

НЭГ. СУДАЛГААНЫ ҮНДЭСЛЭЛ, СУДЛАГДСАН БАЙДАЛ

Өнөөгийн байдлаар Монгол улсын 3 сая хүн амд 3244 эрүүл мэндийн байгууллага, 47429 ажилтан, үүнээс 9563 их эмч, 11357 сувилагч, 7422 эмнэлгийн мэргэжилтэн тусламж, үйлчилгээ үзүүлж байна.

Эрүүл мэндийн салбарын ажилтны үнэмлэхүй дийлэнхийг эмэгтэйчүүд эзэлж, их эмч 558.559-634912, сувилагч 405200-471814 төгрөгний цалин сардаа (дунджаар) авч, ачааны хүндийг үүрч байна.

Эрүүл мэндийн салбарын ажилтны нийгмийн баталгааны суурь судалгааны дүнгээс харахад¹ 20.5% нь өрхийн орлогын нэг гишүүнд ногдох хэмжээ амьжиргааны баталгаажих түвшингээс доогуур орлогтой, 15.2% нь өөрийн орон байргүй, 50.4% нь ямар нэг эзэмшил газаргүй, 70 гаруй хувь нь цалингийн зээлийн эргэлтэд амьдарч, орон сууцны 8 хувийн зээлд хамрагдах боломж хонгилын үзүүрт байна.

Хүн ам өсөхийн хэрээр өвчлөл нэмэгдэж, өвчлөл нэмэгдэхийн хэрээр эмч, мэргэжилтний мэргэжлийн онцлог, ажлын ачаалал нь стрессор болж, улмаар сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтад орж байна.

Тухайлбал: Мэргэжлийн онцлогоос хамааран 24 цагийн эргэлтэнд хэрэглэгчдийн шаналалд өртөн, В, С вирус гепатит, хүний дархлал хомсдолын вирус, сүрьеэ зэрэг өвчний халдвар авах, эм, урвалжийн харшилтай болох, цацраг туяанд хордох өндөр эрсдэлийн дунд ажил үүргээ гүйцэтгэж байна.

Дэлхийн хэмжээнд жил бүр эмнэлгийн 3 сая ажилтан цусаар дамжих халдварт өртөж, 2 сая ажилтан В вирус, 900.000 ажилтан С вирус, 170.000 ажилтан ХДХВ-ийн халдварыг ихэвчлэн тариурын зүүгээр санамсаргүй өөрийгөө хатгаснаас² авдаг байна.

Өдөр тутам дунджаар 40-50 хүн үүдэндээ дугаарлуулдаг эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн ажлын ачааллаас шалтгаалан, өөртөө тавих анхаарал дутагдаж, цөөнгүй хувиар В.С вирус халдвар аван, элэгний эмгэгээр хүндэрч, өндөр төлбөртэй эмчилгээний зардал байхгүй байна.

Тухайлбал: III шатлалын эмнэлгийн эмч, сувилагчдын дунд гепатитын В (HBV), С (HCV) вирус халдварын илрэлтийн судалгааны дүнгээс харахад, 4 эмнэлгийн 100 эмч, сувилагчийг хамруулан судалгаа хийхэд 45.53% нь вирусийн халдвар авсан нь тогтоогдсон байна.³

Хүний нөөцийн хүртээмж, эмнэлгийн барилга байгууламж, тоног төхөөрөмж, халдвар хамгааллын чанар, аюулгүй байдал, хүртээмжтэй холбоотойгоор гарч буй эрсдэл, алдаа зөрчлийн хариуцлагыг эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн үүрч, арга хэмжээ авхуулан, сэтгэл зүйн дарамтад орж байна.

“Эрүүл мэндийн ажилтны хариуцлагын даатгалд хамруулах шаардлагатай эрсдэлийн үнэлгээ” судалгаагаар мэргэжлийн хариуцлагын алдаанд мэргэжлийн онцлог, ажилласан жил, мэдлэг, ур чадвар, газар нутгийн онцлог, хувь хүний хайнга, ёс зүйгүй байдал, ашиг сонирхолын зөрчил, байгууллагын хариуцлага зэрэг олон хүчин зүйл нөлөөлж байна⁴ гэсэн байна.

Эмнэлгийн мэргэжилтний мэргэжлийн өсөлт, хөгжил, ажлын үнэлэмж судалгаагаар, судалгаанд хамрагчдын 75.5% нь одоогийн авч буй цалин гүйцэтгэж байгаа ажилтай тохирохгүй байгаа шалтгаанаа *ажлын ачаалал болон сэтгэл зүйн дарамт ихтэй*, ажлын байрны тодорхойлолтын дагуу ажил үүргээ гүйцэтгэж чаддаггүй гэсэн байна.⁵

“Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн цалин хөлсний тогтолцоо, ажлын ачаалал, норм норматив” судалгаагаар *ажлын ачаалал нь эмнэлгийн мэргэжилтнүүдэд сэтгэл зүйн бэрхшээлүүдийг үүсгэдэг*

¹ Эрүүл мэндийн салбарын нийгмийн баталгааны суурь судалгаа, ЭМХТ, 2013 он

² Мэргэжлээс шалтгаалах эрүүл мэнд, Германы Эссэний Клиникийн их сургууль, профессор Полтер, Попп, 2011 он

³ III шатлалын эмнэлгийн эмч, сувилагчдын дунд гепатитын В (HBV), С (HCV) вирус халдварын илрэлт, Д.Батболд, Б.Ганбаатар, О.Чимэдсүрэн, 2009 он

⁴ Эрүүл мэндийн ажилтны хариуцлагын даатгалд хамруулах шаардлагатай эрсдэлийн үнэлгээ, Л.Ширнэн, Н.Сэвжид, 2013 он

⁵ Эмнэлгийн мэргэжилтэний мэргэжлийн өсөлт, хөгжил, ажлын үнэлэмж, Ш.Оюунбилэг, Л.Ширнэн, 2002 он

ЭМЧ, ЭМНЭЛГИЙН МЭРГЭЖИЛТНИЙ СЭТГЭЛ ЗҮЙН АЧААЛАЛ, ДАРАМТ ХАРИУЦЛАГАД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

тул энэ нь ажилдаа хандах хандлага, хөдөлмөрийн бүтээмжийн бууралт, сэтгэл ханамжгүй байх зэрэг үр дагаварт хүргэдэг болохыг дүгнэсэн байна.⁶

Ерөнхий мэс засалчийн ажлын ачаалал, ур чадвар мэс заслын эмчилгээний үр дүнд нөлөөлөх нь⁷ докторын зэрэг горилсон бүтээлийн үндэслэл хэсэгт ажлын ачаалал нь тусламж, үйлчилгээний үр дүнд нөлөөлдөг болохыг баталсан хэдий ч ажлын ачаалал-үр дүнгийн хоорондын харилцан хамаарал янз бүр байдаг тухай өгүүлсэн байна.

Дүүргийн нэгдсэн эмнэлгүүдийн ахлах сувилагч нарын ажлын ачааллын судалгаагаар, судалгаанд оролцогчдын 41.6% нь ажилдаа сэтгэл ханамжгүй гээд, сэтгэл ханамжгүй шалтгаанаа стресс маш ихтэй, удирдлага ойлгодоггүй, ачаалал ихтэй, дарамт шахалт их, нэр хүндгүй, цалин багатай, нэргүй ажил их хийдэг⁸ гэж тайлбарласан байна.

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэнтэй холбоотой оношилгоо, эмчилгээний болон (тактикийн), гардан үйлдэлтэй холбоотой хариуцлагын эрсдэлийн тохиолдол гарсаар байна.

Мэргэжлийн хариуцлагын алдаа нь байгууллагын хариуцлагын хүчин зүйлийн нөлөөлөл, хувь хүний мэдлэг, ур чадвар, туршлага дутагдах, хувь хүн тусламж үйлчилгээ үзүүлэх явцдаа хайнга, ёс зүйгүй хандсанаас гарч байна.⁹

Эндээс харахад эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн нь ажлын ачаалал, сэтгэл зүйн дарамттай орчинд ажилладаг нь харагдаж байна.

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтыг бууруулах бодлого, эрх зүйн орчин гэхээсээ тэдний үүрэг, хариуцлагыг дээшлүүлэх, арга хэмжээ тооцох эрх зүйн орчин цөөнгүй хэрэгжин, мөрдөгдөж байна.

Тухайлбал: Эрүүл мэндийн тухай хуулиар гэм буруутай этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээргүй бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 5-25 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэмцэх хэмжээний буюу 960.000-4.800.000 төгрөгөөр торгуулах арга хэмжээ хэрэгжиж байна.

Эмнэлгийн мэргэжилтэн ажлын хариуцлага алдаж, үйлчлүүлэгчдийн амь нас, эрүүл мэндэд хохирол учруулсаны улмаас эрүүгийн хэрэг үүсгэгдсэн 2000-2007 онд 37 тохиолдол, 2010-2013 онд 43 тохиолдол гарсан байна. Эдгээрээс 87% нь ял шийтгүүлсэн¹⁰ байна.

2015 онд батлагдсан “Эрүүгийн хуулийн Хүний эрүүл мэндийн халдашгүй байдлын эсрэг гэмт хэрэг” арван нэгдүгээр бүлэгт хүний эрүүл мэндэд хүнд, хөнгөн гэмтэл учруулсан тохиолдолд 2-8 жил хүртэл хорих, арван мянган нэгжээс дөчин мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний мөнгөөр торгох заалт орсон байна.

Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн хэм хэмжээнд “Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн зөрчил гаргасан нь зохих журмын дагуу хийсэн шалгалтаар тогтоогдсон, эмнэлгийн мэргэжилтний Ёс зүйн хорооны болон салбар хорооны шийдвэрийг биелүүлээгүй эмнэлгийн мэргэжилтнүүдэд холбогдох хууль, тогтоомжийн дагуу хариуцлага хүлээлгэж”¹¹ байна.

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний ажлын ачаалал, ачаалалдаа тохироогүй цалин хөлс, ажлын үнэлэмж, сэтгэл зүйн ачаалал, дарамттай холбоотойгоор ёс зүй, хайнга байдлын алдаа зөрчилд орж, улмаар эмчлэх, сувилах, эм барих эрхээ хасуулах, ял шийтгэл сонсоход хүргэж байгааг үгүйсгэх аргагүй юм.

⁶ Эрүүл мэндийн ажилтны цалин хөлсний тогтолцоо, ажлын ачаалал, норм, нормативыг тогтоох судалгаа, АШУУИС, 2013 он

⁷ Нийгмийн эрүүл мэндийн докторын зэрэг горилсон нэг сэдэвт бүтээл, Ж.Жанчив, 2015 он

⁸ Дүүргийн нэгдсэн эмнэлгүүдийн ахлах сувилагч нарын ажлын ачааллыг судаж үнэлгээ өгөх нь, С.Энхцэцэг, Л.Буджав, М.Туул

⁹ Эрүүл мэндийн ажилтныг хариуцлагын даатгалд хамруулах шаардлагатай эрсдлийн үнэлгээ, Л.Ширнэн, Н.Сэвжид, хуудас 4

¹⁰ Эмнэлгийн мэргэжилтний хариуцлагын даатгалын тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлал, ЭМЯ

¹¹ Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн хэм хэмжээ, Эрүүл мэндийн сайдын 2013 оны 446 дугаар тушаал

Эрүүл мэндийн сайдын 2015 оны 05 дугаар сарын 04-ны өдрийн 181 дугаар тушаалаар баталсан “Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний хөгжлийн бодлого”-ыг 2015-2019 онд хэрэгжүүлэх стратегийн бодлогын чиглэл 3.3-т “Эмнэлгийн орчин дахь нийгмийн харилцаа, эмнэлгийн мэргэжилтэн, үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл зүйн дарамт ачааллыг судлан, ёс зүй, харилцаа хандлагын зөрчилд хүргэж буй шалтгааныг тодорхойлон, ёс зүйн алдаа доголдолыг бууруулах арга хэмжээг эрчимжүүлнэ”¹² гэж заасан байна.

Иймд бид энэхүү судалгаагаар эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн дарамтын голлох шалтгааныг судлан, алдаа зөрчил гаргах, хариуцлага алдахаас сэргийлэх боломжийг хайх нь энэхүү судалгааны үндэслэл болж байна.

Судалгааны зорилго: Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт нь хариуцлагад нөлөөлдөг эсэхийг судлах

Судалгааны зорилт:

- Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтад нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг судлах
- Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт нь хариуцлагад нөлөөлдөг эсэхийг тодорхойлох

Судалгааны таамаглал:

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн нь сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт ихтэй орчинд ажиллаж байна. Сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт ихтэйгээс алдаа зөрчил гаргах, ялангуяа ёс зүй, хайнга байдлын алдаа, зөрчил гаргаж, хариуцлага алдаж байна.

Судалгааны шинэлэг тал, ач холбогдол:

- Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтын талаарх тэдний дотоод мэдрэмж, үзэл бодлыг сонсон, нөлөөлж буй хүчин зүйлийг тодорхойлон гаргаж байгаагаараа шинэлэг юм.
- Нотолгоо, баримтад үндэслэн эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтаас шалтгаалан хариуцлага алдахаас сэргийлэх талаар зөвлөмж боловсруулан шийдвэр гаргагчдад хүргэж байгаагаараа ач холбогдолтой.

Хүрсэн үр дүн:

- Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтын шалтгаан, нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлон, энэ нь хариуцлага алдахад нөлөөлдөг эсэхийг тодорхойлсон судалгааны тайлан бичигдэж, зөвлөмж боловсруулан бодлого боловсруулагч, шийдвэр гаргагчдад хүргүүлэв.

ХОЁР. СУДАЛГААНЫ АРГАЧЛАЛ, МАТЕРИАЛ

Судалгааны аргачлал:

Судалгаанд чанарын, кейс судалгааны аргыг ашиглав. Чанарын судалгаагаар ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлага хийж, сурвалжлагаар мэдээллийг цуглуулан дүн шинжилгээ хийлээ.

Хамрах хүрээ:

Улсын төв эмнэлэг, тусгай төв, амаржих газруудын төлөөлөл, Өмнөговь, Дорнод аймгийн Бүсийн оношилгоо, эмчилгээний төв, Архангай, Дундговь, Говьсүмбэр аймгийн нэгдсэн эмнэлэг, сумын эрүүл мэндийн төв, Эрүүл мэндийн газар, Баянзүрх, Сонгино-Хайрхан дүүргийн эмнэлэг, өрхийн эрүүл мэндийн төв, хувийн ортой эмнэлгийн төлөөлөл хамрагдав.

Сонгосон нэгж:

Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний чанар, алдаа зөрчлийн бүртгэл мэдээлэл хариуцсан эмч, мэргэжилтэн, тухайн агшинд ажиллаж байгаа эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, удирдлагын төлөөлөл

¹² Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний хөгжлийн бодлого, Эрүүл мэндийн сайдын 2014 оны тушаал

ЭМЧ, ЭМНЭЛГИЙН МЭРГЭЖИЛТНИЙ СЭТГЭЛ ЗҮЙН АЧААЛАЛ, ДАРАМТ ХАРИУЦЛАГАД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

Судалгааны ёс зүй:

Уг судалгаа нь хөшигний цаадахь, сэтгэл зүйн эмзэг асуудлыг хөндөж, хувь хүний болон байгууллагын нууцлалтай холбоотой кейс, мэдээлэл цуглуулах тул нууцлалыг чандлан хадгалж, олон улсын судалгааны ёс зүйн дүрмийн дагуу байгууллага, албан тушаал, нэрийг нууцлав.

Мэдээлэл боловсруулах, дүн шинжилгээ хийх:

Чанарын судалгааны аргыг ашиглан, эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний дийлэнх олонхийн болон онцлог, өвөрмөц үзэл бодол, санааг үндэслэл болгон, задлан дүн шинжилгээ хийж, үр дүнгийн тайланг СТСМА-ны мэргэжилтэн Л.Ширнэн бичлээ.

Судалгааны бэрхшээл:

Энэхүү судалгаа нь санхүүжилтгүйн улмаас бусад ажил, томилолттой хамтруулан давчуу цаг хугацаанд, давхцсан ажил үүргийн дор хийгдсэн болно. Гэхдээ энэ нь судалгааны бодит, үнэн байдалд нөлөөлөхгүй гэж үзэж байна.

Мэдээлэл түгээх: Үр дүнгийн тайланг Эрүүл мэндийн яамны бодлого боловсруулагч, шийдвэр гаргагчдад түгээж, эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтад нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг бууруулах, сэтгэл зүйн дэмжлэгт удирдлагаар хангах, бодлогын шийдвэр гаргахад нотолгоо мэдээлэл болох юм.

ГУРАВ. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

Судалгаанд ЭМЯ-ны харьяа төв эмнэлэг, тусгай мэргэжлийн төв -2, Бүсийн оношилгоо, эмчилгээний төв- 2, аймгийн эрүүл мэндийн газар, нэгдсэн эмнэлэг-6, дүүргийн нэгдсэн эмнэлэг-2, сум, өрхийн эрүүл мэндийн төв -3, хувийн хэвшлийн ортой нэг эмнэлэг-1, нийт 16 эрүүл мэндийн байгууллагын 200 гаруй эмч мэргэжилтэнтэй уулзаж ярилцав.

Судалгааны аргачлалын дагуу тусгайлан боловсруулсан асуулгаар бүлгийн ярилцлага хийж, бүлгээр ярилцахад тодруулах боломжгүй зарим эмзэг сэдвийг нүүр тулсан ганцаарчилсан ярилцлагаар тодруулах замаар мэдээлэл цуглуулан, дүн шинжилгээ хийлээ.

Эрүүл мэндийн ажилтны сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтын судалгаанд хэдийгээр тухайн агшны сэтгэл зүйн хөөрөл, гомдол, хийсвэр сэтгэлгээ, хувь хүний мэдрэмж, сэтгэл зүйн онцлог ихээхэн нөлөөлөх боломжтой хэдий ч энэхүү сэдэв нь тулгамдсан асуудал ихтэй, эмзэг сэдэв болох нь судалгааны явцад харагдлаа.

Судалгаанд хамрагдсан удирдлага, эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтын талаар баялаг мэдээлэл өгч, ярих сонирхол ихтэй, ихэнхдээ өөрт тохиолдсон жишээ, баримтыг дурдаж, идэвхитэй хандаж байсан нь энэхүү сэдэв хүлээгдэл ихтэй, ач холбогдол өндөртэй байсныг харуулж байлаа.

БҮЛЭГ 3.1.ЭМЧ, ЭМНЭЛГИЙН МЭРГЭЖИЛТНИЙ СЭТГЭЛ ЗҮЙН АЧААЛАЛ, ДАРАМТАД НӨЛӨӨЛЖ БУЙ ХҮЧИН ЗҮЙЛС

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтад олон хүчин зүйл нөлөөлж байна.

Сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтыг шалтгаанаар онцлон авч үзвэл удирдлага-удирдлагын, удирдлага-эмч мэргэжилтний, эмч,мэргэжилтэн-эмч,мэргэжилтэн хоорондын, хэрэглэгчдийн, ар гэр, ажлын нөхцөл, ажлын ачааллын гэж ангилан авч үзэж болохоор байна.

Удирдлага, эмч эмнэлгийн мэргэжилтэн хоорондын харилцан ойлголцол, итгэлцэл, ёс зүйн төлөвшлөөс сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт үүсч байна:

Судалгааны явцад хамгийн их анзаарагдсан зүйл нь хэрэглэгчдээс ирдэг сэтгэл зүйн дарамтаас илүүтэйгээр “*Удирдлага-Удирдлага-Эмч,эмнэлгийн мэргэжилтэн*” хоорондын харилцан ойлголцол, итгэлцэл, үүрэг даалгаврын тэгш байдал, өгөгдлийг хүлээн авах хандлага, хариуцлага хүлээх чадвараас ихээхэн хамааралтай нь ажиглагдав.

ЭМЧ, ЭМНЭЛГИЙН МЭРГЭЖИЛТНИЙ СЭТГЭЛ ЗҮЙН АЧААЛАЛ, ДАРАМТ ХАРИУЦЛАГАД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

Судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь хэрэглэгчдийн зүгээс тусламж, үйлчилгээний хүлээлгийг тэвчих тэвчээр муутайгаас ихэнхдээ бухимдаж, дарамт шахалт үзүүлдэг.

Энэ нь тухайн цаг хугацааны асуудал учраас эмч, мэргэжилтэн ч хүлээцтэй хандаж сурсан, харин ижил тэгш эмч, мэргэжилтэн бие биендээ зиндаархаж, дээрэлхэж харилцах нь цаг хугацааны асуудал биш, байгууллагын уур амьсгалд нөлөөлөн, гүнзгий зөрчил үүсгэн, сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт болдог тухай өгүүлж байна.

Энэхүү сэтгэл зүйн дарамт, зөрчил нь ихэвчлэн албан тушаал, нас, мэргэшил, цол, зэргийн зөрөө, ажлын байрны байршил, эмнэлгийн шатлал, удирдах ажилтан-гүйцэтгэх ажилтны харилцан ойлголцол, эмч, мэргэжилтний харилцааны соёл, ёс зүйгүй байдлаас урган гарч байна.

Тухайлбал: Удирдах ажилтан-Гүйцэтгэгч хоорондын сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт нь “Албан тушаал-Ажил” үүрэг-ийн харилцан хамаарлыг хэрхэн хүлээн авч буй байдал, хувь хүний ёс зүйн төлөвшил, чадвар, итгэл үнэмшилтэй ихээхэн холбоотой, шууд хамааралтай гэж үзэж болохоор байна.

Судалгаанд хамрагдсан удирдах ажилтнууд нь ажлын шаардлагаас болоод олон арга хэлбэр, өнгө аясаар ажилтнуудтайгаа харилцдаг, тухайлбал зандрах, загнах, аяг харах гэх мэтээр, загнахаар эмч, мэргэжилтэн нь сэтгэл зүйн дарамт гэж хүлээж авдаг, аяг нь харахаар ажлаа хийдэггүй гэж үзэж байна.

Удирдах ажилтан нь өгсөн үүрэг даалгавар хугацаандаа биелдэггүйгээс дахин дахин шаардлага тавьснаар “дарамтлагч” болж хувирдаг тухай ч хөндөж байна.

Мөн удирдах ажилтан, эмч мэргэжилтэн харилцан бие биенийгээ мэдлэг ур чадвар муутай гэж ханддаг, түүнийгээ “хов жив” байдлаар илэрхийлдэг нь сэтгэл зүйн дарамтын нэг шалтгаан болдог байна.

Харин гүйцэтгэх ажилтны хувьд удирдлагын өөрийнх нь манлайлал, харилцааны ур чадвар, ёс зүй хангалтгүй, дарамталсан хандлагаар харилцаж, ажлаас халахаар сүрдүүлдэг нь сэтгэл зүйн ихээхэн дарамт авчирдаг гэж үзэж байна.

Эмнэлэг дотроо, сувилагч, тусгай мэргэжилтнүүд нь эмч нарыгаа дээрэлхүү зантай, бид нарыг үгийг сонсох дургүй “чи сувилагч, би эмч” гэсэн байдлаар ханддаг, юм хэлэхээр хариу дуугардаггүй, тасагт дуудахаар удаж ирдэг, тэр хооронд өвчтөн бид нарт сэтгэл зүйн дарамт үзүүлдэг гэсэн юм.

Гэтэл өрх, сумын эрүүл мэндийн төвийн эмч, мэргэжилтнүүд, дээд шатлалын эмч, мэргэжилтэн үйлчлүүлэгчдийн дэргэд биднийг үл тоосон, ёс зүйгүй харилцаа, хандлага харуулдаг, үүнээс болж үйлчлүүлэгчдийн бидэнд хандах хандлага өөрчлөгдөж, хэл амаар доромжлох асуудал гардагаас сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт үүсдэг гэж үзэж байна.

***Шигтгээ 1:** Би сумын эмчээр ажилладаг. Сумандаа эмчлэх боломжгүй, яаралтай үед өвчтөн тээвэрлэж хүргэх тохиолдол цөөнгүй, нэгдсэн эмнэлгийн зарим эмч бид нарыг үл тоомсорлосон байдлаар хандаж, өвчтөнд маань ийм эмчилгээ хийхгүй байсын, хүндрүүлчихсэн байна гэх мэтээр ёс зүй зөрчсөн, нэр хүндэд халдсан зүйлс ярьдаг, тэвчээд л, дотроо шаналаад, сэтгэл зүйн дарамттай л байдаг...*

Сумын эмчийн ярианаас...

Нас, мэдлэг, мэргэшил, эрдмийн зэрэг цолны зөрөө, бие биенийгээ харилцан ойлгох, хүлээж авах ур чадвар, итгэх итгэлээс үүдэлтэй сэтгэл зүйн дарамт эмнэлгүүдэд ихээхэн анзаарагдаж байна. Тухайлбал: Нас тогтсон, тодорхой зэрэг дэв, цол хамгаалсан эмч нар залуу эмч нараа өвчтнийх нь дэргэд гутаах, чи юу мэддэгийн гэсэн өнцгөөс ханддаг тохиолдол гардаг нь ярилцлагын явцад цөөнгүй тохиолдож байлаа.

Мөн олон жил удирдах ажилтнаар ажилласан удирдлагууд өөрийн алдааг олж харах чадвар муутай, хүлээж авдаггүй гэсэн шүүмж үгийг ч сонсож байв.

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн нь бие биенийхээ нэр хүндийн унагах, нэгнийхээ шаардлагыг хүлээж авахгүй байх, асуудалд хүлээцтэй, тэвчээртэй хандаж чаддаггүй, дутагдалаа хүлээн зөвшөөрдөггүй

ЭМЧ, ЭМНЭЛГИЙН МЭРГЭЖИЛТНИЙ СЭТГЭЛ ЗҮЙН АЧААЛАЛ, ДАРАМТ ХАРИУЦЛАГАД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

зэрэг олон “**дотоод**” асуудал нь стресс үүсэх үндсэн шалтгаан болж, улмаар хэрэглэгчдийн сэтгэл зүйд сөргөөр давхар нөлөөлдөг болох нь харагдаж байна.

Шигтгээ 2: Манай эмнэлэгт саяхан АУ-ны доктор хамгаалаад, тасгийн эрхлэгч болсон эмч ажилладаг. Нэг удаа би тэр эмчийн өвчтөнг үзэх болсон юм. Гэтэл тэр эмч орж ирээд, миний гэрт байсан историйг шүүрч аваад, би доктор хүн, чам шиг юмаар хүнээ үзүүлэхгүй, миний өвчтөнг над шиг доктор хүн л үзэх ёстой гээд өвчтний нүдэн дээр намайг гутаан доромжилсон. Энэ нь надад маш их сэтгэл зүйн дарамт авчирч, хэдэн өдөр бодогдоод сүүлдээ бүр ходоод өвдөөд, баахан шинжилгээ хийлгээд, эрүүл мэндээрээ хохирсон.

Залуу эмчийн ярианаас...

Олон жил ажилласан эмчийн мэдлэг, шинээр төгсөж ирсэн эмчийн мэдлэгийн зөрүүтэй байдал нь эмчилгээний тактикт нөлөөлж, зөрчлийн нэг шалтгаан болж, сэтгэл зүйн дарамтад хүргэж, хэн хэнд нь сэтгэл зүйн ачаалал үүсч байна. Эмч, мэргэжилтний улс төрийн үзэл баримтлал, намчирхаг байдал нь хувийн ашиг сонирхолд нөлөөлж, хамт олон хоорондоо талцах, байгууллагын уур амьсгалыг эвдэж, сөрөг нөлөөлөл үүсгэдэг нь ажиглагдлаа.

Улс төрийн томилгоо нь дээд албан тушаалын хэмжээнд яригдаж, бусад нь сэтгэл зүйн дарамтгүйгээр ажлаа гүйцэтгэдэг байсан тогтолцоо өнөөдөр байхгүй болсон, баг бүрдүүлэх нэрээр цөөхөн хүн удирддаг тасаг, нэгжийн даргыг ч өөрчилдөг болсон нь ажлын байрны баталгаагүй болгож, дарамт үүсгэх нэг шалтгаан болдог гэсэн юм. Ингэснээр стресс бий болгож, ажлын идэвхи сонирхол, бүтээмжийг багасгадаг тухай дийлэнх нь өгүүлж байв.

Шигтгээ 3: Эмч, эмнэлгийнхний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт нь зөвхөн үйлчлүүлэгчдээс болдог гэвэл эндүүрэл. Хамгийн гол нь эмч, ажилтан, удирдлагын хоорондын зөрчил. Шинэ ирсэн, хуучин ажиллаж байсны хоорондын зөрчил арилаад, овоо болж байтал ахиад л солино, баг ажиллаж чадахгүй ...

Эмчийн ярианаас...

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн сэтгэл зүйчтэй байх шаардлагын тухай нилээдгүй өгүүлж байна. Олон улсын түвшинд хүн бүхэн өөрийн гэсэн сэтгэл зүйчтэй хамтран ажиллаж, сэтгэл зүйн дэмжлэг, тусалцаа авдаг, хамт олон, хэрэглэгчид мэргэжлийн сэтгэл зүйн тусламж авснаар харилцан зөв ойлголцох, зөв шийдвэр гаргахад чухал үр дүнтэй, сэтгэл зүйн ачаалал буурна гэж үзэж байна.

Шигтгээ 4: Эрүүл мэндийн байгууллагуудын бүтэц, үйл ажиллагааны стандартад мэргэжлийн сэтгэл зүйчтэй байхаар заасан. Цалингийн төсөв, орон тоонд тусгагдаагүй учраас өнөө хүртэл ажлуулж чадаагүй. Мэргэжлийн сэтгэл зүйчтэй болох нь маш чухал гэж боддог. Тэгвэл хамт олны харилцан ойлголцол, хэрэглэгчдийн сэтгэл зүйд сайнаар нөлөөлж, сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт буурах нь ойлгомжтой...

Эмчийн ярианаас...

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, ялангуяа дийлэнх нь эмэгтэйчүүд ажилладаг салбарын хувьд ар гэр, гэр бүлийн асуудалд тулгамдсан асуудал ихтэй, сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт авчирч байна. Ихэнхдээ ар гэрийн нийгмийн баталгаа бага, өрхийн бизнес эрхлэх боломжгүй, цалингаас цалин, зээлээс зээлийн хооронд амьдарч, цөөн хувь нь 8.0%-ийн зээлийн орон сууцанд амьдардаг байна. Энэ нь нэг талаас байнга “мөнгө”-ний тухай бодоход хүргэж сэтгэл зүйн шаналал авчирдаг, нөгөө талаас албан бус төлбөр авах, албан тушаалаа хууль бусаар ашиглах, ёс зүй зөрчигдөх, хариуцлага алдагдахад хүргэдэг талаар цөөнгүй эмч, мэргэжилтэн өгүүлж байна.

Шигтгээ 5: Би сэтгэл зүйн дарамтын бодит жишээ ярья. Би сумын эрхлэгч эмч, манай суманд энэ жил шинээр төгсөж ирсэн дадлагажигч эмч ажиллаж байгаа. Мэдлэгтэй, сайн залуу. Гэр бүл нь бас эмч, манай суманд ганц орон тоо байсан учир, эхнэр нь өөр суманд ажиллаж байгаа, 2 талд хэцүү. Гэр бүлээ авч явахын тулд манай эмч банкнаас зээл авах гээд банкны ажилтанд хандахад хамаатны хүнээ группэд оруулахыг хүссэн. Тэр хүн нь группийн ямар ч заалтгүй, эрүүл шахам хүн, тэгээд манай эмч надад энэ тухайгаа хэлсэн, эсвэл би шилжигч, эсвэл та энэ хүнийг нь группэд оруулж өгөөч гэж, миний хувьд эмчээ алдмааргүй байдаг, хууль бусаар группэд хүн оруулж болохгүй, тэгээд нилээн ярилцсаны эцэст цалингаа нэмхээр болсон, гэхдээ цалингийн сүлжээ гээд бас нэг юм байдаг, миний цалин ч бага... Бид нарын амьдралд өдөр тутам ийм дарамтаар дүүрэн...

Салбарын эрхлэгч эмчийн ярианаас...

Судалгаанд оролцогчид ажлын ачаалал ихтэйгээс ар гэр, үр хүүхэд, өөртөө анхаарал халамж тавьж чаддаггүй, эрүүл мэндийн салбарт ажиллаж байгаа мөртлөө эмнэлэгт хандахад бэрхшээл тохиолддогос сэтгэл зүйн ачаалалд ордог гэж ярьж байна.

Мөн эрүүл мэндийн салбарыхны өөрсдийн нь эрүүл мэндийн байдал хангалтгүй, халдвар авах магадлал, эрсдэл өндөртэй, зөвхөн эрүүлийг хамгаалахын тэргүүний ажилтан болсны дараа л төрөлжсөн төвөөр буюу УХТЭ-ээр үйлчлүүлэх эрхтэй болдог зэрэгт сэтгэл ханамжгүй явдаг нь сэтгэл зүйн ачааллын нэг шалтгаан болдог гэсэн юм.

***Шигтгээ 6:** Эрүүл мэндийн байгууллагын ачаалал маш их байна. Энэ салбартаа эмчээр ажиллаж байж, ажил, ажил гэж явж байгаад, ханиа хүнд өвдсөнийг мэдэхгүй, хүндрүүлээд, мэргэжлийн эмнэлэгт нь үзүүлэх очер олдохгүй, ангийн найзаараа яриулж байж, нэг юм үзүүлсэн, дараа нь хагалгаанд орох гэж бас л яриулсан гэх мэтээр ярих юм зөндөөн байна. Бид нар ингэж байгаам чинь үйлчлүүлэгчдийн бухимдал, стресс аргагүй юм байна гэж өөрийн эрхгүй бодогдсон. Эцсийн эцэст энэ бүхэн чинь л сэтгэл зүйн том дарамт шүүдээ.*

Эмчийн ярианаас...

Мөн эрүүл мэндийн салбарт өрх толгойлсон эмэгтэй цөөнгүй ажилладаг, ажилдаа ирэхээр хүнд өвчтний зовлон шаналал угтдаг, гэрт очихоор нөхөр ажилгүй, архидалт, хүчирхийлэл угтдаг талаар ч нуулгүй ярьж байлаа.

Энэ нь тухайн судалгааны сэдэв маш эмзэг, хүний сэтгэл зүйн дотоод асуудлыг хөндөж, нэг удаа ч гэсэн ярьж, тайвшрал авахыг хүсч байгаа нь мэдрэгдэж байв.

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний дийлэнх нь сэтгэл зүйн дарамтыг шууд удирдлагатай холбон тайлбарлахын хамт эрүүл мэндийн сайдын асуудлыг хөндөж, сайд байсан хүмүүс нь авилгад өртөж, салбарын нэр хүндийг унагахын хэрээр өөрсдийнх нь нэр хүнд унаж, хэрэглэгчдийн хандлага сөргөөр өөрчлөгдөж, салбараараа стресс ихтэй байгааг хэлж байна.

***Шигтгээ 7:** Эрүүл мэндийн сайд, эрүүл мэндийн яамны удирдлагууд, мэргэжилтнүүдийн ажлын байр нь тогтворгүй, хэн юу харууцаж байгаа нь мэдэгдэхгүй, сайдаасаа эхлээд авилгын хэрэгтэй байхаар салбар тэр чигтээ стресс, бухимдалтай байна, ингэхээр ажил яаж урагштай байхав дээ, ядаж энэ жил хүүхдийн эндэгдэл, эхийн эндэгдэл юу болов гэмээр их гарчихлаа, сэтгэл зүйн хувьд хүнд байна.*

Удирдах ажилтны ярианаас...

Судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь улс төрөөр сонгогдсон дарга нар ажлын гүйцэтгэлийг зөв үнэлдэггүй, хувийн ашиг сонирхол ихтэй, гүйцэтгэх боломжгүй үүрэг даалгавар шахуу хугацаанд өгчихөөд дарамт үзүүлдэг, өөрсдөө наад захын харилцааны соёл, ёс зүйд суралцаагүй, мэдлэг, ур чадвараараа илт гологддог гэж үзэж байна.

Мөн удирдлагууд өөрийнхөө хамаатан саданг ажилд авах, өөрийн багийнхандаа илүү сайн хандаж, урамшуулал олгох зэрэг тэгш бус, ялгавартай ханддаг нь байгууллагын уур амьсгалд сөрөг нөлөөлөл үүсгэж, хамт олон бухимддаг байна.

Байгууллагад шинээр ажилтан ажилд ороход нээлттэй ил тод байдал хангагдаагүй, ажилчдынхаа санал бодлыг сонсдоггүй, шудрага шүүмжлэл хүлээж авах ур чадвар дутагдалтай зэргийг тулгамдсан асуудал гэж үзэж байлаа.

Эндээс харахад маш олон хүчин зүйл, шалтгаанаас сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтад ордог болох нь харагдаж байна.

Хувийн эмнэлэгт ч эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн дарамт ихээхэн тохиолддог байна.

ЭМЧ, ЭМНЭЛГИЙН МЭРГЭЖИЛТНИЙ СЭТГЭЛ ЗҮЙН АЧААЛАЛ, ДАРАМТ ХАРИУЦЛАГАД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

Ажилчдын тоо цөөн, нэг хүн олон ажил хавсран гүйцэтгэдэг, түүнчлэн бодлого, эрх зүйн орчны хэрэгжилтийг хангахын тулд маш олон ажлын хэсэг, багт давтамжтайгаар ордог нь нэг талын ачаалал, дарамт болдог байна.

Мөн “хэцүү” үйлчлүүлэгчид хувийн эмнэлгүүдэд төлбөр төлсөн гэдгээр нилээдгүй дарамттай харилцдаг, сүүлийн үед С вирүсийн сургаар “танай эмнэлгээс С вирүсийн халдвар авчихлаа, мөнгө төл” гэсэн тохиолдол гарсан тухай ч ярьж байна.

Байгууллагын гүйцэтгэлийн үр дүнгийн үнэлгээ, хангамж, ажлын ачаалал, ажил үүргийн хуваарилалт, зохион байгуулалт сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтад хүргэж байна:

Ажлын ачааллын зохицуулалт хангалтгүй, тэнцвэртэй биш, гүйцэтгэл үр дүнгийн үнэлгээ харилцан адилгүй байгаа нь ижил түвшинд, ижил цалин авдаг эмч, мэргэжилтний хооронд зөрчил үүсэх нэг шалтгаан болж байна.

Тухайлбал: Зарим эмч, мэргэжилтэн маш шахуу хугацаанд олон үүргийг гүйцэтгэж байхад, зарим эмч, мэргэжилтэн ихэнх цагаа “Фэйс”-тэй өнгөрүүлдэг тухай ч хэлж байна.

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүд ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгээ зөв үнэлүүлж чаддаггүй, илүү цагийн хөлс олголт тогтвортой бус байдагт нилээдгүй бухимддаг нь илт ажиглагдаж байлаа.

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн дарамтын нэг голлох шалтгаан нь тоног төхөөрөмжийн бүрэн бүтэн байдал, стандартын мөрдөлт, нэг хүнд ногдох үйлчлүүлэгчийн тоо зэрэг байгууллагын хариуцлага, хангамжтай холбоотой хүчин зүйлс орж байна.

Энэхүү хүчин зүйлийн нөлөөллөөр алдаа, зөрчил гаргах магадлал өндөр байдаг нь сэтгэл зүйн дарамт авчирч байна.

Ажлын ачааллын хувьд байгууллагын дотоод зохион байгуулалт, тоног төхөөрөмжийн хүртээмж, шинэчлэл, хувь хүний мэдлэг ур чадвар, хувийн зохион байгуулалтаас ихээхэн хамааралтай байна.

Түүнчлэн эрүүл мэндийн салбарт мөрдөгдөж байгаа стандартууд дэвшилтэд технологитой хэр нийцэж байгааг эргэн харах, хэрэгжилтийг үнэлэх цаг болсон, шаардлага хангахгүй, хуучин стандартыг хүчээр мөрд гэдэг, мөрдөх гэхээр эмчилгээний үр дүн багатай гэсэн үзэл бодолтой нилээдгүй тохиолдож байлаа.

Эрүүл мэндийн байгууллагуудын бүтэц, үйл ажиллагааны стандартад хүний нөөцийн орон тоог тодорхой байдлаар стандартчилсан, тухайлбал 6-7 оронд 1 сувилагч ажиллах ёстой байтал 10-20 оронд 1 сувилагч ажиллаж байгаа нь ачаалал их байгаагийн, стандарт хэрэгжихгүй байгаагийн жишээ, үүнийг бодлогын түвшинд яаралтай зохицуулах ёстой гэж үзэж байна.

Мөн сувилагч мэргэжилтнүүд ачаалал их байгаа нэг шалтгаанаа эмч нартайгаа холбон тайлбарлаж, шаардлагагүй хэвтэлт маш их байгаа, шаардлагагүй хэвтэлт их байгаа нь шаардлагагүй хатгалтын тоог нэмэгдүүлж, ачаалал болж, эмнэлгийн эдийн засагт ихээхэн хохирол учруулдаг гэж ярьж байна. Ялангуяа эмч нар, эмээр оруулах боломжтой байхад тариа бичдэг, цагийн эмчилгээг олон хүнд нэг давтамжаар өөрөөр хэлбэл бүгд 18.00 цаг, 20.00 цаг, 24.00 цаг гэх мэт бичдэг, гэтэл нэг талаас нь тойроод цагийн тариаг хийхэд багадаа 20-30.0 минут хоцордог нь үйлчлүүлэгчдийн бухимдалыг үүсгэн, сэтгэл зүйн ачаалал үүсгэдэг байна.

Тэдний өгүүлснээр тарианы цагийг 18.00, 18.10 гэх мэтээр зохицуулах боломжтой гэж үзэж байлаа.

Шигтгээ 8: Төсвийн хязгаарлалт, эм тарианы хомсдол, үйлчлүүлэгчдийн зөвхөн өөртөө л анхаарал тавь гэсэн хязгааргүй хүсэл хоёрын хооронд байнга зөрчил үүсдэг, эмч нар үндсэндээ үйлчлүүлэгчдийн хэл амнаас эмээгээд, хүслээр нь байх гээд байдаг тал бий. Эмч мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачааллын нэг шалтгаан нь тэдний эрүүл мэнд, хооллолт гэж боддог. Ачааллаас шалтгаалаад цайны цаггүй, зохисгүй хооллолтод өртдөг, нойргүй ажиллаад даралт нь ихэсдэг, ядаргаанд ордог.

Удирдах ажилтны ярианаас...

Лабораторын мэргэжилтнүүд мөн л шаардлагагүй шинжилгээ их хийлгэдэг, хоорондоо уялдаа бага, эмнэлгүүд бие биенийхээ шинжилгээг хэрэгсдэггүй, дахин өөрийнхөө эмнэлэгт хийлгэх шаардлага тавьдаг, үр ашиггүй шинжилгээний ард өндөр үнэтэй урвалжын маш их зардал урсдаг, энэ бүхний цаана ачаалал, дарамт үүсдэг гэсэн юм.

Хэрэглэгчдийн ашиг сонирхол, цахим ертөнц дахь эрүүл мэндийн салбарын нэр хүнд сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтад хүргэж байна:

Эрүүл мэндийн байгууллагын тусламж, үйлчилгээний чанар, эмч, мэргэжилтний ажлын хариуцлагыг сайжруулахад чиглэсэн уялдаа багатай олон тооны тушаал, шийдвэр сэтгэл зүйн дарамтад нөлөөлдөг байна.

Тухайлбал., цөөнгүй эмч, мэргэжилтэн Засгийн газрын 111 утас ажилласнаас хойш, үйлчлүүлэгчид байнга 111-т хэлнэ шүү гэж дарамталдаг, мөн “Иргэдийн танхим”-д ямар ч нотолгоогүй мэдээлэл ирж, иргэдээс ирсэн учраас арга хэмжээ авах ёстой гэсэн зарчим үйлчлэн эмч, мэргэжилтний цалинг хасах, чанарын шар хуудсаар торгох зэрэг арга хэмжээ авдаг нь сэтгэл зүйн дарамтад хүргэдэг гэсэн юм.

Шигтгээ 9: 111 утсаар гинжин урвалаар сэтгэл зүйн дарамт, стресс явагддаг. 111-ээс аймгийн удирдлага руу, аймгийн удирдлага эрүүл мэндийн газар луу, газар нь хөдөө сум руугаа гэх мэт. УБ- хотоос ярьсан, хүнийг нь заавал хэвтүүл гэх мэтээр сүрдүүлэг хийдэг. Эмч нар хүртэл би эмч хүн, хэвтүүл, ажлаа хий гэх мэтээр утасдана... 111 бол эмч, ажилчдын сэтгэл зүйн дарамтын нэг хэрэгсэл мөн гэж би хэлнэ.

Эмчийн ярианаас...

Эрүүл мэндийн салбарын эмч, мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтад хэвлэл мэдээлэл, цахим орчны сөрөг мэдээлэл ихээхэн нөлөөлж байна.

Цахим ертөнц, олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр гарч буй эрүүл мэндийн байгууллага, эмч, мэргэжилтний талаарх сөрөг мэдээлэл, нийгмийн ядуурал нь иргэдийн ёс зүйгүй, бухимдалт байдлыг дэврээж, нийгмээс болсон стрессээ эрүүл мэндийн салбарт гаргаж байна гэж үзэх эмч, мэргэжилтэн цөөнгүй байна.

Тусламж, үйлчилгээний хүлээгдлээс улбаалан, үйлчлүүлэгчид сүүлийн үед “Фэйс-т тавина шүү”, сайд, төрийн нарийн шигээ авилга авмаар бол өгье гэх мэтээр дарамтлах болсон талаар ч хэлж байлаа. Энэ нь эрүүл мэндийн салбар хэмээх айлын нэр хүнд нэг удирдлага, нэг эмч, мэргэжилтнээс хамааралтай болохыг харуулж байв.

Судалгаанд хамрагдсан эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүд “Тангараг өргөх”, өргөсөн тангарагтай үнэнч бай гэсэн шаардлага нь сэтгэл зүйн дарамт авчирдаг тухай ярьсан юм.

Хэрэглэгчдийн эрүүл мэндийн боловсрол хангалтгүй, дийлэнхдээ хувиа хичээсэн үзэлтэй, адилхан өвдсөн, шаналсан хүн байгаа гэсэн бодол бага, тэвчээргүй зан чанартай, ядуурал ихтэй байгаа нь тэдний зан төлөвт сөргөөр нөлөөлдөг зэрэг олон шалтгаанаас улбаалсан стресс нь эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэнд сэтгэл зүйн дарамт, шахалт үзүүлэх шалтгаан болж байна.

Хэвтэн эмчлүүлэгчдийн хувьд цагийн эмчилгээний цаг барилтад сэтгэл ханамжгүй байдаг нь сувилагч, мэргэжилтэнд ихээхэн сэтгэл зүйн ачаалал авчирдаг байна.

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн сэтгэл зүйн ачааллын бас нэг шалтгаанаа ажлын бус цагаар хэрэглэгчдийн өвчин, шаналалыг байнга сонсдогтой холбон тайлбарлаж байна.

Шигтгээ 10: Бид чөлөөтэй ч дэлгүүр хэсэж, үзвэр үзэх боломжгүй гэхэд хилсдэхгүй. Баахан хүн үзэж үзчихээд, орой гэртээ харих санаатай явж байхад “Сайн байна уу Эмчээ гээд л, миний, манай хүний, хамаатан тэгж өвдөөд, ингэж зовоод яах вэ” гэдэг. Энэ чинь сэтгэл зүйн ачаалал мөн биз дээ...

Нэгдсэн эмнэлгийн эмчийн ярианаас...

ЭМЧ, ЭМНЭЛГИЙН МЭРГЭЖИЛТНИЙ СЭТГЭЛ ЗҮЙН АЧААЛАЛ, ДАРАМТ ХАРИУЦЛАГАД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

Ялангуяа сум, аймгийн эмч, мэргэжилтэнг иргэд нь сайн таньдагаас үүдэлтэй, тааралдах болгондоо эрүүл мэндийн зөвлөгөө авахыг хүсч, өвчин шаналалаа тоочдог болохыг өгүүлж байна.

Энэ бүхнээс харахад эрүүл мэндийн салбарын эмч, мэргэжилтнүүд нь олон хүчин зүйлийн нөлөөлөлтэй нийгэм- сэтгэл зүйн өндөр ачаалал, дарамтын дор ажил үүргээ гүйцэтгэж байгаа нь харагдаж байна.

БҮЛЭГ 3.2. ЭМЧ, ЭМНЭЛГИЙН МЭРГЭЖИЛТНИЙ СЭТГЭЛ ЗҮЙН АЧААЛАЛ, ДАРАМТ НЬ ХАРИУЦЛАГАД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтаас болоод алдаа зөрчилд орох, хариуцлага алдахад цөөнгүй хүчин зүйл нөлөөлдөг байна.

Мэргэжлийн онцлог, ажлын ачааллын сэтгэл зүйн дарамт нь хариуцлагад нөлөөлж байна:

Яаралтай амь тэнссэн үеийн тусламж, үйлчилгээ, эх барих эмэгтэйчүүд, мэс заслын болон төрөлжсөн өндөр мэргэшлийн тусламж, үйлчилгээ үзүүлдэг эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн эрсдэл өндөртэй тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх явцдаа мэдлэг ур чадвараасаа шалтгаалан сэтгэл зүйн дарамтад орж, сандрах, оношилгоо, эмчилгээний тактикийн болон үйлдлийн алдаа гаргаж, хариуцлага алдах тохиолдол гарч байна.

Нөгөө талаас ажил үүргийн хуваарилалт, зохион байгуулалт, мэргэжлийн онцлогтой холбоотойгоор ажлын ачааллын тэнцвэржилт харилцан адилгүй байгаа нь хариуцлага алдахад хүргэдэг байна.

Тухайлбал: Нэг хэсэг нь ачаалал өндөр, ялангуяа амбулаторын эмч, мэргэжилтэн өндөр ачаалалтай ажиллан, ядарснаас хайнга ёс зүйн алдаа зөрчил гарган, хариуцлага алддаг бол стационарын эмч нар харьцангуй бага ачаалалтай, мөн резидент бэлтгэдэг эмнэлгүүдийн эмч нар өөрсдөө үйлчлүүлэгчдээ үзэхгүй, резидентэд даатгадаг тухай ч ний нуугүй хөндөж байна.

Түүнчлэн нойргүй хоносон, алсын дуудлагад явсан эмч яаралтай мэс засал хийх, шөнө жижүүрт гарсан эмч маргааш нь шууд ажиллах тохиолдолд алдаа зөрчил гаргах тохиолдол гардаг байна.

Шигтгээ 10: Дулмаа өдөржингөө амбулаториор цайны ч цаггүй 50-60 хүн үзээд, ядарсандаа ёс зүй, хайнга хандсан алдаа зөрчилд орж цалингаа хасуулж байхад Долгор стационарт 20 орныхоо тоогоор 20 хүн үзчихээд, резидент эмчээ “зарчихаад”, интернетээр аялаад л, алдаа зөрчил гаргахгүй, амар тайван ажилладаг. Сарын эцэст авдаг яг ижил цалин 650.000 төгрөг тоолж авна шүүдээ. Энэ чинь сэтгэл зүйн дарамт мөн биздээ.

Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Харин нэгэн зүйл ажиглагдсан нь судалгааны явцад эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний дийлэнх нь өөрсдийгөө маш өндөр ачаалалтай гэж үзэж байсан бол удирдлагын үзэл бодол өөр байна.

Шигтгээ 11: Ачаалал ихтэй үед анхан шатны маягууд хөтлөхөд маш их цаг зардаг, мөн жижүүрт гараад нойргүй хоносон эмч нар алсын дуудлагад явах, алсын дуудлагаас ирэнгүүт хагалгаанд орох асуудал зөндөөн тохиолддог. Энэ нь эмч хариуцлага алдахад нөлөөлдөг. Бодит жишээ гэвэл яг ийм тохиолдлоор жижүүрийн эмч хүнд хүүхдээ эргэж чадаагүйгээс өвчтөн хүндэрч, гомдол гарч, эмчийн цалингаас хассан, мэдээж тэр эмч нэг хэсэгтээ л сэтгэл зүйн дарамтанд орсон

Тасгийн эрхлэгчийн ярианаас...

Энэхүү ачааллын тэнцвэртэй биш байдлаас хамааран, тусламж, үйлчилгээний хүлээгдэл, бухимдал үүсч, эмч, мэргэжилтэнг сэтгэл зүйн дарамтад оруулан, алдаа зөрчил гаргах, ажилдаа ёс зүйгүй хайнга хандан хариуцлага алдахад нөлөөлдөг байна.

Ачаалал ихсэх тусам, эмчийн 1 үйлчлүүлэгчдэд зарцуулах цаг багасан оношилгоо, зөвлөгөөний алдаа гаргах, тоног төхөөрөмжийн хүртээмж, эвдрэлтэй холбоотой технологийн алдаа гаргах тохиолдол нилээдгүй гардаг байна.

Шигтгээ 12. Хэдийгээр оношилгооны алдаа нэг их тохиолддоггүй ч гэсэн, мэдээж гардаг. Оношилгооны алдаанаас эмч нар сэтгэл зүйн болон сүүлийн үед эдийн засгийн дарамтад орж байгаа. Манай зөвлөх эмч нэг хүнд хөхний хорт хавдартай гэсэн онош тавиад, тэр хүн нь санхүүгийн боломжтой хүн байж таараад, шууд Солонгос нисээд 5 сая төгрөгөөр оношилгоо хийлгээд хоргүй хавдар гэсэн оноштой ирсэн. Тэгээд сэтгэл санаа, эдийн засгийн дарамт учруулсан гээд, мөнөө нэхэмжилж байгаа...

Эмчийн ярианаас...

ЭМЧ, ЭМНЭЛГИЙН МЭРГЭЖИЛТНИЙ СЭТГЭЛ ЗҮЙН АЧААЛАЛ, ДАРАМТ ХАРИУЦЛАГАД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

Сувилагч нар ачаалал өндөртэй, олон хүнд цагийн эмчилгээг нэгэн зэрэг хийх болдог, анхан шатны олон маягт хөтөлдөг зэрэг цөөнгүй шалтгаанаас хамааран, эмчилгээний цагийн хуваарь алдагдан, сувилахуйн тусламж, үйлчилгээг 5 шатлалаар үзүүлэх боломж бага, энэ нь эргээд сэтгэл зүйн дарамт авчирдаг талаар илэн далангүй өгүүлж байна.

Тухайлбал: Ажлын ачааллаас шалтгаалан, гардан үйлдэл, ялангуяа сувилагч мэргэжилтнүүд нэгэн зэрэг олон хүнд тариа хийдэг, ачаалал өндөр байдгаас эм, тариаг андуурах тохиолдол гарч, алдаа зөрчилд бүртгэгдэж байгаа нь нэгэн төрлийн сэтгэл зүйн дарамт гэж үзэж байна.

***Шигтгээ 13:** Би ерөнхий мэргэжлийн эмч, 10-аад жилийн өмнө эх төрүүлэн, гарцаагүй шаардлагаар хүүхдэд шпици тавьж төрүүлсэн, техникийн алдаа гаргаж, хүүхдэд тархины цус харвалт үүссэн, үүнд маш их шаналж, одоо ч сэтгэл зүйн дарамттай байдаг..*

Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Тусламж, үйлчилгээний шатлалын уялдаа, харилцан ойлголцолын сэтгэл зүйн дарамт нь хариуцлага алдахад нөлөөлж байна:

Тусламж, үйлчилгээний шатлалын уялдаа, эмч, мэргэжилтний бие биенээ ойлгох, хувь хүний зан төлөв, аливаа асуудалд хандах хандлагатай холбоотойгоор сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт үүсэн хариуцлагад нөлөөлж байна.

Тухайлбал: Өвчтөнг дараагийн шатанд тээвэрлэх, шилжүүлэхэд техник, технологийн алдаа гаргаж, буруугаа бие бие рүүгээ түлхэх, “Танай эмнэлгээс хүндэрч ирсэн, тээвэрлэлт буруу байсан” гэсэн шалтгаан дийлэнхдээ яригдаж, энэ нь алдаа, хариуцлага алдсан жишээ болдог, маргааныг шийдвэрлэхэд аль аль талд стресс үүсдэг тухай удирдлагууд хэлж байна.

Олон шалтгаанаас улбаалан сэтгэл ядарснаар бие махбодь ядарч, мэдрэлийн ядаргаанд эрүүл мэндээр хохирч, өөрөө өвчтөн болдог, арга хэмжээ авч, эмчилгээ хийлгэж чаддаггүй талаар ч эмч, мэргэжилтэн хөндөж байна.

Мөн эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний цагийн менежментэд суралцаагүй байдал нь сэтгэл зүйн ачааллыг ихэсгэн, өвчтний биеийн байдлыг дутуу үнэлэх, бүрэн үзлэг оношилгоо хийхгүй байх, эмчилгээний буруу тактик боловсруулах, буруу эмчилгээ, зөвлөгөө өгөхөд хүргэн, хариуцлагад нөлөөлж байна.

***Шигтгээ 14:** Улаанбурхан өвчний дээдэлт гарч, 1 сувилагч ээлжиндээ 20 гаран хүүхэдтэй, маш олон судас тариатай байсан. Өвчтөн А, 6 сартай, хоолой бачуурсан учир, эмчийн зөвлөснөөр хөлний нарийн шилбэнд гич тавьж мартснаас түлэгдэлт үүссэн. Энэ сувилагч нь өөрөө 7 сартай нялх хүүхэдтэй, урд шөнө нь нойргүй хоносон байсан. Сувилагчид, ээжид нь үйлдлийг тайлбарлаагүй, ажилдаа хайхрамжгүй хандсан гэдгээр хариуцлагын шийтгэл ногдуулсан. Маш их сэтгэл зүйн стрессэд орсон.*

Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Бодлого эрх зүйн орчны сэтгэл зүйн дарамт нь хариуцлагад нөлөөлж байна:

Бодлого, хууль эрх зүйн орчны хэрэгжилт хангалтгүй, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан чиг үүргээс байнга давсан ажил үүрэг нэмэлтээр гүйцэтгэдэг, байгууллагын зохион байгуулалт хангалтгүй байгаа нь сэтгэл зүйн дарамтад хүргэж хариуцлага алдуулж байна.

Төрийн захиргааны төв байгууллагаас уялдаа холбоо багатай, тушаал шийдвэрийн хэрэгжилтээр хөөцөлдөж, гүйцэтгэлийн үр дүнгийн тайланг цаасаар үнэлдэг нь эмч нарт далд ачаалал үүсгэн, үйлчлүүлэгчдэд тавих анхаарлыг суларч, хариуцлага алдахад хүргэж байна гэж эмч, мэргэжилтнүүд үзэж байна.

Бодлого боловсруулагчид эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдлын үр дүнгийн үзүүлэлтээр ажлаа үнэлэх цаг болсон гэж үзэх хүн цөөнгүй байна.

ЭМЧ, ЭМНЭЛГИЙН МЭРГЭЖИЛТНИЙ СЭТГЭЛ ЗҮЙН АЧААЛАЛ, ДАРАМТ ХАРИУЦЛАГАД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

Мөн судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь сүүлийн жилүүдэд хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт алдагдаж, ажилтан албан хаагчдын цалин урамшууллын тогтолцоо, ажлын нөхцөл хангалтгүй байгаа нь ажлын байрны сэтгэл ханамжгүй байдал үүсгэн, ажилдаа чин сэтгэлээсээ хандахгүй, хайнга хандахад хүргэснээс хариуцлага алддаж, алдаа зөрчилд орохыг үгүйсгэхгүй гэж байна.

Эрүүл мэндийн байгууллагын нөөц, хангамж, чадамжаас хамааралтай сэтгэл зүйн дарамтаас хариуцлага алдаж байна:

Эрүүл мэндийн байгууллагын тоног төхөөрөмжийн хангамжаас сэтгэл зүйн дарамт үүсгэн, хариуцлагад алдахад хүрэх нэг шалтгаан болж байна.

Тухайлбал: Мэс заслын багаж хэрэгслийн элэгдэл нь үйлдлийн явцад хугарах, хутга мохоо байснаас арьс, салст, эдэд гэмтэл учруулах зэрэг эрсдэл дагуулдаг байна.

Эмнэлгийн барилга байгууламжийн тухгүй байдал, цахилгаан сантехникийн элэгдэлтэй холбоотой алдаа зөрчил гарч, хариуцлагыг эмч, мэргэжилтэн үүрч, сэтгэл зүйн дарамтад орж байна.

Шигтгээ 15: Цахилгааны утаснууд масс ихтэй, шал нь халтиргаа ихтэй, гар угаах шингэний хүрэлцээ муу гээд хариуцлага алдахад хүргэдэг олон шалтгаан бий. Тоног төхөөрөмж хүртээмжгүйгээс оношилгоо оройтож, өвчтөн хүндэрсэн тохиолдол гарсан.

Ганцаарчилсан ярилцлагаас.

Удирдах ажилтан, эмч эмнэлгийн мэргэжилтний танил тал, хамаатан садны хүн эмнэлэгт хэвтэж, “энэ хүнийг сайн асарч сувилаарай, эмчлээрэй” гэсэн үүрэг өгөх тутам, тухайн эмч, мэргэжилтэнд сэтгэл зүйн дарамт ирж, удирдлагын сэтгэлд нийцэж байгаа эсэхэд санаа зовж, сандрахад хүрдэг байна.

Мөн эмчилгээний тактик, стандарт зөрчсөн “өвчтний хүсэлтийн эмчилгээ”-г хийхийг шаарддаг ба эцсийн хариуцлагыг эмч хүлээдэг байна.

Түүнчлэн үйлчлүүлэгч “танил тал ихтэй” байх тутмаа илүү сэтгэл зүйн дарамт үзүүлж, шаардлагагүй хэвтэлт, шаардлагагүй эмчилгээ хийлгэж, энэ цаанаа тусламж, үйлчилгээний хүлээгдэл үүсгэх нэг шалтгаан болдог байна.

Тусламж, үйлчилгээний хүлээгдлээс оношилгоо, эмчилгээний шуурхай байдал алдагдахад хүрдэг байна.

Хөдөө орон нутагт мэргэшсэн хүний нөөц дутагдалтайгаас ерөнхий мэргэжлийн эмч өндөр мэргэшлийн тусламж, үйлчилгээг гарцаагүй шаардлагаар үзүүлэхдээ онош, үйлдлийн алдаа гаргах тохиолдол гардаг байна.

ХЭЛЦЭМЖ

Чанарын судалгаанд 16 эрүүл мэндийн байгууллагын 200 гаруй эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн хамрагдав.

Эрүүл мэндийн ажилчдын сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт нь хувь хүний сэтгэл зүйн онцлог, мэдрэмж, асуудлыг хүлээн авах чадвартай шууд хамааралтай, хөшигний цаадах мэдээлэл ихтэй, эмзэг сэдэв болох нь судалгааны явцад батлагдав.

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтын талаар онцгойлон судалсан судалгааны бүтээл ховор байгаа боловч, эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн нь сэтгэл зүйн дарамт ихтэй, гүйцэтгэж буй ажил-ажлын үнэлэмж зөрөө ихтэй, цалингийн зээлийн эргэлтэд амьдарч байгаа баримт, жишээ цөөнгүй байна.

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтад нийгэм-сэтгэл зүйн маш олон хүчин зүйл нөлөөлж байна.

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтад хэрэглэгчдээс ирдэг сэтгэл зүйн дарамтаас илүүтэйгээр хамтран ажиллаж байгаа удирдагч, эмнэлгийн мэргэжилтэн хоорондын

харилцан ойлголцол, итгэлцэл, үүрэг даалгаврын өгөгдлийн хүлээн авах сэтгэлгээ, ачаалал, хариуцлага хүлээх чадвараас ихээхэн хамааралтай байгаа нь анхаарал татлаа.

Хэрэглэгчдээс ихэвчлэн тусламж, үйлчилгээний зохицуулалт, шуурхай байдал, хүлээгдэл, ар гэрийнхний бухимдал, хүнд өвчтний биеийн байдалтай холбоотой сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт үзүүлдэг байна.

Хэрэглэгчдээс ирдэг сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт нь тухайн агшин, цаг хугацааны асуудал учраас хүлээцтэй хандаж, удаан хугацааны сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтад орох нь бага байна.

Удирдлага, эмч эмнэлгийн мэргэжилтэн хоорондын сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт нь албан тушаал, нас, мэргэшил, цол, зэргийн зөрөө, ажлын байрны байршил, эмнэлгийн шатлал, удирдах ажилтан-гүйцэтгэх ажилтан, ижил тэгш мэргэжилтний зиндаархах үзэл бодол, эмч, мэргэжилтний бие биенээ хүндэтгэх харилцааны соёл, ёс зүйгүй байдалтай шууд хамааралтай байна.

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн хоорондын сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт нь тухайн агшны асуудал биш, байгууллагын уур амьсгалд нөлөөлөн, гүнзгий зөрчил үүсгэн, хамгийн их дарамтад оруулдаг үндсэн шалтгаан болж байгааг бодлогын түвшинд анхаарах шаардлагатайг харуулж байна.

Удирдах ажилтны албан бус томилгоо, халгаа сэлгээ, манлайлал, ур чадвар, гүйцэтгэлийн үнэлгээ, ажил үүргийн хуваарилалт, хувийн ашиг сонирхол, зан чанар, шаардлага тавих өнгө аясыг гүйцэтгэгч нар харилцан адилгүй хүлээн авч, ихэнхдээ сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт гэж үзэж байна.

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний хувьд нас, шинэ хуучин эмчийн мэдлэгийн зөрөө, өндөр мэргэшил, эрдмийн зэрэг цол, албан тушаалын зиндаархал, намчирхаг байдал, мөн шатлал хоорондын харилцан хүндлэлтэй шууд хамааралтайгаар сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт үүсч байна.

Эрүүл мэндийн ажиллах хүчний ажлын ачааллын зохицуулалт, цалин урамшууллын тогтолцоо, тоног төхөөрөмжийн хангамж, элэгдэл хуучрал, эрүүл ахуй, халдвар хамгааллын байдал нь сэтгэл зүйн дарамтад хүргэж байна.

Мөн эрүүл мэндийн салбарт мөрдөгдөж байгаа олон тооны стандарт нь дэвшилтэд технологийн шаардлага хангахгүй, эмч нь “Өвчтний хүсэлтийн оношилгоо, эмчилгээ” хийж, шаардлагагүй хэвтэлт, шаардлагагүй эмчилгээ ихсэж, улмаар нь энэ нь сувилагч, бусад мэргэжилтэнд ачаалал, дарамт үүсгэн, эмнэлгийн эдийн засагт хохирол үүсгэж байна.

Эрүүл мэндийн салбарын ачааллыг эмэгтэйчүүд нуруундаа үүрч, ар гэртээ анхаарал халамж тавих цаг хугацаа хомс, орон сууц, цалингийн зээлийн дарамтад амьдарч байгаа нь сэтгэл зүйн дарамтын нэг шалтгаан болж байна.

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтаас болоод алдаа зөрчилд орох, хариуцлага алдахад хүрч байна.

Энэ нь мэргэшлийн онцлог, өөрөөр хэлбэл эрсдэл өндөртэй тусламж, үйлчилгээ үзүүлэгчид мэдлэг, ур чадвартай холбоотой сэтгэл зүйн дарамтад орж, хариуцлага алдахад хүрдэг бол ажлын ачааллыг зохицуулаагүйгээс яаралтай дуудлагад яваад, эргэн хагалгаанд орох, нэг өдөрт олон хүнд үзлэг хийх зэрэг олон хүчин зүйлээс шалтгаалан, хайнга хандах, ёс зүйн алдаа, зөрчил гаргадаг тохиолдолд цөөнгүй байна.

Тусламж, үйлчилгээний шатлал хоорондын зөрчил, асуудалд хандах хандлага нь сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт үүсгэн, хариуцлагад нөлөөлж байна. Ялангуяа өвчтөн тээвэрлэх явцад энэ алдаа, зөрчил ихээхэн гардаг байна.

Эрүүл мэндийн байгууллагын нөөц, хангамж, чадамж, бодлого эрх зүйн орчны уялдаа, харилцан хамаарал нь хангалтгүй, гүйцэтгэлийг чанар, үр дүнгээр биш, цаасаар үнэлдэг, бүтэц, үйл ажиллагааны стандартыг хэрэгжүүлэхийн тулд нэгэн зэрэг олон ажил давхар гүйцэтгэгдэг зэрэг нь хариуцлага алдах нэг шалтгаан болдог байна.

ДҮГНЭЛТ

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт ихтэй, энэ нь алдаа зөрчил гаргах, хариуцлагад алдахад нөлөөлж байна.

Сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтын голлох шалтгаан нь хэрэглэгчдийн дарамт гэхээсээ байгууллагын уур амьсгал, дотоод хүчин зүйлтэй илүү холбоотой байна.

Сэтгэл зүйн дарамт нь “Удирдлага-Удирдлага”, “Удирдлага-Гүйцэтгэгч”, “Эмч мэргэжилтэн-Эмч, мэргэжилтэн, Эмнэлгийн ажилтан-Хэрэглэгч хоорондын харилцан ойлголцол, асуудалд хандах хандлага, хүлээн авах ур чадвар, хувь хүний сэтгэл зүйн онцлог, зөрчил, ёс зүйтэй шууд хамааралтай байна.

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтад ажлын ачаалал, тусламж, үйлчилгээний хүлээгдэл, тоног төхөөрөмжийн хангамж, дүрэм журмын хэрэгжилт, хувийн ашиг сонирхол, мэргэжлийн ялгаа, нас, зэрэг дэв, цалин урамшууллын тогтолцоо, нийгмийн баталгаа, ар гэр, эмнэлэг хоорондын зөрчил зэрэг олон хүчин зүйл нөлөөлж байна.

Нийгмийн сэтгэл зүйд нөлөөлж буй ядуурал, улс төрийн тогтворгүй байдал, нийгмийн хангамж, бага цалин, цалин урамшууллын тогтолцооны шударга бус байдал, цахим ертөнцийн бодит бус мэдээлэл, эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтын нэг голлох шалтгаан болж байна.

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт ихтэй хэдий ч мэргэжлийн онцлогоор харилцан адилгүй, шатлал ахих тусам, эрсдэл өндөртэй, өндөр мэргэшсэн тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх тутам алдаа зөрчил гарган, хариуцлага алдан сэтгэл зүйн дарамтад илүү ордог нь ажиглагдаж байна.

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний дийлэнх нь эмэгтэйчүүд ажиллаж, ар гэртээ тавих анхаарал, халамж дутагдаж, цалингийн зээлийн эргэлтэд амьдралаа залгуулж байгаа нь ихээхэн сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт болж байна.

Тусламж, үйлчилгээний хүлээгдэл, шуурхай байдалд нөлөөлж буй хүчин зүйлс, тухайлбал, шаардлагагүй хэвтэлт, эмчилгээ ачаалал нэмж, улмаар үйлчилгээ үзүүлэгч-үйлчлүүлэгчдийн аль алинд нь сэтгэл зүйн ачаалал, дарамт болж байна.

Бодлого эрх зүйн орчны уялдаагүй байдал, үйл ажиллагааны гүйцэтгэл, үр дүнг “сайн цаасаар” үнэлдэг тогтолцоо, ажлын ачаалалд нөлөөлж, алдаа зөрчил гаргах, эмнэл зүйн стандартын хэрэгжилт хангалтгүй байх шалтгаан болж хариуцлага алдах эрсдэл дагуулж байна.

Эрүүл мэндийн байгууллага, эмч эмнэлгийн мэргэжилтэнд мэргэжлийн сэтгэл зүйчийн тусламж, үйлчилгээ үгүйсгэгдэж байна.

ЗӨВЛӨМЖ

- Бодлогын түвшинд, салбарын хэмжээнд хэрэгжиж буй эрх зүйн орчны хоорондын уялдаа, хэрэгцээ, шаардлагад үнэлгээ хийж, шаардлага багатай давхцал ихтэй, ачаалал нэмсэн, хуучирсан тушаал, шийдвэрийг хүчингүй болгох, нягт уялдаатай, нэгдсэн, хэрэгжихүйц эрх зүйн орчны шинэчлэл хийх .,
- Удирдах ажилтан, эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний гүйцэтгэлийн үр дүнгийн үнэлгээний зөв тогтолцоог бүрдүүлэн, нээлттэй ил тод байдлыг хангах.,
- Эрүүл мэндийн байгууллагуудын жилийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үр дүнгийн үнэлгээг тусламж, үйлчилгээний чанар, үр дүнгийн үзүүлэлттэй түлхүү холбон, байгууллагыг хариуцлагажуулан, алдаа зөрчлөөс сэргийлэх.,
- Үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн чанар, үр дүнд суурилсан цалин, урамшуулал олгодог тогтолцоог нэвтрүүлэх.,
- Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний өвчлөл, нас баралтын судалгаа хийж, эмчлэн эрүүлжүүлэх, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг Үндэсний хэмжээнд кампанит арга хэмжээ болгон хэрэгжүүлэх, УХТЭ-т эмчилдэг тогтолцоонд шилжүүлэх.,
- Шаардлагагүй хэвтэлт, шаардлагагүй эмчилгээний эдийн засгийн өртөг зардлын судалгаа хийж, нотолгоонд үндэслэн тусламж, үйлчилгээний хүлээгдлийн менежментийг сайжруулан, үйлчлүүлэгчдээс үзүүлдэг сэтгэл зүйн ачаачлал, дарамтыг бууруулах арга хэмжээ авах.,
- Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний хүлээгдэл, шуурхай байдалд нөлөөлж буй тоног төхөөрөмжийн хангамж, орны менежментийн зохицуулалтын оновчтой, тасралтгүй байдлыг хангах.,
- Эрүүл мэндийн байгууллагуудын удирдлага, эмч эмнэлгийн мэргэжилтний багаар ажиллах, харилцан ойлголцох, мэдлэг ур чадвар, туршлага солилцох үйл ажиллагааны үр дүнг дээшлүүлэх.,
- Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний ажлын ачааллын тэнцвэржилт, цагийн менежмент, ёс зүйг төлөвшүүлэх өргөн хүрээний арга хэмжээг байгууллага бүр зохион байгуулах.,
- Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний нийгмийн баталгааг хангах, цалинг нэмэгдүүлэх, орон сууцны хөтөлбөрт хамруулахыг бодлогоор дэмжих.,
- Эрүүл мэндийн байгууллага, эмнэлгийн мэргэжилтний нэр хүндийг өргөх, алдаршуулан таниулах маркетингийн бодлого төлөвлөгөөг үр дүнтэй, далайцтай, Үндэсний хэмжээнд хэрэгжүүлэх
- Эрүүл мэндийн байгууллагын бүтэц, үйл ажиллагааны стандартын хэрэгжилтийн өнөөгийн байдал, тулгамдсан асуудалд үнэлгээ хийж, хэрэгжилтийг хангахад бодлогын түвшинд дэмжиж ажиллах
- Эрүүл мэндийн байгууллагууд нь өөрийн байгууллагынхаа сэтгэл зүйн ачаалал, дарамтад нөлөөлж буй эрсдэлт хүчин зүйлийн судалгаа хийж, баримтдад тулгуурлан, байгууллагын хөгжлийн болон үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжүүлэх.,
- Эрүүл мэндийн байгууллагууд нь бүтэц, үйл ажиллагааны стандартын дагуу мэргэжлийн сэтгэл зүйчтэй болж, сэтгэл зүйн тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэхэд онцгой анхаарлаа хандуулах.