байх нь ажлын байрны тогтвортой байдалтай хамааралтай байжээ. Эдгээр судалгааны үр дүнгээр сувилагч, эмч нарын ажлын байрны сэтгэл ханамж нь нас, туршлага, боловсрол, багийн хамтын ажиллагаа, удирдлагын дэмжлэг, ёс зүйн орчин, мэргэжлийн дагуу суралцах боломж зэрэг олон хүчин зүйлсээс шууд хамаарч байна.[1-10] Тиймээс улс орон бүр эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтнуудын сэтгэл ханамжид нөлөөлөх хүчин зүйлсийг судлах нь чухал юм.

Зорилго: Анхан болон лавлагаа шатлалын эмнэлгийн ажилтнуудын сэтгэл ханамж болон түүнд нөлөөлөх зарим хүчин зүйлийг тодорхойлох.

Арга, аргачлал: Энэхүү **с**удалгааг хөдөө, хотын анхан болон лавлагаа шатлалын зарим эмнэлэгт ажиллаж буй эмч, сувилагч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийг хамруулан тоон судалгааны арга, агшны загвараар гүйцэтгэлээ. Судалгааг 2022 оны 6 дугаар сарын 1-ний өдрөөс 2024 оны 3 дугаар сарын 20-ны хооронд Архангай, Дорноговь, Хөвсгөл, Говь-Алтай, Өмнөговь, Булган, Хэнтий, Ховд, Төв аймгуудын Нэгдсэн эмнэлэг, зарим сумдын эрүүл мэндийн төв, Гэмтэл, согог судлалын үндэсний төв, Халдварт өвчин судлалын үндэсний төв, Хавдар судлалын үндэсний төв, Налайх, Сонгинохайрхан, Хан-Уул дүүргийн эмнэлэг, Хүрээ амаржих газар, Өргөө амаржих газар, 14 өрхийн эрүүл мэндийн төвүүдийг түүвэрлэн авч хийж гүйцэтгэсэн.Түүврийн хэмжээг судалгааны зорилтод үндэслэн тооцоолсон.

$$(\frac{z_{a/2} * \sigma}{e})^2 = (\frac{1.96 * 21}{1})^2 = 41.16^2 = 1694.5 \approx 1700$$

Тооцоололд:

Таамаглагдсан стандарт хазайлт, σ = 21

Алдааны хязгаар, e = 1

Итгэх интервал 95% → Z = 1.96

Эх сурвалж: Almutairi DO. The influence of leadership style on job satisfaction among nurses. Asian Social Science. 2013;9(9):172–178.

Түс томъёогоор тооцоход судалгаанд эмнэлгийн 1700 эмч, сувилагч эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийг хамруулбал төлөөлөх чадвартай байв. Бид түүврийн бус алдаа, хариултын хувийг тооцож нийт 1883 эмч, сувилагч, эмнэлгийн мэргэжилтэнг хамруулсан. Судалгааны түүвэр хүн амыг дараах хамруулах ба үл хамруулах шалгуурыг баримтлан бүрдүүлсэн. Үүнд тухайн байгууллагад 6 сар ба түүнээс дээш хугацаанд ажиллаж байгаа, байгууллагын үндсэн ажилтан, судалгаанд оролцох тухай сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрсөн байх. Судалгааны асуумжийн хуудас нь ажилтнуудын хүн ам зүйн мэдээлэл, сэтгэл ханамжийн үндсэн асуумж, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлсийг үнэлэх үндсэн 3 бүтэцтэй. Эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтнуудын сэтгэл ханамжийг Монгол Улсын эрүүл мэндийн сайдын 2014 оны 01-р сарын 13-ны өдрийн 13 тоот тушаалаар “Сэтгэл ханамжийн судалгааны аргачлал батлах тухай” тушаалын эмч, эмнэлгийн ажилтны сэтгэл ханамжийн судалгааны асуумжаар үнэлсэн. Сэтгэл ханамжийн асуумж нь 6 дэд бүлгийн 55 асуумжаас бүрдсэн. Үүнд:

1. Дэмжлэгт удирдлага
2. Хүний нөөцийн хөгжих боломж
3. Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй, үйлчилгээний соёл
4. Байгууллагын соёл
5. Тусламж, үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдал
6. Ажлын байрны аюулгүй, дэмжлэгт орчин

Энэхүү сэтгэл ханамжийн стандартчилсан асуумжийг ашигласан судалгааны ажлууд хийгдсэн оноос хамаарч асуумж тус бүрийг 3-5 оноогоор үнэлсэн байна. Бид ЭМСайдын тушаалд тусгагдсаны дагуу сэтгэл ханамжийн асуумж тус бүрийг ликертийн 1-3 оноогоор хэмжсэн. Өмнө энэхүү аргачлалаар хийгдсэн судалгаануудтай харьцуулан дүгнэх зорилгоор дэд бүлэг тус бүрийн онооны нийлбэрийг тооцож, хувьд шилжүүлэн сэтгэл ханамжийг 0-100%-иар илэрхийллээ. Түүнчлэн стандарчилсан асуумж болон өмнөх судалгаануудад сэтгэл ханамжийн хувийг сайн

ба бага гэж ангилаагүй байгаа учир нийт дундажтай дэд бүлгүүдийн дундажийг харьцууллаа. Өмнөх судалгааны үр дүнтэй харьцуулан дүгнэлээ.

Ёс зүйн зөвшөөрөл: АШУҮИС-ийн Судалгааны Ёс зүйн хяналтын хорооны 2022 оны 02 сарын 18-ны өдрийн хурлаар судалгааны ажлын зөвшөөрөл авсан. (Протокол №2022/3-02). Судалгаанд оролцогчдод таниулсан зөвшөөрлийн хуудсаар зөвшөөрөл авч, сайн дурын үндсэн дээр судалгаанд хамруулсан. Судалгааны статистик боловсруулалтыг хийхдээ *IBM SPSS 26.0* программыг ашиглан боловсруулалт хийв. Судалгааны дескриптив статистикийг бүлэглэсэн хувьсагчийг тоо ба хувиар, тоон хувьсагчийг дундаж, стандарт хазайлтаар илэрхийлэв. Тоон үзүүлэлтийн итгэх интервалыг 95% байхаар тохируулсан.

Үр дүн: Бидний судалгаанд Монгол Улсын 11 аймаг ба Улаанбаатар хотын 18-65 хүртэлх насны эрүүл мэндийн байгууллагуудад ажилладаг 1883 эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн хамрагдлаа. Судалгаанд оролцогчдын 86.8% нь эмэгтэй, 68% нь 44 хүртэлх насныхан байв. Албан тушаалын хувьд 27.2% (n=490) эмч, 37.6% (n=676) сувилагч, 14.7% (n=264) эмнэлгийн мэргэжилтэн байлаа (Хүснэгт 1).

Хүснэгт 1. Судалгаанд оролцогчдын хүн ам зүйн мэдээлэл

Үзүүлэлт	тоо	хувь
Нас, дундаж сх	38.7±10	
Хүйс		
Эрэгтэй	252	13.4
Эмэгтэй	1631	86.6
Хот хөдөө		
Хот	656	34.8
Хөдөө	1227	65.2
Эрхэлж буй албан тушаал		
Эмнэлгийн дарга/захирал/ Ерөнхий захирал	4	0.2
Эмчилгээ эрхэлсэн дэд дарга/захирал	12	0.6
Албаны дарга	59	3.1
Тасгийн эрхлэгч	74	3.9
Эмч/ сувилагч/лабораторын мэргэжилтэн ба бусад	1458	77.4
Нярав/ жолооч захиргаанд хамааралтай мэргэжилтнүүд	276	14.7
Ажилласан жил, медиан (бага-их)	7	1-40
Боловсролын зэрэг		
Бакалавр	1222	83.7
Магистр	228	15.6
Доктор	10	0.7
Мэргэжил		
Эмч	576	34.7
Сувилагч бага эмч ариутгагч	696	42.0
Лаборант, био-анагаах судлаач	107	6.5
НЭМ судлаач, НА, ЭА	37	2.2
Нягтлан, санхүү	47	2.8
Эм зүйч, эм найруулагч	47	2.8
Бусад	148	8.9
Нийт	1883	100.0

Хүснэгт 2-т эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтнуудын сэтгэл ханамжид нөлөөлөх хүчин зүйлийг харьцууллаа. Эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтнуудын ерөнхий сэтгэл ханамжийн түвшин 77.65±14.0% байна. Дэд бүлгүүд хооронд харьцуулахад ажлын байрны аюулгүй дэмжлэгт орчны сэтгэл ханамж нийт дунджаас бага үнэлэгджээ. Харин эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдлын сэтгэл ханамж нийт дундажаас өндөр байв. Ажилтнуудын сэтгэл ханамж нь Улаанбаатар хотын эмнэлэгт ажиллах нь ($p<0.0001$) орон нутагт ажиллахаас статистик ач холбогдол ялгаатай байна. ($p<0.0001$) (Хүснэгт 2).

Хүснэгт 2. Сэтгэл ханамжийн байдлыг хүн ам зүйн ерөнхий үзүүлэлтээр харьцуулсан үр дүн

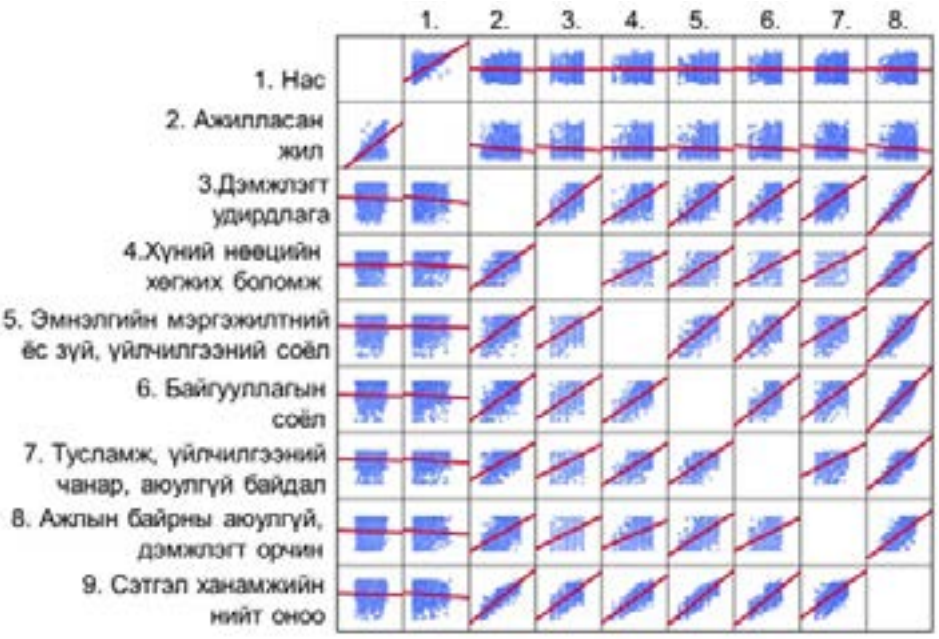
Үзүүлэлт	Сэтгэл ханамжийн хувь, стандарт хазайлт						Ерөнхий сэтгэл ханамж
	Дэмжлэгт удирдлага	Хүний нөөцийн хөгжих боломж	Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй, үйлчилгээний соёл	Байгууллагын соёл	Тусламж, үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдал	Ажлын байрны аюулгүй, дэмжлэгт орчин	
Хүйс							
Эрэгтэй	76.1±15.3	76.1±17.6	81.8±16.0	77.3±15.5	83.8±16.5	72.6±17.1	78.0±13.7
Эмэгтэй	74.8±15.7	75.7±18.4	82.5±16.6	77.7±15.1	83.4±17.7	71.6±17.6	77.6±14.0
р утга	0.208	0.714	0.548	0.713	0.741	0.413	0.637
Хот/Хөдөө							
Хот	78.4±16.6	79.8±18.9	84.7±15.2	81.6±15.7	86.1±15.1	75.8±19.5	80.9±14.1
Хөдөө орон нутаг	73.1± 14.7	73.5±17.5	81.1±17.0	75.5±14.5	82.2±18.5	69.6±15.9	75.9±13.6
р утга	<0.0001	<0.0001	<0.0001	<0.0001	<0.0001	<0.0001	<0.0001
Нийт	74.98±15.63	75.73±18.31	82.37±16.49	77.67±15.17	83.4±17.5	71.7±17.5	77.6±14.0

Албан тушаалын хувьд удирдлагуудын “Хүний нөөцийн хөгжих боломж” болон “Тусламж, үйлчилгээний чанар”-тай холбоотой сэтгэл ханамж илүү өндөр байна. Мөн боловсролын зэргээр ялгаатай байгаа бөгөөд докторын зэрэгтэй ажилчид 87.15±14.28%, бакалавр 78.04±13.14% ба магистр 76.82±14.49%-ээс өндөр байв. (p=0.043) Эрүүл мэндийн байгууллагын шатлалаар харьцуулахад анхан шатлалын эмнэлэгт лавлагаа шатлал ба төрөлжсөн мэргэжлийн эмнэлгүүдээс ач холбогдол бүхий өндөр байсан (p<0.0001). (Хүснэгт 3)

Хүснэгт 3. Сэтгэл ханамжийн байдал, боловсрол ба албан тушаалтай уялдуулан судалсан дүн

Үзүүлэлт	Сэтгэл ханамжийн хувь, стандарт хазайлт						Ерөнхий сэтгэл ханамж
	Дэмжлэгт удирдлага	Хүний нөөцийн хөгжих боломж	Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй, үйлчилгээний соёл	Байгууллагын соёл	Тусламж, үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдал	Ажлын байрны аюулгүй, дэмжлэгт орчин	
Албан тушаал							
Захирал	89.91±3.62	95.83±8.33	68.33±1.92	71.67±3.33	91.67±7.14	75.00±10.00	81.97±3.33
Эмчилгээ эрхэлсэн дэд захирал	96.35±7.04	95.83±10.36	96.11±9.62	94.72±10.10	98.02±4.29	92.78±13.77	95.86±8.12
Албаны дарга	81.00±13.56	86.44±16.00	78.53±14.17	76.72±14.36	86.92±14.81	72.99±15.28	80.20±12.25
Тасгийн эрхлэгч	72.48±14.94	75.79±16.73	76.08±13.96	72.25±14.47	79.73±14.73	65.95±15.74	73.66±12.79
Эмч, сувилагч, тасгийн ажилчид	74.60±15.46	75.54±18.10	83.55±16.36	78.32±14.90	83.66±17.72	71.73±17.33	77.86±13.81
Дэмжих үйлчилгээний ажилчид	75.25±16.51	73.25±19.21	78.25±17.19	75.25±16.32	81.97±17.68	72.17±18.97	76.23±15.15
р утга	<0.0001	<0.0001	<0.0001	<0.0001	0.004	<0.0001	<0.0001
Боловсролын зэрэг							
Бакалавр	75.11±14.83	75.76±17.93	83.27±15.71	78.19±14.28	84.39±16.51	71.40±16.93	78.04±13.14
Магистр	74.62±16.23	76.83±18.55	80.56±16.00	76.01±16.30	83.21±16.54	70.41±18.32	76.82±14.49
Доктор	88.60±13.14	85.83±18.45	86.00±18.58	85.33±16.27	92.86±12.75	80.67±18.45	87.15±14.28
р утга	0.041	0.179	0.009	0.05	0.001	0.053	0.043

Эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтнуудын нас нь сэтгэл ханамжтай статистик ач холбогдол бүхий ялгаагүй байна. Эмнэлэгт ажилласан жил нэмэгдэхэд сэтгэл ханамжтай статистик ач холбогдол бүхий урвуу хамааралтай байв (r=0.09, p<0.001). Мөн нийт сэтгэл ханамжтай дэмжлэгт удирдлага, хүний нөөцийн хөгжих боломж зэрэг нь статистик үнэн магад хамааралтай байна (p<0.0001) (Зураг 1)



Зураг 1. Эмнэлгийн ажилтнуудын нас, ажилласан жил ба ажлын сэтгэл ханамж хоорондын хамаарал

Эмнэлгийн ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн түвшин нь ажиллаж буй эмнэлгийн шатлалаар статистик ач холбогдол бүхий ялгаатай байна (p<0.0001). Эмнэлгийн ажилтаны ерөнхий сэтгэл ханамжийн түвшин нь лавлагаа шатлалын эмнэлэгт 79.1±11.7%, анхан шатлалд 91.5±11.1% байна. (p<0.0001) (Хүснэгт 4)

Хүснэгт 4. Эмнэлгийн ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн байдлыг байгууллагын шатлалтай уялдуулан судалсан дүн

Үзүүлэлт	Сэтгэл ханамжийн хувь, стандарт хазайлт						
	Дэмжлэгт удирдлага	Хүний нөөцийн хөгжих боломж	Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй, үйлчилгээний соёл	Байгууллагын соёл	Тусламж, үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдал	Ажлын байрны аюулгүй, дэмжлэгт орчин	Ерөнхий сэтгэл ханамж
Эрүүл мэндийн байгууллагын шатлал							
Лавлагаа шатлал	76.53±13.46	77.55±16.07	83.61±13.91	79.28±13.08	84.82±15.17	73.02±15.70	79.13±11.72
Төрөлжсөн нарийн мэргэжлийн эмнэлэг	76.94±14.39	78.50±16.69	84.30±14.74	80.94±13.96	87.28±13.55	72.79±17.55	80.35±12.31
Анхан шатлал	88.45±15.91	88.36±16.07	95.29±8.28	93.22±9.41	94.50±10.12	90.11±15.41	91.47±11.08
p утга	<0.0001	<0.0001	<0.0001	<0.0001	<0.0001	<0.0001	<0.0001

Хэлцэмж: Эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтнуудын ажлын байрны сэтгэл ханамжийн түвшин 77.65% байгаа нь 2019 оны сэтгэл ханамжийн судалгааны үр дүнтэй ойролцоо байв. Дэд бүлгүүдээс «Ажлын байрны аюулгүй, дэмжлэгт орчин»-д бага сэтгэл ханамжтай, харин «Тусламж, үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдал» өндөр байгаа нь олон улсын судалгааны үр дүнтэй ойролцоо байна.[11] Тухайлбал, Duran, A (2023) нарын судалгаанд эрүүл мэндийн ажилтнуудын ажлын орчны аюулгүй байдал, удирдлагаас үзүүлж буй дэмжлэг, үйлчилгээний чанар нь сэтгэл ханамжид нөлөөлдөг болох нь тогтоогдсон байна.[12] Манай судалгаанд Улаанбаатар хотын эмнэлгүүдэд орон нутагаас сэтгэл ханамжийн түвшин өндөр байсан нь хотын эмнэлгүүдийн дэд бүтэц, нөөц боломж илүү байх, удирдлагын дэмжлэг, сургалт, хүний нөөцийн менежмент сайжирсан зэрэг хүчин зүйлтэй холбоотой байж болох юм. Олон улсын судалгаанууд ч мөн хот, орон нутгийн эмнэлгүүдийн ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн ялгааг гаргаж мэдээлдэг. Хотын томоохон төв эмнэлгүүдийн ажилчид илүү их дэмжлэг, хөгжих боломжтой байгаагаас үүдэж сэтгэл ханамж нэмэгддэг гэж тэмдэглэжээ.[13,14]

Удирдах албан тушаалын ажилтнууд “Хүний нөөцийн хөгжих боломж” болон “Тусламж, үйлчилгээний чанар”-тай холбоотой сэтгэл ханамж нь

эмч, сувилагчаас өндөр байгаа нь эмнэлэгт хүний нөөц, хөгжлийн тэгш системтэй бодлого шаардлагатайг илтгэж байна. Судлаачид мөн ажлын ачаалал болон удирдлагын дэмжлэг нь сэтгэл ханамжид эерэг нөлөө үзүүлж байгааг мэдээлжээ.[15,16] Боловсролын зэргийн хувьд сэтгэл ханамж ялгаатай байгаа тухай өмнөх судалгаануудад мөн ижил мэдээлэгдсэн байдаг.[17] Энэ нь боловсролын түвшин нь ажилтнуудын мэргэжлийн мэдлэг, чадавхи, шийдвэр гаргах чадвар, ажилдаа итгэлтэй байдал зэрэгтэй холбоотой болохыг харуулж байна. Эрүүл мэндийн байгууллагын шатлалаар харьцуулахад анхан шатлалын эмнэлгийн ажилтнууд лавлагаа шатлал ба төрөлжсөн мэргэжлийн эмнэлэгээс илүү өндөр сэтгэл ханамжтай байсан нь сонирхолтой үр дүн юм. Энэ нь жижиг эмнэлгүүдийн ажилчид байгууллагын удирдлага, хамт олонтой ойр ажиллаж, шийдвэр гаргах эрх мэдэл илүүтэй байгаатай холбоотой байж болохыг харуулж байна. Олон улсын судалгаанд мөн жижиг, орон нутгийн эмнэлгүүдийн ажилтнуудын сэтгэл ханамж илүү өндөр байгааг тэмдэглэжээ.[18,19] Эмнэлэгт ажилласан жил нэмэгдэхэд ажлын ачаалал, ажлаас халшрах хам шинжтэй холбоотойгоор сэтгэл ханамж буурдаг байна.[20]

Энэхүү судалгааны ажил нь Монгол Улсын хэмжээнд орон нутаг, хотод ажиллаж буй эрүүл мэндийн ажилтнуудыг төлөөлөхүйц хэмжээний түүвэр хүн амыг хамруулан сэтгэл ханамж, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийг судалснаар онцлог юм. Цаашид судалгааны ажлыг өргөтгөн эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтнуудын сэтгэл ханамжийг судалснаар ажил үүргийн шатлал бүрт тохирсон хүний нөөцийн бодлого хэрэгжүүлэх, эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээнйи чанар нэмэгдэх суурь болох боломжтой юм.

Дүгнэлт: Ажлын байрны аюулгүй (r=0.815), дэмжлэгт орчин(r=0.919), хүний нөөцийн хөгжих боломж (r=0.767), байгууллагын соёл(r=0.902) зэрэг нь ажилтнуудын сэтгэл ханамжид чухал нөлөөтэй байна. Судалгааны үр дүн нь ажилтны сэтгэл ханамжийг сайжруулахын тулд байгууллагын дэмжлэг, хөгжих боломж, ажлын байрны аюулгүй байдлыг оновчтой зохион байгуулах шаардлагатай болохыг харуулж байна.

Ном зүй:

1. *Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. Int J Nurs Stud. 2012;49(8):1017-1038. doi:10.1016/j.ijnurstu.2012.03.003.*
2. *Kowalska-Bobko I, Kwiatkowska A. Professional values and ethical climate among Polish nurses: influence on job satisfaction. Nurs Ethics. 2021;28(6):817-829. doi:10.1177/0969733020983781.*
3. *Kalisch BJ, Lee KH, Rochman M. Nursing teamwork and job satisfaction in US hospitals. J Nurs Adm. 2010;40(7-8):305-311. doi:10.1097/NNA.0b013e3181e93945. PubMed*
4. *Spence Laschinger HK, Leiter MP, Day A, Gilin Oore D. Workplace empowerment, incivility, and burnout: impact on staff nurse job satisfaction. J Nurs Manag. 2009;17(2):302-311. doi:10.1111/j.1365-2834.2008.00859.x.*
5. *Takase M, Maude P, Manias E. Job satisfaction of new graduate nurses in Japan: effect of education and professional development. Nurse Educ Today. 2010;30(3):232-237. doi:10.1016/j.nedt.2009.08.007.*
6. *Smith HA, Adams AE, Brown LM. Nurse retention and job satisfaction in US hospitals: longitudinal analysis. J Nurs Adm. 2020;50(6):331-338. doi:10.1097/NNA.0000000000000893.*
7. *Yildirim A, Aydin D. Ethical values and job satisfaction among nurses in Turkey. Nurs Ethics. 2015;22(5):520-532. doi:10.1177/0969733014549256. PubMed*
8. *Boamah SA, Laschinger HK. The influence of nursing leadership and teamwork on job satisfaction in Canada. J Nurs Manag. 2016;24(2):86-97. doi:10.1111/jonm.12323. PubMed*
9. *Magnusson Hanson LL, Leineweber C, Westerlund H, et al. Mental health and job satisfaction among Swedish nurses. Int J Nurs Stud. 2017;71:58-67. doi:10.1016/j.ijnurstu.2017.03.002.*
10. *Duffield CM, Roche MA, Blay N, Stasa H. Nursing job satisfaction in Australia: effect of professional development and career support. J Nurs Manag. 2011;19(6):754-761. doi:10.1111/j.1365-2834.2011.01274.x.*
11. *Duran, A., et al. Job satisfaction, life satisfaction, and associated factors among healthcare workers. Scientific Reports. 2023;13:8756.*
12. *Okutsu, A., et al. Working conditions and job satisfaction of hospital nurses: A comparative study between Mongolia and Japan. Journal of Rural Medicine. 2019;14(2):1–9.*
13. *Bayarsaikhan, Z., et al. Factors Influencing Nurses' Job Performance in Korea and Mongolia. Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing. 2023;30(3):404–414.*
14. *HDC Mongolia. Монголын эрүүл мэндийн салбарын ажилчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа. https://www.hdc.gov.mn/media/files/1_Yrr8LJB.pdf*
15. *Aiken, L.H., et al. Nurses' job satisfaction and patient care: A systematic review. The Lancet. 2012;380:1775–1780.*
16. *Laschinger, H.K.S., et al. Influence of leadership on nurses' work environment and patient outcomes. Journal of Nursing Management. 2010;18:901–913.*
17. *Lu, H., et al. Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. International Journal of Nursing Studies. 2012;49:1017–1038.*
18. *Wang, Y., et al. Hospital size and nurse job satisfaction: Comparative study. BMC Health Services Research. 2018;18:894.*
19. *Chan, Z.C.Y., et al. Job satisfaction in small vs. large hospitals: Meta-analysis. Nursing Outlook. 2019;67:420–432.*
20. *Liu, Y., et al. Work experience and job satisfaction among nurses: Cross-sectional study. BMC Nursing. 2020;19:87.*

The study results on the job satisfaction among employees of primary and referral level hospitals

Buyandelger B[1], Erdenebileg N[2], Yerkebulan M[1], Sarnai Ts[3], Davaalkham D[1], Khurelbaatar N[4]

[1]Department of Health Policy, School of Public Health, MNUMS
[2]National Center for Maternal and Child Health, Mongolia
[3]Graduate school, MNUMS
[4]School of Biomedicine, MNUMS
E-mail: Buyandelger.bb@mnums.edu.mn, Tel:+ 976-88986868

Background: Employee satisfaction in the healthcare sector has a direct impact not only on the quality of medical services, but also on workforce stability and overall organizational performance. High levels of job satisfaction are associated with improved work performance, whereas low satisfaction often leads to negative outcomes such as stress and burnout. Although studies on job satisfaction have been conducted in Mongolia, research specifically targeting healthcare workers—and identifying the key factors influencing their satisfaction—remains relatively limited. This gap provides the rationale for the present study.

Aim: The objective of this study is to examine job satisfaction among healthcare workers at primary and referral hospitals and to identify key factors influencing it.

Materials and Methods: The study was conducted between 2022 and 2024 among 1,883 physicians, nurses, and other healthcare professionals aged 18–65 years from 11 provinces and Ulaanbaatar city, using a quantitative research approach with a cross-sectional design. Job satisfaction was assessed with a questionnaire comprising six subdomains (supportive leadership, opportunities for human resource development, professional ethics, organizational culture, quality of healthcare services, and workplace safety), rated on a three-point Likert scale. Data analysis was performed using IBM SPSS Statistics version 26.0.

Results: The overall level of job satisfaction among participants was 77.6%. Among the subdomains, workplace safety and supportive environment scored the lowest at 71.7%, whereas the quality and safety of healthcare services scored the highest at 83.4%. The findings indicated that holding a managerial position in hospitals in Ulaanbaatar and working as a physician in primary-level hospitals were positively associated with job satisfaction ($p < 0.05$). Age demonstrated a statistically significant association with job satisfaction, while years of work experience showed a negative correlation, with satisfaction decreasing as tenure increased ($r = -0.09$, $p < 0.001$). The findings indicate that improving healthcare workers' job satisfaction requires strengthening and supporting several organizational dimensions, including supportive leadership, opportunities for human resource development, organizational culture, workplace safety, and a supportive work environment

Conclusion: Workplace safety and support, opportunities for human resource development, and organizational culture were found to be critical determinants of employee job satisfaction. The findings suggest that job satisfaction can be enhanced by optimizing organizational support, ensuring opportunities for professional growth, and strengthening workplace safety.

Keywords: Job satisfaction; Healthcare workers; Primary healthcare; Referral hospitals