Монгол улс, Япон улсын сувилагчийн ажлын байрыг ур чадварын хүндийн жингээр эрэмбэлэн нөлөөлөх хүчин зүйлийг тодорхойлох нь

Д.Амарсайхан[1], В.Даваахүү[2]

[1]АШУҮИС, НЭМ-ийн сургууль
[2]АШУҮИС, Сувилахуйн сургууль
Цахим шуудан: amarsaikhan.d@mnums.edu.mn, Утас: 99286646

Түлхүүр үг:

Ажлын байр
Сувилагч
Ур чадвар
Хүндийн жин
Оноогоор

Товч утга:

Үндэслэл: Олон улсад ажлын байрны үнэлгээг хийдэг бөгөөд энэ нь ижил мэргэжлийн хүмүүсийн ажиллах хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, ажлын ачаалал, ажлын хариуцлага, ур чадвараасаа хамааран эрэмбэлэгддэг байна[1]. Эмнэлгийн ажилтнуудын ажлын ачаалал, ур чадвар, мэргэшил, ажлын үр дүн, ажилласан жил зэргээс хамаарсан цалин хөлс, урамшууллын тогтолцоог бий болгох, ажлын ачааллыг тооцож, норм нормативтай болгох хэрэгтэй байна[7]. **Зорилго:** Монгол улс ба Япон улсын сувилагчийн ажлын байрыг ур чадварын хүндийн жингээр нь эрэмбэлэн харьцуулж, нөлөөлж буй хүчин зүйлийн хамаарлыг тодорхойлох. **Шинэлэг тал:** Монгол улс, Япон улсын сувилагчийн 28 ажлын байрыг онооны аргаар үнэлэн хүндийн жинг тодорхойлж, сувилагчийн ажлын байрны үнэлгээг мэргэжлийн ур чадварт тулгуурлан үнэлсэнд судалгааны ажлын шинэлэг тал оршино. **Арга, аргачлал:** Судалгааг агшингийн загвараар Монгол улсад ХНХЯ болон ЭМЯ-ны сайдын тушаалаар батлагдсан аргачлалыг ашиглан Монгол улсын Улаанбаатар хотын төрөлжсөн, төв эмнэлэг (УНТЭ, УХТЭ), аймгийн нэгдсэн эмнэлэг (Завхан, Архангай)-ийн нийт 200 сувилагчаас, Япон улсын Хирошима мужийн Фүкүяма хотын нэгдсэн эмнэлэг, Фүкүока мужийн Китакюшү хотын Кокүра кинэн эмнэлэг, Осака мужийн Сакаи хотын нэгдсэн эмнэлэг, Осака хотын Вакакүса эмнэлэг, Окаяма мужийн Такасүги эмнэлэг, Токио хотын Коозүшима арлын эрүүл мэндийн төв, Токүшима мужийн Хоэцү эмнэлгийн нийт 200 сувилагч, нийт 400 сувилагчаас тоон судалгааны аргаар хийв. **Үр дүн:** Үр дүнг нэгтгэвээс сувилагчийн 28 ажлын байранд онооны аргаар үнэлгээ хийн хүндийн жингээр нь эрэмбэлэхэд эхний таван байранд Монгол болон Япон улсад эрчимт эмчилгээний сувилагч, мэдээгүйжүүлгийн сувилагч, яаралтай тусламжийн сувилагч, ахлах сувилагч орж байгаагаараа ижил, Японд хавдарын сувилагч эхний байранд, Монгол улсад гемодиализийн сувилагч тавдугаарт эрэмбэлэгдсэнээрээ ялгаатай байв. Сувилагчийн ажлын байрыг онооны системээр ур чадвараар нь хүндийн жинг тодорхойлоход бусадтай харилцах ур чадвар, мэдлэг туршлага сургалттай холбоотой ур чадвар, дүн шинжилгээ хийх, асуудлыг шийдвэрлэх ур чадвар, төлөвлөх зохион байгуулах ур чадвар, биеийн хөдөлгөөний чадвар гэсэн 5 ур чадвар эерэг хүчтэй нөлөөлж байна. **Дүгнэлт:** 1. Сувилагчийн 28 ажлын байранд онооны аргаар үнэлгээ хийн хүндийн жингээр нь эрэмбэлэхэд эхний таван байранд Монгол болон Япон улсад эрчимт эмчилгээний сувилагч, ахлах сувилагч, мэдээгүйжүүлгийн сувилагч, яаралтай тусламжийн сувилагч орж байгаагаараа ижил, Японд хавдарын сувилагч эхний байранд, Монгол улсад гемодиализийн сувилагч тавдугаарт эрэмбэлэгдсэнээрээ ялгаатай байв. 2. Сувилагчийн ажлын байрыг онооны системээр ур чадвараар нь хүндийн жинг тодорхойлоход бусадтай харилцах ур чадвар, мэдлэг туршлага сургалттай холбоотой ур чадвар, дүн шинжилгээ хийх, асуудлыг шийдвэрлэх ур чадвар, төлөвлөх зохион байгуулах ур чадвар, биеийн хөдөлгөөний чадвар гэсэн 5 ур чадвар эерэг хүчтэй нөлөөлж байна ($p=0.01$).

Үндэслэл: Олон улсад ажлын байрны үнэлгээг хийдэг бөгөөд энэ нь ижил мэргэжлийн хүмүүсийн ажиллах хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, ажлын ачаалал, ажлын хариуцлага, ур чадвараасаа хамааран эрэмбэлэгддэг байна[1]. Олон улсын Сигма Тета Тау, Сувилахуйн нийгэмлэгээс мэдэгдсэнээр сувилагч нарын цалин улс орон, газар нутаг бүрт тэдний боловсрол, мэргэжлийн төрөл, ур чадвар, туршлагаас хамаарч өөр өөр байна[2].

Монгол улсад 3244 эрүүл мэндийн байгууллагад 11110 сувилагч ажиллаж, ээлжийн сувилагчдын ажлын цагийн үргэлжлэх хугацаа нь 16-24 цаг байна[3]. Судлаач В.Даваахүү нарын хийсэн судалгаагаар сувилагчдын дунд нойргүйдэл 31.6 хувь, нойрмоглол 27.4 хувь, ядаргаа 42.3 хувь, хөл хөдөлгөөнтөх хам шинж 35 хувь, стресс 25.9 хувийн тархалттай байгааг тогтоосон байна. Ээлжийн ажлаас үүдэлт эрүүл мэндэд нөлөөлөх эдгээр үзүүлэлт нь ажлын цагийн үргэлжлэх хугацаа ихсэх тутам нэмэгдэх хандлагатай бөгөөд ээлжийн сувилагчдын дунд илүү тархалттай байв[4].

Судлаач Б.Баярсайхан нарын судалгаагаар сувилагчдын нийгмийн асуудлыг сайжруулахын тулд цалин нэмэгдүүлэх 85.7%, зээлийн орон сууц барихад зээл олгохыг 21.4%, сургалтанд хамрагдахад дэмжлэг үзүүлэхийг 15.8%, эмчилгээ сувилалд явахад туслахыг 7.8% нь, ажлын бус цагаар мэргэжлийн дагуу ажил эрхлэх дэмжлэгийг 6.7% нь хүсэлт болгон тавьж байгааг тодорхойлсон байна[5].

Энэхүү судалгаанд Монгол улсын сувилахуйн ажилтнуудын ажлын ачаалалыг Японы сувилагч нарын ажлын байрны нөхцөл байдалтай харьцуулан судлах үүднээс тухайн орны тоон мэдээллийг үндэслэл хэсэгт тусгасан болно. Японы Эрүүлийг хамгаалахын салбарын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбооноос 5 жилд 1 удаа сувилахуйн ажилтнуудын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааг хийдэг байна. 2017 оны судалгааны үр дүнгээс харвал судалгаанд оролцсон 33402 хүний 58 хувь нь 1 жилийн өмнөхтэй харьцуулахад ажлын хэмжээ нэмэгдсэн гэж хариулжээ. Энэ нь өндөр настай, хүнд өвчтөнүүдийн тоо нэмэгдсээр байгаа, ажиллах хүний тоо дутагдалтай байдагтай холбоотой хэмээн хариулжээ. Сувилагчдын ажлын ачаалал их байдагтай холбоотойгоор архаг ядаргаанд орсон гэж оролцогчдын 71.7 хувь, эрүүл мэнддээ санаа зовнидог 67.5 хувь, их стресстэй байдаг гэж 62.5 хувь гэж хариулснаас гадна, эрүүл мэндийн асуудлын улмаас сувилагчдын 70 хувь нь тогтмол эм хэрэглэдэг, үүнд өвчин намдаах эм 48.8 хувь, нойрны эм 7.4 хувь, тайвшруулах эм 4.1 хувь эзэлж байгаа нь сувилахуйн ажилтнууд бие, сэтгэлийн хувьд хүнд ачаа үүрэн ажилладаг болохыг илтгэж байна. Хөдөлмөрийн нөхцөл байдал хүнд байдгийн улмаас 74.9 хувь нь “Ажлаасаа гармаар байна” гэсэн бодол тээж ажилладаг ба их ачаалалтай ажилладгийн голлох шалтгааныг оролцогчдын 47.7 хувь нь “Хүн хүчний дутагдлын улмаас ажил хүнд байдаг”, 30 хувь нь “Цалин бага”, “Амралтаа авч чаддаггүй” гэсэн хүчин зүйлстэй холбон авч үзсэн байна[6].

Эмнэлгийн ажилтнуудын ажлын ачаалал, ур чадвар, мэргэшил, ажлын үр дүн, ажилласан жил зэргээс хамаарсан цалин хөлс, урамшууллын тогтолцоог бий болгох, ажлын ачааллыг тооцож, норм нормативтай болгох хэрэгтэй байна[7]. Сувилагчийн хийж буй ажил нь ижил боловч ажиллаж буй ажлын байрнаасаа хамаараад, өөрөөр хэлбэл, дотрын тасаг, яаралтай тусламжийн тасаг, мэс заслын тасаг, хүүхдийн тасагт ажиллаж буй сувилагчийн ажлын ачаалал, хариуцлага харилцан адилгүй байдаг. Дээрх нөхцөл байдалд үндэслэн бид энэхүү сэдвийг сонгон авч харьцуулан судлахыг зорилоо.

Зорилго: Монгол улс ба Япон улсын сувилагчийн ажлын байрыг ур чадварын хүндийн жингээр нь эрэмбэлэн харьцуулж, нөлөөлж буй хүчин зүйлийн хамаарлыг тодорхойлох.

Зорилт:

1. Монгол улс, Япон улсын сувилагчийн 28 ажлын байранд онооны аргаар үнэлгээ хийн хүндийн жингээр нь эрэмбэлэх
2. Сувилагчийн ажлын байрны эрэмбэд нөлөөлж буй хүчин зүйлийг тодорхойлох

Судалгааны ажлын шинэлэг тал:

1. Монгол улс, Япон улсын сувилагчийн 28 ажлын байрыг онооны аргаар үнэлэн хүндийн жинг тодорхойлсонд
2. Сувилагчийн ажлын байрны үнэлгээг мэргэжлийн ур чадварт тулгуурлан үнэлсэнд;

Судалгааны ажлын практик ач холбогдол:

1. Сувилагчийн ажлын байранд үнэлгээг хийж, хөдөлмөрийн үнэлэмж нэмэгдүүлэх, албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, ажлын чиг үүргийг шинжлэх ухааны үндэстэй тогтоох суурь болно;
2. Сувилагчийн ажлын байранд суурилсан албан тушаалын тодорхойлолтыг шинэчлэн боловсруулах үндэс болно.

Арга, аргачлал: Судалгааг агшингийн загвараар Монгол улсын Улаанбаатар хотын төрөлжсөн, төв эмнэлэг (УНТЭ, УХТЭ), аймгийн нэгдсэн эмнэлэг (Завхан, Архангай)-ийн нийт 200 сувилагчаас, Япон улсын Хирошима мужийн Фүкүяма хотын нэгдсэн эмнэлэг, Фүкүока мужийн Китакюшү хотын Кокүра кинэн эмнэлэг, Осака мужийн Сакаи хотын нэгдсэн эмнэлэг, Осака хотын Вакакүса эмнэлэг, Окаяма мужийн Такасүги эмнэлэг, Токио хотын Коозүшима арлын эрүүл мэндийн төв, Токүшима мужийн Хоэцү эмнэлгийн нийт 200 сувилагч, нийт 400 сувилагчаас тоон судалгааны аргаар Монгол улсад ХНХЯ болон ЭМЯ-ны сайдын тушаалаар батлагдсан аргачлалыг[7] ашиглан АШУҮИС-ийн ёс зүйн хяналтын хорооны 2020.05.15-ны 2020/3-04 хурлын шийдвэрээр судалгааны ажлын ёс зүйн зөвшөөрөл авч, 28 сувилагчийн ажлын байранд онооны аргаар үнэлгээ ур чадварын хүндийн жинг тооцоолон эрэмбэлэв. Судалгааг 2020 оны 12-р сарын 15-наас 2022 оны 6-р сарын 30-ны хооронд хийв. Сувилагчийн ажлын байрыг ур чадварын хүндийн жингээр аргачлалын дагуу тогтоов. Судалгааны асуумжийн найдвартай байдал нь кронбах α 0.89 байв. *Судалгааны үр дүнгийн статистик боловсруулалт:* Судалгаанд хамрагдсан эмнэлгийн мэргэжилтний

асуумж судалгааны мэдээлэлд нийгмийн судалгааны статистик боловсруулалтын “SPSS-22” программ ашиглан, ликертийн хэмжүүр бүхий стандарт асуумжийн үнэлгээний хуудсыг нь ашиглан боловсруулалтыг хийлээ. Судалгааны мэдээллийг SPSS-21 программд зохих хүндийн жингээр нь оруулж өгөгдлийн алдааг хянаж, дескриптив статистик шинжилгээ хийж, тархалт, төвийн хандлагыг Колмогоров Смирновын тестээр тодорхойлсны дараа судалгааны зорилго, зорилтын дагуу таамаглал дэвшүүлэн, тохирох статистик аргуудаар шалгаж, бүлгүүдийн хоорондын ялгаа, хамаарлыг корреляцийн шинжилгээгээр тодорхойлж, p утга 0.05-аас бага байх тохиолдолд ялгааг статистик үнэн магадлалтай гэж үзсэн.

Үр дүн: Судалгаанд нийт 400 сувилагч хамрагдсан бөгөөд дундаж нас 35.6±11.6 жил, хүйсийн хувьд 100 хувь эмэгтэй байв.

Хүснэгт 1. Сувилагчийн 28 ажлын байрыг ур чадварын онооны аргаар үнэлэн хүндийн жинг тодорхойлсон дүн

Ажлын байр	Монгол улс хүндийн жин		Ажлын байр	Японулс хүндийн жин	
Эрчимт эмчилгээний сувилагч	370.5		Хавдрын сувилагч	375.5	
Мэдээгүйжүүлгийн сувилагч	368.6		Эрчимт эмчилгээний сувилагч	371.4	
Яаралтай тусламжийн сувилагч	354.3		Ахлах сувилагч	370.5	
Ахлах сувилагч	352.6		Мэдээгүйжүүлгийн сувилагч	369.0	
Гемодиализийн сувилагч	335.2		Яаралтай тусламжийн сувилагч	368.5	
Хөнгөвчлөх эмчилгээний сувилагч	329.5		Сэтгэцийн эрүүл мэндийн сувилагч	365.4	
Хүүхдийн сувилагч	327.1		Мэс заслын сувилагч	360.4	
Эмэгтэйчүүдийн сувилагч	319.8		Хүүхдийн сувилагч	355.5	
Мэс заслын сувилагч	316.9		Хөнгөвчлөх эмчилгээний сувилагч	340.4	
Сэтгэцийн эрүүл мэндийн сувилагч	315.2		Ерөнхий мэргэжлийн сувилагч	338.5	
Нярайн сувилагч	305.9		Халдвартын сувилагч	335.3	
Ерөнхий мэргэжлийн сувилагч	298.4				
Дурангийн сувилагч	296.5				
Цусны сувилагч	293.7	P<0.01			P<0.02
Хавдрын сувилагч	290.9				
Халдвартын сувилагч	280.1				
Сэргээн засахын сувилагч	275.3				
Нүдний сувилагч	274.3				
Гэмтлийн сувилагч	274.2				
Дархлаажуулалтын сувилагч	264.0				
Мэдрэлийн сувилагч	259.9				
Чих хамар хоолойн сувилагч	258.9				
Ариутгалын сувилагч	256.6				
Нүүр амны сувилагч	255.9				
Уламжлалтын сувилагч	250.9				
Бариа заслын сувилагч	250.2				
Арьсны сувилагч	240.3				
Өрхийн сувилагч	211.5				

Монгол улсын сувилагчийн 28 ажлын байрыг ур чадварын онооны аргаар үнэлэн хүндийн жингээр тодорхойлоход нэгд эрчимт эмчилгээний сувилагч 370.5, хоёрт мэдээгүйжүүлгийн сувилагч 368.6, гуравт яаралтай тусламжийн сувилагч 354.3, дөрөвт ахлах сувилагч 352.6, тавд гемодиализийн сувилагч 335.2, зургаад хөнгөвчлөх эмчилгээний сувилагч 329.5, долоод хүүхдийн сувилагч 327.1, наймд эмэгтэйчүүдийн сувилагч 319.8, есөд мэс заслын сувилагч 316.9, аравт сэтгэцийн эрүүл мэндийн сувилагч 315.2, арван нэгд нярайн сувилагч 305.9, арван хоёрт ерөнхий мэргэжлийн сувилагч 298.4, арван гуравт дурангийн сувилагч 296.5, арван дөрөвт цусны сувилагч 293.7, арван тавд хавдрын сувилагч 290.9, арван зургаад халдвартын сувилагч 280.1, арван долоод сэргээн засахын сувилагч 275.3, арван наймд нүдний сувилагч 274.3, арван есөд гэмтлийн сувилагч 274.2, хорьд дархлаажуулалтын сувилагч 264.0, хорин нэгд мэдрэлийн сувилагч 259.9, хорин хоёрт чих хамар хоолойн сувилагч 258.9, хорин гуравт ариутгалын сувилагч 256.6, хорин дөрөвт нүүр амны сувилагч 255.9, хорин тавд уламжлалтын сувилагч 250.9, хорин

зургаад бариа заслын сувилагч 250.2, хорин долоод арьсны сувилагч 240.3, хорин наймд өрхийн сувилагч 211.5 тус тус хүндийн жингээрээ эрэмблэгдэв (p<0.01).

Япон улсын сувилагч нараас сувилагчийн 28 ажлын байрыг ур чадварын онооны аргаар үнэлэн хүндийн жингээр тодорхойлоход нэгд хавдрын сувилагч 375.5, хоёрт эрчимт эмчилгээний сувилагч 371.4, гуравт ахлах сувилагч 370.5, дөрөвт мэдээгүйжүүлгийн сувилагч 369.0, тавд яаралтай тусламжийн сувилагч 368.5, зургаад сэтгэцийн эрүүл мэндийн сувилагч 365.4, долоод мэс заслын сувилагч 360.4, наймд хүүхдийн сувилагч 355.5, есөд хөнгөвчлөх эмчилгээний сувилагч 340.4, аравт ерөнхий мэргэжлийн сувилагч 338.5, арван нэгд халдвартын сувилагч 335.3 тус тус хүндийн жингээрээ эрэмбэлэгдэв (p<0.02). Бусад 17 ажлын байрыг үнэлээгүй байв.

Сувилагчийн ажлын байрыг онооны системээр ур чадвараар нь хүндийн жинг тодорхойлоход бусадтай харилцах ур чадвар r=0.904 p<0.01, мэдлэг туршлага сургалттай холбоотой ур чадвар r=0.981 p<0.01, дүн шинжилгээ хийх, асуудлыг шийдвэрлэх ур чадвар r=0.798 p=0.01, төлөвлөх зохион байгуулах ур чадвар r=0.802 p=0.01, биеийн хөдөлгөөний чадвар r=0.896 p=0.01 эерэг хүчтэй нөлөөлж байна. (Хүснэгт 2)

Хүснэгт 2. Сувилагчийн ажлын байрны хүндийн жинд нөлөөлж буй ур чадварыг үнэлсэн дүн

		Нийт	Бусадтай харилцах	Мэдлэг, туршлага	Дүн шинжилгээ хийх	Төлөвлөх, зохион байгуулах	Биеийн хөдөлгөөн
Нийт хүндийн жин	Pearson Correlation	1	.904**	.981**	.798**	.802**	.896**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200
Бусадтай харилцах	Pearson Correlation		1	.868**	.770**	.650**	.775**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000
	N			200	200	200	200
Мэдлэг, туршлага	Pearson Correlation			1	.710**	.744**	.854**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000
	N				200	200	200
Дүн шинжилгээ хийх	Pearson Correlation				1	.562**	.790**
	Sig. (2-tailed)					.000	.000
	N					200	200
Төлөвлөх, ЗБ	Pearson Correlation					1	.599**
	Sig. (2-tailed)						.000
	N						200
Биеийн хөдөлгөөн	Pearson Correlation						1
	Sig. (2-tailed)						
	N						200

Тайлбар: ***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Хэлцэмж: Судалгааг агшингийн загвараар Монгол улс болон Япон улсын 400 сувилагчаас тоон судалгааны аргаар 28 сувилагчийн ажлын байранд онооны аргаар үнэлгээ хийн ур чадварын хүндийн жинг тооцоолон эрэмбэлэв. Дэлхийн олон оронд эрүүл мэндийн үйлчилгээний ажилтнуудын цалин хөлс болон бусад бүх нөхцөл, болзлыг хянахад дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор эрүүл мэндийн үйлчилгээний бүх ажлыг хамарсан ажлын үнэлгээний нэгдсэн схемийг хэрэглэн тухайн ажлын байрыг онооны системээр үнэлэн хүндийн жинг тусгай аргачлалын дагуу тогтоон шинэчлэлийг хийсээр ирсэн байна. Үндсэн бүрэлдэхүүн хэсгийн шинжилгээний үр дүнгээс үзэхэд эмчийн ажлын үнэлгээний 25 хүчин зүйлийг ажлын онцлог, мэдлэг, хариуцлага, хүчин чармайлт /орчин, ур чадвар гэсэн 5 хэмжигдэхүүнд бүлэглэсэн байна. Таван хэмжигдэхүүний Кронбах альфа коэффициент нь 0.841-0.909 хооронд хэлбэлзэж байсан нь найдвартай байдлын өндөр түвшинг харуулж байна. Хүчин зүйлийн шинжилгээний үр дүн нь бүтцийн шударга байдлыг харуулсан. Агуулгын хүчинтэй байдлыг NHS Ажлын үнэлгээний схем болон бусад сайн тогтсон ажлын үнэлгээний систем дээр үндэслэн тогтоосон.

Монгол улсад 2018 онд ХНХЯ, ЭМЯ төлөөлөл оролцсон ажлын дэд хэсэг, үнэлгээний хороо гарч эрүүл мэндийн салбарын ажлын үнэлгээ хийх, үүнд үндэслэн эрүүл мэндийн төрийн үйлчилгээний албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг шинэчлэх зорилгоор ажлын байранд онооны системээр үнэлгээ хийсэн бөгөөд уг үнэлгээгээр яаралтай тусламжийн эмч, сувилагч, эрчимт эмчилгээ, мэдээгүйжүүлгийн эмч сувилагчийн ажлын байрны эхний байранд эрэмбэлэгдсэн байна. Бидний судалгаагаар сувилагчийн 28 ажлын байрыг ур чадварын онооны аргаар үнэлэн хүндийн жингээр тодорхойлоход Монгол улсад эрчимт эмчилгээний сувилагч 370.5, мэдээгүйжүүлгийн сувилагч 368.6, яаралтай тусламжийн сувилагч 354.3 хүндийн жингээр ажлын байрууд нь эрэмбэлэгдсэн нь тухайн судалгааны үр дүнтэй ижил байна.

Японы сувилахуйн нийгэмлэгээс 2016 онд

“Сувилахуйн ажлын карьертай уялдсан цалингийн загвар”-ыг сувилахуйн салбарын мэргэжилтнүүдийн саналд тулгуурлан боловсруулсан бөгөөд энэхүү загварын гол цөм нь ур чадвар, ажлын төрөл, гүйцэтгэх үүрэг зэрэгт тулгуурласан “Олон хэмжээст зэрэглэлийн тогтолцоо” байдаг байна. Уг үнэлгээний тогтолцооны дагуу сувилахуйн ажилтнуудыг ажил албыг 3 төрөл, 9 зэрэглэлд хуваж авч үздэг бөгөөд мэргэжлийн сувилагч (1-7 дугаар зэрэглэл), нарийн мэргэжлийн сувилагч/4-8 дугаар зэрэглэл/, удирдах ажилтан/5-9 дүгээр зэрэглэл/ гэсэн шатлалаар авч үздэг байна. Өмнө нь сувилахуйн ажилтны цалингийн тогтолцоонд цалинг нэмэгдүүлэх гол хүчин зүйл нь ажилласан жил байсан бол энэхүү шинэ загварын дагуу “Мэргэжилтэн бүр өөрт тохирсон ажил мэргэжлийн сонголтоо хийж, ур чадвар, мэргэжлээ дээшлүүлэн, гүйцэтгэж буй ажил үүрэгтээ тохирсон үнэлгээ, цалин урамшуулал авч, ажил үүргээ итгэл үнэмшилтэйгээр, сэтгэл хангалуун гүйцэтгэх боломжийг нээж өгсөн тогтолцоо” (х.3) болохыг онцлон тэмдэглэжээ. Япон улсад сувилагчийн ажлыг үнэлэхдээ Японы сувилахуйн нийгэмлэгээс гаргасан “Эмнэлзүйн шатлал (Clinical Ladder)”-ыг ашигладаг байна. Үүнд: “Сувилахуйн практик ур чадвар”, “Өөрийгөө хөгжүүлэх болон судлах ур чадвар”, “Байгууллагадаа гүйцэтгэх үүрэг, гүйцэтгэлийн ур чадвар” гэсэн 3 ур чадварын хүрээнд 5 түвшингээр задлан, рубрикийн загвараар үнэлгээ өгдөг онцлогтой байна[8].

Япон улсын сувилагч нараас сувилагчийн 28 ажлын байрыг ур чадварын онооны аргаар үнэлэн хүндийн жингээр тодорхойлоход хавдрын сувилагч 375.5, эрчимт эмчилгээний сувилагч 371.4, ахлах сувилагч 370.5, мэдээгүйжүүлгийн сувилагч 369.0, яаралтай тусламжийн сувилагч 368.5 тус тус хүндийн жингээрээ эрэмбэлэгдэж байгаа нь бидний судалгааны үр дүнтэй ойролцоо байна. Харин ялгаатай талын тухайд, Япон улсын сувилагч нараас авсан судалгаагаар нэгд хавдрын сувилагч эрэмбэлэгдэж байгаа нь тус улсад насжилт өндөр, хавдрын өвчтөнтэй ажиллах нарийн үйл ажиллагаа ихтэй байдагтай холбоотой байна. Мөн Япон улсын сувилагч нар нь бусад 17 ажлын байрыг үнэлээгүй нь тухайн улсын сувилагчийн төгсөлтийн дараах мэргэшүүлэх сургалтын төрөл нь Монгол улсаас ялгаатай байдагтай холбоотой гэж судлаачид үзэж байна. Турк улсын Судлаач Emin Kahya-н 2006 онд хийсэн судалгаагаар ажлын байрыг хүндийн жингээр үнэлэхэд сувилагчийн багийн ахлагчийн ажлын байранд 405-465 оноо, сувилагчийн багийн менежерийн ажлын байрны оноо 469-536 оноо гэж тодорхойлсон байна[9]. Бидний судалгаагаар тасгийн ахлах сувилагчийн ажлын байрны хүндийн жин Монголд 352.6, Японд 370.5 гэж тодорхойлогдсон нь судлаач Emin Kahya-н үр дүнгээс бага байгаа бөгөөд үүнийг бид тус улсын сувилагчийн багийн ахлагч, сувилагчийн багийн менежерийн ажлын байранд ажиллаж буй ахлах сувилагчийн гүйцэтгэх үүрэг, ур чадвар өөр байдагтай холбоотой гэж үзэж байна.

Дүгнэлт:

1. Сувилагчийн 28 ажлын байранд онооны аргаар үнэлгээ хийн хүндийн жингээр нь эрэмбэлэхэд эхний таван байранд Монгол болон Япон улсад эрчимт эмчилгээний сувилагч, ахлах сувилагч, мэдээгүйжүүлгийн сувилагч, яаралтай тусламжийн сувилагч орж байгаагаараа ижил, Японд хавдарын сувилагч эхний байранд, Монгол улсад гемодиализийн сувилагч тавдугаарт эрэмбэлэгдсэнээрээ ялгаатай байв.
2. Сувилагчийн ажлын байрыг онооны системээр ур чадвараар нь хүндийн жинг тодорхойлоход бусадтай харилцах ур чадвар, мэдлэг туршлага сургалттай холбоотой ур чадвар, дүн шинжилгээ хийх, асуудлыг шийдвэрлэх ур чадвар, төлөвлөх зохион байгуулах ур чадвар, биеийн хөдөлгөөний чадвар гэсэн 5 ур чадвар эерэг хүчтэй нөлөөлж байна (p=0.01).

Талархал: Уг судалгааг Японы Сүмитомо Сангийн “Ази дахь Япон судлалыг дэмжих грант” төслийн хүрээнд хэрэгжүүлсэн болно. Сүмитомо Сан-д талархал илэрхийлье. Түүнчлэн, судалгааг хэрэгжүүлэхэд туслалцаа үзүүлсэн Японы AMDA олон улсын байгууллагад талархал илэрхийлж байна.

Ном зүй:

1. *NHS. Job Evaluation Handbook, Fifth edition, 2015.*
2. *Nurses for a Healthier Tomorrow (STT), Honor society of Nursing Sigma Theta Tau International. 2003.*
3. *ЭМХТ. Эрүүл мэндийн үзүүлэлт. 2015.*
4. *Даваахүү В. Ээлжийн сувилагчдын эрүүл мэндийн эрсдэлт хүчин зүйлсийн судалгаа [СУ-ны докторын зэрэг горилсон нэг сэдэвт бүтээл]. Улаанбаатар, Анагаахын Шинжлэх Ухааны Үндэсний Их Сургууль; 2016.*
5. *Б.Баярсайхан. Сувилагч, мэргэжилтний цалингийн талаар хийсэн судалгааны дүнгээс 2003*
6. *http://irouren.or.jp/research/ceb76c47ff9c68138c8354a71e5d5583adcf9538.pdf* 日本医療労働組合連合会『看護職員の労働実態調査結果（概要）』2017 年 *Японы Эрүүлийг хамгаалахын салбарын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоо, “Сувилахуйн ажилтнуудын хөдөлмөрийн нөхцөл байдлын судалгааны үр дүн (тойм)”, 2017.*
7. *ЭМЯ Х. Ажлын удирдамж болон ажлын байранд онооны аргаар үнэлгээ хийх аргачлал А107/А230, 2017.*
8. *https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/fukyukeihatsu/wage_model.pdf*日本看護協会『看護職のキャリアと連動した賃金モデル』2019年 *Японы сувилахуйн нийгэмлэг, “Сувилахуйн ажлын карьертай уялдсан цалингийн загвар”, 2019.*
9. *https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17042810/*

Comparative Study on Workstation and Workload of Japanese and Mongolian Nursing Professionals

Amarsaikhan D[1], Davaakhuu B[2]

[1]MNUMS, School of Public Health
[2]MNUMS, School of Nursing
E-mail: amarsaikhan.d@mnums.edu.mn, Tel: +976-99286646

Background: This comparative study aims to rank 28 chosen workstations based on level of arduousness and intensity for nursing professionals in Japan and Mongolia.
Aim: We have also extended the study by exploring the relationship between working environment and intensity of workloads, aiming to identify the key determinants that amplify the intensity of workload.
Materials and Methods: We have employed Cross-sectional study model and utilized an official ranking criteria approved by Ministry of Labour and Social Protection and Ministry of Health in Mongolia. Covering 200 participants, domestically this study was conducted at The First Central Hospital and The Second Central Hospital of Mongolia in Ulaanbaatar, Provincial Central Hospitals of Zavkhan and Arkhangai. In Japan, also 200 participants were chosen from Fukuyama Central Hospital in Hiroshima Province, Kokura Kinen Hospital in Kitakyushu city of Fukuoka Province, Sakai Central Hospital and Wakakusa Hospital in Osaka, Takasugi Hospital in Okayama Province, Hoetsu Hospital in Tokushima Province and Kouzushima Island Medical Center in Tokyo. Thus, in total, 400 participants took part in this study.
Conclusion:

1. Ranking the results based on points, it became clear that in both Mongolia and Japan, nursing professionals working at the Intensive Care Unit (ICU), Anesthesia and Emergency Medicine Departments and professionals holding the position of Senior Nurse were ranked in top five for intensity of workload.
2. The main difference observed was that, in Japan, oncology nursing ranked first, while in Mongolia, hemodialysis nursing was ranked fifth. The main variables that impacted the outcome were communication, training and knowledge, critical thinking, problem solving, planning skills and usage of physical strength at work station.

Keywords: Workstation, Nurse, Skill, Workload intensity, Ranking

Acknowledgement: First of all, we would like to extend our sincerest gratitude to Japan's Sumitomo Foundation for funding and supporting this study as part of the Foundation's project on "Grant for Japan-Related Research Projects". Moreover, we owe a debt of gratitude for Japan's AMDA International Organization for their generous help in conducting this study.