



**ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛЬ
ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ НЭГДСЭН ХҮРЭЭЛЭН
ГАМШИГ СУДЛАЛЫН ТӨВ**

**ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧДЫН
СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГАА**

СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

**Улаанбаатар хот
2023**

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧДЫН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГАА

СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

Судалгааны захиалагч:

Эрдэм шинжилгээний нэгдсэн хүрээлэнгийн
Гамшиг судлалын төв

Зөвлөх:

Б.Саранцэцэг

Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрдэм
шинжилгээний нэгдсэн хүрээлэнгийн Гамшиг
судлалын төвийн эрхлэгч, гамшиг судлалын
доктор (Ph.D), дэд хурандаа

Гүйцэтгэсэн:

Б.Ганзагас

Гамшиг судлалын төвийн эрдэм
шинжилгээний ажилтан, ахлах дэслэгч

П.Баярбаатар

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын
төвийн судлаач-докторант, хошууч

Агуулга

Зургийн жагсаалт	3-5
Хүснэгтийн жагсаалт	6
Точилсон үгийн жагсаалт	7
Удиртгал	8-9
НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. АЖЛЫН СЭТГЭЛ ХАНАМЖ, ТҮҮНД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛ, ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛЫН ЧИГ ХАНДЛАГА	
1.1. Ажлын сэтгэл ханамж, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйл	10-12
1.2. Ажлын сэтгэл ханамжийн талаарх судлаачдын үзэл баримтлалын чиг хандлага	13-18
ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧДЫН АЖЛЫН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮНД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ	
2.1. Онцгой байдлын байгууллагын менежмент өнөөгийн байдал	19-26
2.2. Алба хаагчдын ажлын сэтгэл ханамжийн судалгааны үр дүнд хийсэн шинжилгээ	27-51
Дүгнэлт	52
ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ	53
ХАВСРАЛТ	54-58

Зургийн жагсаалт

- Зураг 1. Ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлдөг хүчин зүйлс
- Зураг 2. Ажлын ханамжгүй байдлыг тайлбарлах загвар
- Зураг 3. Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын бүтэц
- Зураг 4. Онцгой байдлын ерөнхий газрын бүтэц
- Зураг 5. Хүйсийн байдал
- Зураг 6. Насны байдал
- Зураг 7. Мэргэжил
- Зураг 8. Боловсрол
- Зураг 9. Судалгаанд оролцогчдын ялгаатай байдлыг харуулах ажиллаж буй газар
- Зураг 10. Нийт ажилласан жил
- Зураг 11. Мэргэжил болон албан тушаалын харьцуулалт
- Зураг 12. Ажлын сэтгэл ханамжийн ерөнхий үзүүлэлтийг алба хаагчдын настай харьцуулсан үзүүлэлт
- Зураг 13. Ажлын сэтгэл ханамжийн ерөнхий үзүүлэлтийг ажилласан жилтэй харьцуулсан үзүүлэлт
- Зураг 14. Ажлын сэтгэл ханамжийн ерөнхий үзүүлэлтийг боловсролтой харьцуулсан үзүүлэлт
- Зураг 15. Ёс зүй, харилцаа, хандлага
- Зураг 16. Ёс зүй, харилцаа хандлагыг аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт
- Зураг 17. Удирдах ажилтны ур чадвар
- Зураг 18. Удирдах ажилтны ур чадварыг аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт
- Зураг 19. Мэргэжлийн мэдлэг
- Зураг 20. Мэргэжлийн мэдлэгийг аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт
- Зураг 21. Ажлын байран дахь сургалт

- Зураг 22. Ажлын байран дахь сургалтыг аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт
- Зураг 23. Ажлын байрнаас гадуурх сургалт
- Зураг 24. Ажлын байрнаас гадуурх сургалтыг аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт
- Зураг 25. Оролцоо
- Зураг 26. Оролцоог аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт
- Зураг 27. Мэргэжлийн ур чадвар
- Зураг 28. Мэргэжлийн ур чадварыг аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт
- Зураг 29. Туршлага
- Зураг 30. Туршлагыг аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт
- Зураг 31. Дэмжлэг
- Зураг 32. Дэмжлэг аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт
- Зураг 33. Ажлын орчин
- Зураг 34. Ажлын орчин аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт
- Зураг 35. Ажлын гүйцэтгэл
- Зураг 36. Ажлын гүйцэтгэл аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт
- Зураг 37. Сэтгэл ханамж
- Зураг 38. Сэтгэл ханамж аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт
- Зураг 39. Ажлын сэтгэл ханамжийн ерөнхий үзүүлэлт
- Зураг 40. Сэтгэл ханамжийн ерөнхий үзүүлэлтийг аймаг тус бүрээр

нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт

Хүснэгтийн жагсаалт

- Хүснэгт 1. Ёс зүй, харилцаа, хандлага
- Хүснэгт 2. Удирдах ажилтны ур чадвар
- Хүснэгт 3. Мэргэжлийн мэдлэг
- Хүснэгт 4. Ажлын байран дахь сургалт
- Хүснэгт 5. Ажлын байрнаас гадуурх сургалт
- Хүснэгт 6. Оролцоо
- Хүснэгт 7. Мэргэжлийн ур чадвар
- Хүснэгт 8. Туршлага
- Хүснэгт 9. Дэмжлэг
- Хүснэгт 10. Ажлын орчин
- Хүснэгт 11. Ажлын гүйцэтгэл
- Хүснэгт 12. Сэтгэл ханамж
- Хүснэгт 13. Ажлын сэтгэл ханамжийн ерөнхий үзүүлэлт

Товчилсон үгийн жагсаалт

УИХ	Улсын Их Хурал
ЗГ	Засгийн газар
ОБЕГ	Онцгой байдлын ерөнхий газар
НОБГ	Нийслэлийн онцгой байдлын газар

УДИРТГАЛ

Судалгааны ажлын үндэслэл:

Онцгой байдлын албаны хөгжил, шинэчлэлийн хүрээнд тус байгууллагын гүйцэтгэх чиг үүрэг өргөжиж, хуульд заасан чиг үүргээс гадна олон улсын энхийг дэмжих ажиллагаа болон олон улсын эрэн хайх, аврах ажиллагаанд оролцох болсон. Энэ нь гамшгаас хамгаалах үйл ажиллагааны чиглэлээр олон улсын хамтын ажиллагаа өргөжихийн хэрээр тус байгууллагын гал түймэр унтраах, аврах ангиудад ажиллаж байгаа алба ажилтнуудын ажлын сэтгэл ханамжид дүн шинжилгээ хийж боловсрол, мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх шаардлага урган гарч байна.

Иймд Онцгой байдлын байгууллагын соёл, ажлын орчин, ажилтанд үзүүлж байгаа нийгмийн баталгаа, сургалт, дэмжлэг, хамт олон хоорондын харилцаа, хандлага, уур амьсгал, үйл ажиллагаанд сэтгэл ханамж хэр байгаа талаар тодорхойлж, дүгнэлт хийх хэрэгтэй байна гэж үзээд энэхүү судалгааг хийлээ.

Сэдвийн судлагдсан байдал: Ажлын сэтгэл ханамжийн тухайд гадаадын олон эрдэмтэд судалж түүнд нөлөөлөх хүчин зүйл, холбогдох онол загварыг тодорхойлсон байна. Тухайлбал Америкийн эрдэмтэн Вивиан Фишер, Жозуф Ханна 1931, судлаач Фредрик Герфберг 1959, Канадын доктор, профессор Виктор Харолд Врум, Швейцарын маркетингийн салбарын профессор Маркус Кристэн, Гэйниш Лайр, Дэвид Собермэн нар 2006 онуудад сэтгэл ханамжийн загвар болон тодорхойлолтыг тус тус дэвшүүлсэн. Н.Цэнд, Я.Шуурав “Менежмент” сурах бичигт, Х.Пүрэвдагва “Менежмент” номуудад болон Н.Оюун-Өлзий “Ажилчдын сэтгэл ханамж, түүнд нөлөөлөл хүчин зүйл” магистрын бүтээл, М.Баясгалан “Ажилчдын ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн судалгаа” магистрын бүтээл, Н.Оюун-Өлзий “Ажилчдын сэтгэл ханамж түүнд нөлөөлөх хүчин зүйл” магистрын бүтээл зэрэг олон бүтээлүүдэд ажлын сэтгэл ханамжийн талаарх онол болон судалгааны үр дүн дүгнэлтүүд тусгагдсан байна.

Эдгээр бүтээлүүдийг тоймлон судалж үзэхэд Онцгой байдлын байгууллагын ажилтнуудын ажлын сэтгэл ханамжтай холбон судалж шинжилгээ дүгнэлт хийсэн ажил байхгүй байгааг харгалзан энэ чиглэлийг судалгааны эхлэл суурийг тавихыг эрмэлзсэн болно.

Судалгааны зорилго: Ажлын сэтгэл ханамж, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйл, ажлын сэтгэл ханамжийн талаарх судлаачдын үзэл баримтлалын чиг хандлагыг судалж, Онцгой байдлын байгууллагын гал түймэр, унтраах аврах ангийн алба хаагчдын ажлын сэтгэл ханамжийн өнөөгийн байдалд шинжилгээ хийж, тэдгээрийн хоорондын холбоо хамааралд дүгнэлт хийхэд оршино.

Судалгааны зорилт: Судалгааны ажлын зорилгоо хэрэгжүүлэхийн тулд дараах зорилтыг дэвшүүлж байна.

1. Ажлын сэтгэл ханамжийг дээшлүүлэх талаарх судлаачдын онолын үзэл баримтлалуудыг тоймлон судлах;
2. Онцгой байдлын байгууллагын гал түймэр унтраах, аврах ангийн алба хаагчдын ажлын сэтгэл ханамжийн өнөөгийн байдалд шинжилгээ хийх, тэдгээрийн хоорондын холбоо хамааралд дүгнэлт хийх;

Судалгааны объект: Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчдын сэтгэл ханамж

Судлах зүйл: Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа

Судалгааны статистик боловсруулалт. SPSS-26 программыг ашиглан статистик боловсруулалт хийж, судалгааны үр дүнг тооцохдоо дундаж, медиан, стандарт хазайлт, хамгийн их болон хамгийн бага утга, тохирох болон найдварт чанар, хамаарлын статистик шинжилгээ хийсэн.

Судалгааны хязгаарлалт: Онцгой байдлын байгууллагын Гал түймэр унтраах, аврах ангийн албан хаагчид

Судалгааны шинэлэг тал: Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчдын ажлын сэтгэл ханамжийн өнөөгийн байдалд шинжилгээ хийж, тэдгээрийн хоорондын холбоо хамааралд дүгнэлт хийсэн нь судалгааны хувьд анхдагч бөгөөд шинэлэг мөн тус байгууллагын алба хаагчдын сэтгэл зүйн бэлтгэлийг сайжруулах хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны менежментийг сайжруулахад чухал үндэслэл болж өгөх юм.

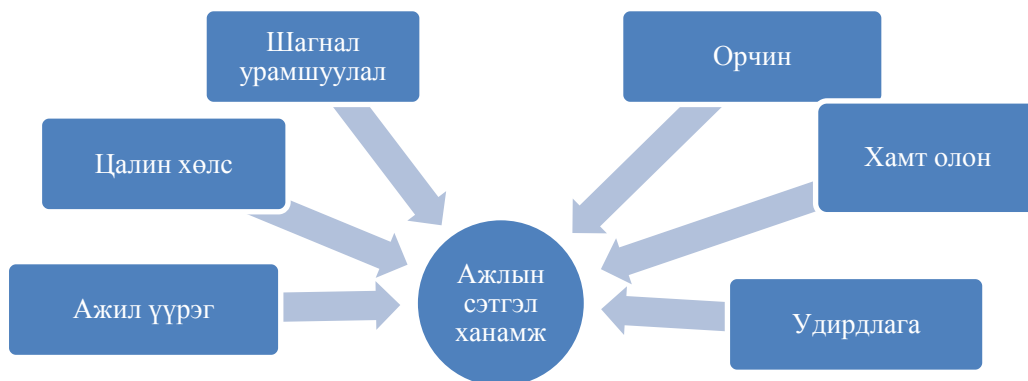
Судалгааны бүтэц: Энэхүү судалгааны ажил нь удиртгал, үндсэн 2 бүлэг, 4 зүйл, дүгнэлт, санал, зөвлөмж, хавсралтаас бүрдэнэ.

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. АЖЛЫН СЭТГЭЛ ХАНАМЖ, ТҮҮНД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛ, ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛЫН ЧИГ ХАНДЛАГА

§1.1. Ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлөх хүчин зүйл

Судлаачид ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлдөг хүчин зүйлсийг хамааралтай болон хамааралгүй хэмээн үндсэндээ хоёр хуваан авч үздэг байна. Тэгвэл ажлын сэтгэл ханамжид эерэг болон сөргөөр шууд нөлөө үзүүлдэг, ур чадварт нийцсэн ажил үүрэг, шударга шагнал, урамшуулал, ажлыг дэмжсэн таатай орчин, эвсэг уур амьсгалтай хамт олон болон ажилд хандах хувь хүний хандлагыг ажлын ханамжид нөлөөлөх хамааралтай хүчин зүйлс хэмээн авч үзсэн байна¹.

Зураг 1. Ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлдөг хүчин зүйлс



Удирдлага (Supervision):

Ажилтан, алба хаагчаа дэмждэг удирдлага байгаа тохиолдолд ажилтан ажилдаа сэтгэлээ зориулах цаашлаад удирдлагын итгэл найдварыг дааж чадах итгэлтэй сайн харилцаа холбоо үүсдэг. Ингэж ажилтнаа анхаарч байгаа тохиолдолд тухайн ажилтан сэтгэл хангалуун ханамж өндөртэй ажиллахад эерэг нөлөө үзүүлэх нь ойлгомжтой юм. Мөн бусдыг ойлгож чадах хүнлэг нэгэн бусдын хайр хүндэтгэлийг хүлээдэг, дарга байх уу, манлайлагч байх уу гэдэг нь ажилтны хандлага болон сэтгэл ханамжид шууд нөлөө үзүүлдэг.

Ур чадвар шаардсан ажил үүрэг (Mentally challenging work):

Удирдлага болон хамт олон ажил хариуцан ажиллаж буй хүний зүгээс тухайн ажилтанд өгч байгаа үүрэг даалгавар, хариуцуулсан ажил нь тэр

¹ Цэрэн Г. Байгууллагын зан төлөв. УБ.,2014

ажилтны ур чадварт нийцсэн эсвэл илүү өндөр хариуцлага, ур чадвар, дадал туршлагыг шаардаж байвал ажлын ханамжтай байдлыг бий болгодог байна. Ийм үүрэг даалгавар өгөх нь ажилчдыг үнэлж байгаагийн илрэл болох бөгөөд ажилтны хувьд өөрийгөө хөгжүүлэх, сэдэлжүүлэх болон нээн харуулах боломжийг олгодог гэж үздэг байна. Гэхдээ санаачлаг тай идэвхтэй ажилтандаа хэт их ачааллаар дарахгүй байх, бусдын хийх ёстой үндсэн ажлыг нэмэлтээр хариуцуулахгүй байхад анхаарах шаардлагатай

Шударга шагнал урамшуулал (Equitable rewards):

Ажилтнуудын зүгээс байгууллагынхаа урамшууллын систем нь тодорхой нэг идэвхжүүлэлтийн бодлого юм түүнийг шударгаар хэрэгжүүлдэг байхыг хүсдэг. Байгууллагын зүгээс ажилтанд өгч байгаа урамшуулал нь тэдний зарцуулсан хүч хөдөлмөр, хийж гүйцэтгэсэн ажил, үүрэг гүйцэтгэлт болон гаргасан хүчин чармайлт, идэвх оролцоо, шинэ санаа санаачлаг нэвтрүүлсэн зэрэг цаашлаад ур чадварт нь тохирсон байдлаар, идэвхжүүлэлт, сэдэлжүүлэгчийг цэгцтэй шударга бодлогоор олгох ёстойг хүсэж хүлээдэг. Шагнал урамшуулал гэхээр зөвхөн цалин хөлсний нэмэгдэл биш гэдгийг санах ёстой ба шударга урамшуулал, тохирох магтаал нь хувь хүний хувьд ажлын ханамжийг нэмэгдүүлдэг чухал хүчин зүйл болдог. Зарим нэг жишээ дурдахад хугацаат цэргийн алба хаагч бусдыгаа манлайлсан, тэргүүлсэн бол ангийн хүндэтгэлийн хэсэг болох байлдааны тугийн өмнө зураг татуулж дурсгал болох гэх мэтийн хэлж болохоор байна.

Ажлыг дэмжсэн таатай орчин (Supportive working conditions):

Байгууллага ажилтанд ажлыг дэмжсэн орчин бүрдүүлж чадвал тэр хэмжээгээр ажилтнаас сайн гүйцэтгэлийг шаардах боломжтой болдог. Дутагдах гачигдах зүйлгүй ажилтан зөвхөн ажилдаа анхаарлаа хандуулах боломжтой болдог гэдгийг санах ёстой. Ажиллахад таатай орчинд гэрэлтүүлэг, агааржуулалт, халаалт гэх мэт нийтлэг шаардлагаас гадна тухайн ажилтны хийж гүйцэтгэх ёстой ажил үүрэг зайлшгүй шаардлагатай өрөө тасалгаа, тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэл бэлэн байх нь хүртэл ажлыг дэмжсэн таатай орчинд ордог тул сайтар анхаарах нь чухал юм.

Эвсэг хамт олон (Supportive colleagues):

Ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлдөг чухал хүчин зүйл бол эвсэг уур амьсгалтай хамт олон юм. Сайхан хамт олныг бүрдүүлэхэд удирдлага болон манлайлагч, хүний нөөцийн ажилтан нар онцгой анхаарах

шаардлагатай бөгөөд эхнээсээ шинэ ажилтан сонгон шалгаруулж авахдаа эвсэг хамт олны нэг хэсэг байж чадах болов уу, бусадтай багаар ажиллаж чадах болов уу гэдгийг анхаарах ёстой. Нөхөрсөг уур амьсгалтай эвсэг хамт олонтой ажиллах нь ажилтан хүний хувьд ажлын ханамжийг нэмэгдүүлдэг бөгөөд хамтач байдал нь ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг сайжруулах боломжтой. Атгаг санаатай, сөрөг хандлагатай нэгэн бүхэл бүтэн байгууллага хамт олон ажилтнуудыг хүртэл бутаргаж хуваах талцуулахад хүргэдэг цаашлаад бие биедээ итгэх, итгэл буурсан үзэн ядсан нэгэн нэг өрөө тасалгаанд зэрэгцэн сууж ажил хийхэд бүтээмж гарахгүй, хийсэн ажлаасаа сэтгэл ханамж авахгүй гэдэгт итгэлтэй байна.

§1.2. Ажлын сэтгэл ханамжийн талаарх судлаачдын үзэл баримтлал

М.Фелдман болон Арнолдийн (Feldban and Arnold) тодорхойлсноор “Ажлын сэтгэл ханамж гэдэг нь хүний ажилдаа гаргаж байгаа эерэг нөлөөлөл эсвэл мэдрэмжийн нийлбэр юм.” Жон Локийн (Locke) тодорхойлсноор “Ажлын сэтгэл ханамж гэдэг нь ажлын үнэлгээ эсвэл ажлын туршлагаас бий болж байгаа эерэг, тааламжтай сэтгэл хөдлөл” болно. Харин Ньюстромийн болон Давис (Davis and J.B.Newstrom)-ийн тодорхойлсноор “Ажлын сэтгэл ханамж гэдэг нь ажилчдын өөрсдийн ажлын талаарх тааламжтай эсвэл тааламжгүй мэдрэмжийн бүрдэл юм.” Дээрх тодорхойлолтуудаас харахад ажлын сэтгэл ханамж гэдэг нь хүний ажлын туршлагаас хамаарч түүнд хандах эерэг тааламжтай сэтгэл хөдлөл, мэдрэмжийн нийлбэр цогц гэж хэлж болохоор байна².

Ажилтны ажлын сэтгэл ханамж нь ажил албандаа хэрхэн хандаж буй байдал, ажлаасаа хүлээн авч буй эерэг болон сөрөг үр дүн хоёрын хоорондох ялгаанаас үүсэн бий болдог хандлага юм. Өөрөөр хэлбэл, ажлын сэтгэл ханамж ажилчдын цалин, хөлс, урамшуулал болон ажилтны өөрийнх нь тооцоогоор авна гэж бодсон хүлээлт хэрэгцээний түвшин хоёрын нийлбэр түүний хоорондох харилцаагаар тодорхойлогддог гэж үздэг. Ажилтныг ганцхан авч буй цалин хөлсөөр нь ажлын сэтгэл ханамжийг тодорхойлох нь учир дутагдалтай гэж судлаачид үздэг. Ажилтнууд ажил, албаныхаа гүйцэтгэх үүрэг, хүлээх хариуцлага, зорилго чиглэлийг сайн мэдэхийн хэрээр албан байгууллагынхаа учир дутагдалтай талууд болон цалин хөлс бага байгаад илүү тэвчээртэй ханддаг болох нь судалгаагаар нотлогджээ. Ажлын сэтгэл ханамжийн түвшин өндөр байх нь ажилтны ажлын гүйцэтгэл, хүрэх үр дүнд эергээр нөлөөлдөг учир аль болох ажлын сэтгэл ханамжийг өндөр байлгах нь байгууллагад ямагт ашигтай байдаг. Ажилтан, алба хаагчид байгууллагын орчин, соёлд нийцүүлэн ямар ямар үйл хөдлөл, харилцаа хандлага, зан байдал гаргаж байгааг сэтгэл ханамжийн судалгаанаас харах боломжтой юм. Өөрөөр хэлбэл ажилтнууд өөрийн ажиллаж байгаа байгууллагаасаа ямар зүйл хүсэн хүлээж байдаг, ямар хэрэгцээгээ байгууллагаас хангуулах бодолтой байдаг. Мөн удирдлага болон эрх бүхий албан тушаалтнаас юуг хүсэж хүлээдэг, хэрхэн яаж өөрсдийгөө үнэлүүлэх хүсэл, эрмэлзэлтэй байгаа зэргийг харах боломжтой юм гэж үздэг. Нөгөө талаа ажилтан өөрийн

² Баясгалан М. Ажлын байран дахь стрессийн судалгаа, магистрын зэрэг горилсон бүтээл

хийж бүтээсэн ажлаас таашаал, эерэг мэдрэмж авах цаашид ажиллах урам зориг, бахархал бий болох нь хамгийн чухал гэж үзэж болохоор байна. Зөв хэвшилтэй ажиллаж сурсан, сайхан эвсэг уур амьсгалтай хамт олонтой ажилтан жил ирэх тутам туршлагажиж ажлаас авах сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлж бий болгож байдаг. Ажил, амьдрал дээр хамт олон дундаас ажил хийхэд ерөөсөө түүртдэггүй бусдад зааж сургах, зөвлөн туслахаас ерөөсөө төвөгшөөдөггүй түшигтээ нэгэн байхад үүний эсрэг дүр, сэтгэл хөдлөлтэй нэгэн ч бас байдаг. Эдгээр хүмүүсийн хандлагаас ажлын сэтгэл ханамж ямар түвшинд байгаа, бусдад хэрхэн эерэг, сөрөг хандлага өгч чадах вэ гэдэг нь үнэлэгддэг. Баг хамт олон бас нөгөө талаар ажилтны сэтгэл ханамж, ажилдаа очих сонирхлыг дэмждэг сэдэл байдаг. Хамгийн жаргалтай хүн гэрээсээ ажил руугаа яардаг, ажлын дараа гэр рүүгээ яардаг гэж ярьдаг нь ажлын сэтгэл ханамж ямар түвшинд байгааг илтгэдэг. Ажлын сэтгэл ханамж ямар түвшинд байгаа нь гэр бүл, хамт олонтойгоо харилцах харилцаанд хүртэл нөлөөлж байдаг ажлын орчин бол хүний хоёр дахь гэр юм.

Ажлын сэтгэл ханамжгүй байдлыг илэрхийлэх EVLN загвар

EVLN загвар нь ажилчид ажилдаа сэтгэл ханамжгүй байгааг илэрхийлдэг 4 арга зам байдгийг тодорхойлон гаргасан байдаг.

1. **EXIT** буюу ажлаас гаралт: Ажилтан сэтгэл ханамжгүй байдлаа бүтээлч бусаар идэвхтэй илэрхийлж байгаа тохиолдолд ажлаас гарах эсвэл өөр давхар ажил хийх сонирхол нэмэгдэх байдлаар ажлын ханамжгүйгээ илэрхийлдэг байна.

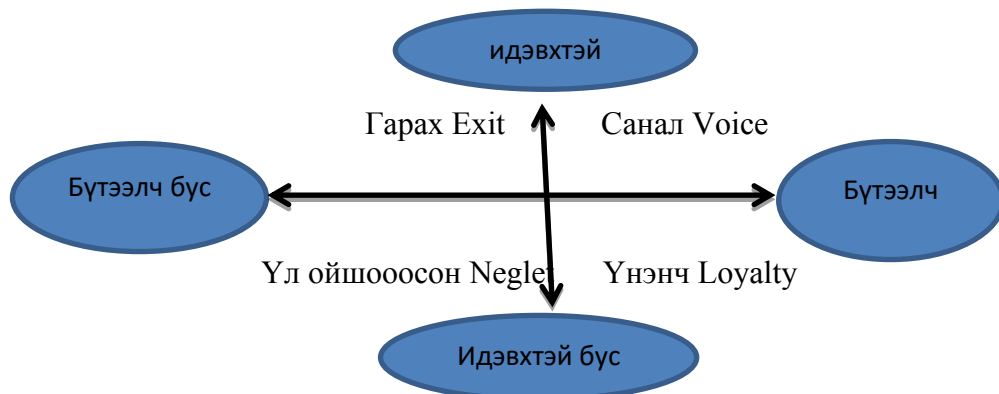
2. **VOICE** буюу санал бодол: Сэтгэл ханамжгүй байдлаа бүтээлчээр идэвхтэй илэрхийлж байгаа ажилчид ажлын нөхцөл байдлаа сайжруулахыг оролдон байгууллагынхаа алдаа дутагдлыг шүүмжлэн хэрхэн яаж сайжруулах талаар бусадтай зөвшилцөн санал гаргадаг байна. Мөн байгууллагын дунд хов жив ихсэх байдлаар илэрхийлэгддэг.

3. **LOYALTY** буюу үнэнч байдал: Сэтгэл ханамжгүй байдлаа бүтээлчээр идэвхгүй илэрхийлж байдаг ба ажилчид байгууллагын нөхцөл байдлыг сайжруулахыг тэвчээртэй хүлээж хэзээ нэгэн цагт сайжрах болно гэдэгт итгэж үүргээ гүйцэтгэсээр байдаг.

4. **NEGLET** буюу үл ойшоосон байдал: Сэтгэл ханамжгүй байдлаа бүтээлч бусаар идэвхгүй илэрхийлж байгаа ажилчид энэ бүхэн надад хамаагүй гэсэн байр сууринаас хандаж ажлаа хийсэн дүр эсгэх, оромдох,

ажлаа таслах, хоцрох гэх мэт үйлдэл хийдэг. Энэ нь байгууллагад сөрөг байдлыг үүсгэж байдаг.

Зураг 2. Ажлын ханамжгүй байдлыг тайлбарлах загвар



Нэг талаас сэтгэл ханамжийг судлахын тулд хандлагын талаарх ойлголтыг судлах нь зүйтэй юм. Учир нь ажлын үр дүнгээс шалтгаалан үүсэх сэтгэл хөдлөлийн ханамжтай ба ханамжгүй байдлыг сэтгэл ханамж гэж ойлгож болно³. Ажлын ханамж өндөр байх нь гүйцэтгэлд эергээр нөлөөлдөг сайн талтай учир байгууллагын удирдлага ажлын сэтгэл ханамжийг өндөр байлгах тал дээр анхаарал тавьж ажиллах нь зүйтэй гэж үздэг. Мөн Мери П.Фоллет “Ажилчдаа хэтэрхий их удирдахыг бүү хичээ” гэж санаа дэвшүүлсэн байдаг. Энэ нь удирдагч хүн ажилчдаа сэтгэл ханамжтай ажиллуулахад дараах зүйлсийг санаж явах нь зүйтэй ихэмсэг зан хүний дургүйг хүргэнэ, дээрэнгүй байдал зэвүүцэл төрүүлнэ, хардах нь хүний итгэлийг устгана, атаархал хорон санааг төрүүлнэ, уур хилэн хүнийг харанхуй мунхаг тэнэг болгоно гэжээ. Сайхан хамт олон зөв удирдлагатай ажилтан сэтгэл дүүрэн ажиллаж ийм сайхан баг, хамт олноосоо салахгүй, хоцрохгүй байхыг хичээж алдаа дутагдал гарахаас урьдчилан сэргийлж хичээх ба зөв хандлагатайгаар итгэл дүүрэн үнэнч ажилладаг.

Байгууллага хамт олон бүр нийгмийн дунд байр суурь эзэлсэн үр бүтээмж өндөртэй, ашиг орлог ихтэй, тогтвор суурьшилтай үйл ажиллагаа эрхлэх сонирхол, хүсэл тэмүүлэлтэйгээр тодорхой арга туршлагыг хэрэгжүүлэн ажилладаг. Тэгвэл дээрх нөхцөл байдлын үр дүнд ажилтны хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, туршлагатай сайн ажилтныг тогтвор суурьшилтай ажиллуулахын тулд ажлын сэтгэл ханамжийг

³ Шүрэнцэцэг Б. Хөдөлмөрийн сэтгэл судлал. УБ.,2014

сайжруулах, сайн ажилтны туршлагыг бусад ажилтнуудад нэвтрүүлэх, түгээн дэлгэрүүлэх зэрэг олон талт ажлыг зохион явуулах, туршиж үзэх гэх мэтчилэн ажилладаг. Ажилтны зүгээс амжилтад хүрэх, байгууллагын үйл ажиллагаанд голлох байр суурьтай оролцох, өөрийн арга туршлага, санал санаачилгыг бусдад нэвтрүүлэх, практикт хэрэгжүүлэхийн тулд ч гэсэн олон талт ажлыг хэрэгжүүлдэг байна. Энэ хязгааргүй хэрэгцээг хангах гэсэн арга, туршлагын үндсэн дээр олон эрдэмтэн, судлаач өөрийн үзэл баримтлал, онолыг тодорхойлж хөдөлмөр үйл ажиллагаанд нэвтрүүлж байсныг дурдах нь зүйтэй.

Д.Мак-келландын хэрэгцээний онол

Дээд шатны хэрэгцээнд тулгуурласан мотивацийн онолын өөр нэг загвар бол Дэвид Маккелландын онол юм. Энэ онолын хүрээнд амжилтад хүрэх сэдэл өндөртэй хүн бол илүү шаргуу ажилладаг гэж үздэг. Тэрээр амжилтад хүрэхэд нөлөөлдөг дараах хэрэгцээ байдаг гэж үзсэн⁴. Үүнд:

- ✓ Эрх мэдэлтэй байх
- ✓ Бүтээмжтэй /амжилттай/ байх
- ✓ Аль нэг зүйл татагдаж байх /хамаарлын/

Эрх мэдэлтэй байх хэрэгцээ нь бусдад нөлөөлөх хүслээр илэрхийлэгддэг. Маслоугийн хэрэгцээний шатлалын хүрээнд ийм хэрэгцээ байхгүй ч гэсэн энэ нь хүндлүүлэх ба өөрийгөө илэрхийлэх хэрэгцээтэй холбоотойгоор илэрдэг. Амьдрал дээр эрх мэдлийн хэрэгцээ хүчтэй илэрсэн хүн ихэвчлэн удирдлагын хүрээнд ажилладаг байна. Тэд өөрийн бололцоогоо нээн илрүүлэх хэрэгжүүлэх талаар бусдаас давуу ба тэд дур зоргоороо захирах бус өөрийн нөлөөг илэрхийлэх чанар давамгайлсан, аливаа сөргөлдөөнөөс үл шантран өөрийн байр суурин дээр хатуу зогсдог байна.

Бүтээмжтэй байх хэрэгцээ нь хүндлүүлэх ба өөрийгөө илэрхийлэх хэрэгцээнүүдийн завсарт байдаг байна. Хүний амжилтыг тунхагласнаар энэ хэрэгцээ хангагдахгүй харин амжилттай дуусах үйл явцаар хангагддаг. Бүтээмжтэй байх хэрэгцээ хүчтэй илэрдэг хүмүүс эрсдэлд аядуу ханддаг, асуудал шийдэх хувийн хариуцлага өндөртэй эгзэгтэй үед бие даан шийдэх шийдэл эрж хайх сонирхолтой байдаг. Иймд хүмүүсийн хөдөлмөрийг тухай бүр үнэлж, урамшуулж байвал бүтээмжтэй байх хэрэгцээтэй хүмүүсийг үр дүнтэй ажиллуулж болно.

⁴ Эрдэнэчулуун Д. Удирдлагын сэтгэл зүйн үндэс. УБ., 2013

Хамаарлын хэрэгцээ нь хүмүүс танил нөхөдтэй байх, танилын харилцаа тогтоох нь бусдад тусламж үзүүлэх сонирхлоор илэрдэг. Энэ хэрэгцээ заримдаа холбогдох хүчин зүйлийн хэрэгцээ ч гэж нэрлэдэг. Хамаарлын хэрэгцээ ихтэй хүмүүсийг идэвхжүүлэхийн тулд тэдэнд нийгэм, олон чанартай ажил үүрэг, эрх мэдлийг санал болгох хэрэгтэй. Мөн удирдлагын зүгээс байгууллагын доторх хувь хүн хоорондын харьцааг нээлттэй чөлөөтэй байлгах тал дээр анхаарвал зохино.

Виктор Врумын Хүлээлтийн онол

Энэ онолын гол төлөөлөгч бол Виктор Врум, Портер Лоулер (Poter and Lawler 1970) тэд хүний үйл явцын мотив нь зөвхөн хэрэгцээ биш юм. Мөн хүн тодорхой зорилго тавьж ажиллах явцдаа хичээл зүтгэл гарган чармайн ажилласан бол ямар нэгэн үр дүнд хүрнэ, хөдөлмөр зүтгэлийг үнэлэн гэсэн хүлээлт бий болдог⁵. Хүн үйл ажиллагаандаа тодорхой зүйлийн хүсэн хүлээж оролцдог. Хүлээлт гэдэг нь болж байгаа үйл явцын үр дүнг урьдчилан таамаглаж өөртөө ямар нөлөөтэй болохыг тодорхойлохыг хичээх үйл явц юм. Үүнийг хүлээлт гэж ойлгодог. Хүлээлтийн онолоор дараах гурван харьцааг авч үзсэн. Үүнд:

1. Хөдөлмөр зарцуулалт - үр дүн
2. Үр дүн – урамшуулал
3. Урамшуулал – урам

Хөдөлмөр зарцуулалт- Үр дүнгийн харьцаа: Хүлээлт нь гаргасан хүчин чармайлт, үр дүн хоёр тохирч байх явдал юм. Өөрөөр хэлбэл, гарах хүчин чармайлт бүр нь илүү үр дүнд хүрч байхыг хүсэн хүлээнэ гэсэн үг юм. Хэрвээ энэ шүтэлцээ биелэхгүй бол идэвх буурна. Энэ байдал удаан үргэлжлэх, дахин олон удаа давтагдах тохиолдолд ажлын сэтгэл ханамжийн түвшин буурах магадлалтай.

Үр дүн- Үр дүнгийн харьцаа: гаргасан амжилт, хүрсэн үр дүн бүрийг удирдлагын зүгээс урамшуулж байхыг хүлээдэг гэсэн үзэл баримтлал юм.

Урамшуулал- Урмын харьцаа: удирдлагын урамшууллын нөлөөг тухайн хүн яаж хүлээн авч байгааг илтгэх үзүүлэлт юм. Удирдлагын зүгээс хэрэгжүүлж байгаа урамшууллын нөлөө бүр ажиллагсад урам болон хүрч байвал энэ зарчим биелэгдэнэ (Robert L.Mathis, John H.Jackson, x108)

⁵ Эрдэнэчулуун Д. Удирдлагын сэтгэл зүйн үндэс. УБ.,2013

Энэ онол ёсоор ажилчдыг яаж сэдэлжүүлэхийг зан төлөвөөр нь тодорхойлж болдог. Дараах зан төлөвүүд удирдлага болон ажилчдаас илэрдэг байна.

- Тодорхой болзолтой нөхцөлд ажилчдаа сэдэлжүүлдэг
- Тодорхой болзолтой ажиллаж байгаа үед шагнал урамшуулал авна гэдэгтээ итгэлтэй байдаг ажилчид
- Удирдагчид ажилчид аль аль нь чанар тодорхой хэмжээнд өгсөн тохиолдолд шагнал авна гэж итгэдэг.
- Даалгавар гүйцэтгэлийнхээ өмнө түүнээс олж авах шагнал урамшууллаа зайлшгүй харьцуулдаг ажилчид

Хүн бүр өөр өөрийн хэрэгцээтэй байдаг тул тодорхой нэг шагналыг хүмүүс янз бүрээр хүлээж авдаг учир удирдлага ажилчдын хэрэгцээтэй санал болгож буй шагнал урамшууллаа дүйцүүлэх. Болзолт нөхцөлд ажлаа амжилттай гүйцэтгэсэн ажилтныг төсөөллөөс өөрөөр болон урамшуулаагүй тохиолдолд урам хугарах, итгэл алдрах нөхцөл бүрддэг гэдгийг анхаарах шаардлагатай.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧДЫН АЖЛЫН СЭТГЭЛ ХАНАМЖТАЙ ХОЛБОН СУДАЛСАН СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮНД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ

§2.1. Онцгой байдлын байгууллагын менежмент өнөөгийн байдал

Эрх зүйн орчин

2003 оны 06 дугаар сарын 20-ны өдөр УИХ-аас Гамшгаас хамгаалах тухай хуулийг⁶ анх удаа батлан гаргасан бөгөөд Монгол Улсын Засгийн газрын 2004 оны 01 дүгээр сарын 07-ны өдрийн 1 дүгээр тогтоолоор Гамшгаас хамгаалах ерөнхий газар байгуулагдсан байна. Улмаар Засгийн газрын 2005 оны 03 дугаар сарын 09-ний өдрийн 48 дугаар тогтоолоор Гамшгаас хамгаалах ерөнхий газрыг Онцгой байдлын ерөнхий газар болгон өөрчилсөн байна.

Гамшгаас хамгаалах тухай хууль нь гамшгаас хамгаалах нэр томъёо, онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллага болон гамшгаас хамгаалах албаны тогтолцоо, үйл ажиллагааны үндсэн зарчим, удирдлага, зохион байгуулалт, эрх, үүргийг тодорхойлж, гамшгаас хамгаалах асуудлаар төрийн болон нутгийн захиргаа, аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэдийн эрх, үүргийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулах зорилтыг амжилттай хэрэгжүүлж ирсэн байна.

2017 оны 02 дугаар сар 02-ны өдөр УИХ-аас Гамшгаас хамгаалах тухай хуулийг шинэчлэн батлан⁷ гаргасан бөгөөд гамшгийн эрсдэлийг үнэлэх, гамшгийн эрсдэлийг бууруулах, гамшгийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх, гамшгаас хамгаалах хүмүүнлэгийн тусламж зохион байгуулах, үндэсний зөвлөл, сайн дурын хэсэг байгуулах зэрэг шинэ бүлэг, заалтуудыг нэмж тусган хуулийн агуулгыг гамшгийн менежментийн олон улсын чиг хандлагад нийцүүлж өгснөөрөө Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын эрх зүйн томоохон шинэчлэл болсон байна.

Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалд “Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах гэж Монгол Улсын үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хамгаалан бэхжүүлж тал бүрийн баталгаа буй болгоход чиглэсэн төрийн бодлого, төр, түүний байгууллага, албан тушаалтнаас авч буй, иргэдээс хэрэгжүүлж буй арга хэмжээг хэлнэ. Эдгээр арга хэмжээ нь

⁶ Гамшгаас хамгаалах тухай хууль, 2003 он

⁷ Гамшгаас хамгаалах тухай хууль, 2017 он

урьдчилан сэргийлэх, бүтээн байгуулах чиг хандлагатай байна”⁸ гэж заасан нь тус байгууллагыг үндэсний аюулгүй байдлыг хангах чиг үүрэгтэй байгууллага болохыг тодорхойлж өгсөн.

Гамшгаас хамгаалах тухай хуулийн 44 дүгээр зүйлд “Онцгой байдлын байгууллагын үндсэн чиг үүрэг”-ийг

- Гамшгаас урьдчилан сэргийлэх;
- Гамшигтай тэмцэх, эрэн хайх, аврах;
- Гамшгийн хор уршгийг арилгах;
- Хойшлуулшгүй сэргээн босгох

хэмээн томъёолсон нь энэхүү байгууллагыг хүн ардынхаа аюулгүй амьдралын төлөө аюулыг сөрөн зогсох хүмүүнлэг энэрэнгүй үйл бүтээх байгууллага, хүмүүсийн нэгдэл байх ёстой гэдгийг тодорхойлж өгсөн хэрэг юм.

Уг хуулийн 42 дугаар зүйлийн 42.1.-г “Онцгой байдлын байгууллага нь гамшгаас хамгаалах хууль тогтоомж, төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, гамшгаас хамгаалах үйл ажиллагааг улсын болон орон нутгийн хэмжээнд зохион байгуулж, мэргэжлийн удирдлагаар хангах тусгайлсан чиг үүрэг бүхий төрийн цэргийн байгууллага мөн” гэж үндсэн тогтолцоо, чиг үүргийг нь бататгаж өгсөн. Олон нийтийн зүгээс дэмжлэг эерэг сайн байгаа энэ нөхцөлд хагас цэрэгжсэн хүмүүнлэгийн байгууллагаас төрийн цэргийн байгууллагад шилжсэн явдал нь тус байгууллагаас шинэ өвөрмөц менежмент шаардана.

Гамшгаас хамгаалах тухай хууль, Галын аюулгүй байдлын тухай хууль, Улсын нөөцийн тухай хууль болон УИХ-ын 2011 оны 22 дугаар тогтоолоор Гамшгаас хамгаалах талаар төрөөс баримтлах бодлого, гамшгаас хамгаалах чадавхыг бэхжүүлэх үндэсний хөтөлбөр,

• Засгийн газрын 2015 оны 303 дугаар тогтоол, Шадар сайдын 2016 оны 50 дугаар тушаалаар Гамшгийн эрсдэлийг олон нийтийн оролцоотой бууруулах үндэсний хөтөлбөр, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө,

• ЗГ-ын 2016 оны 282 дугаар тогтоолоор Газар хөдлөлтийн гамшгаас урьдчилан сэргийлэх, эрсдэлийг бууруулах арга хэмжээний төлөвлөгөө,

⁸ Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал, 2010 он

- Шадар сайдын 2015 оны 112 дугаар тушаалаар Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөө,

- ЗГ-ын 2015 оны 416 тогтоолоор Монгол Улсын Гамшгаас хамгаалах төлөвлөгөө,

- УИХ-ын 2015 оны 85 дугаар тогтоолоор “Монгол Улсын Батлан хамгаалах бодлогын үндэс” баримт бичиг,

- Шадар сайдын 2016 оны 79 дүгээр тушаалаар Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын бүс, бүсийн төвийн ажиллах журам зэрэг бусад эрх зүйн чадамж бүхий **Бодлогын баримт бичгүүд**:⁹ актуудыг батлан мөрдөж эхэлсэн нь тус байгууллагын менежментийн өнөөгийн чиг хандлагыг тодорхойлж байна.

2011 онд УИХ-ын 22 дугаар тогтоолоор Гамшгаас хамгаалах талаар төрөөс баримтлах бодлого, Гамшгаас хамгаалах чадавхийг бэхжүүлэх үндэсний хөтөлбөрийг баталсан. **Гамшгаас хамгаалах төрийн бодлого, хөтөлбөрт:**

1. Гамшгаас хамгаалах менежментийн тогтолцоог бэхжүүлж, гамшгаас хамгаалах үйл ажиллагаанд төв, орон нутгийн төрийн байгууллага, мэргэжлийн байгууллага, хувийн хэвшил, иргэдийн оролцоог хангана,

2. Байгалийн болон хүний хүчин зүйл, техникийн гаралтай гамшгийн төрөл тус бүрээр эрсдэлийн үнэлгээ хийж, гамшгийн эмзэг байдлыг бууруулах ажлыг үндэсний хэмжээнд зохион байгуулах,

3. Гамшгийн нэр томъёоны ойлголт, төрийн болон хувийн хэвшлийн гамшгаас хамгаалах чиг үүрэг, тогтолцоо, гамшгийн эрсдэл хуваалцах даатгал, гамшгийн үед үзүүлэх хүмүүнлэгийн тусламжийг зохицуулах эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох,

4. Аюулт үзэгдэл, болзошгүй гамшгийг тандан судлах, урьдчилан мэдээлэх арга, технологийг нэвтрүүлж, мэдээллийг хэрэглэгчид шуурхай хүргэх арга замыг боловсруулж, эртнээс сэрэмжлүүлэх тогтолцоог сайжруулах,

5. Гамшгаас хамгаалах хүч хэрэгслийн чадавхийг бэхжүүлэх¹⁰ гэж тодорхойлсон нь дэлхийн улс орны гамшгаас хамгаалах менежментийн хөгжлийн хандлагатай уялдуулсан шинэ зорилтыг дэвшүүлсэн билээ.

⁹ Онцгой байдлын ерөнхий газраас батлан гаргасан бодлогын баримт бичгүүд.

¹⁰Улсын Их Хурлын 2011 оны 22 дугаар тогтоол

Гамшгаас хамгаалах төрийн бодлоготой уялдуулан “Гамшгаас хамгаалах тухай хууль”, “Талын аюулгүй байдлын тухай” хуулийг шинэчлэн баталж, гамшгийн эрсдэлийг олон нийтийн оролцоотой бууруулах үндэсний хөтөлбөр гаргасан нь гамшгаас хамгаалах эрх зүйн орчны шинэчлэлийг харуулж байна.

Монгол улс “Гамшгийн эрсдэлийг бууруулах Сендайн үйл ажиллагааны хүрээг Монгол Улсад хэрэгжүүлэх стратеги” (2017-2030)-ийг боловсруулан Засгийн газрын хуралдаанаар хэлэлцүүлэн батлуулсан. Энэхүү стратегийг хэрэгжүүлснээр гамшгийн эрсдэлийг бууруулах олон нийтийн мэдлэг ойлголт нэмэгдэх, гамшгийн эрсдэлийг бууруулах үндэсний болон орон нутгийн тогтолцоо, эрх зүйн орчин боловсронгуй болох, гамшгийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болох, аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, мэргэжлийн байгууллагын гамшгаас хамгаалах чадавх бэхжиж гамшгийн эрсдэл буурах, ингэснээр улс орны тогтвортой хөгжлийг хангах нөхцөлийг бүрдүүлсэн олон талын ач холбогдолтой.

Гамшгаас хамгаалах арга хэмжээг аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, баг, хороо, аж ахуйн нэгж байгууллагад өмчийн хэлбэр үл харгалзан зохион байгуулдаг. Гамшгаас хамгаалах арга хэмжээг улсын хэмжээнд Монгол Улсын Засгийн газрын гишүүн, Шадар сайд чиглүүлж, Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын дарга, тухайн засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн хэмжээнд аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, баг, хорооны Засаг дарга удирдан зохион байгуулна. Аж ахуйн нэгж байгууллагын эрх баригч нь тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад гамшгаас хамгаалах арга хэмжээг хариуцан зохион байгуулахаа хуульчилсан.

Олон улсад гамшгаас хамгаалах чиг үүрэгтэй байгууллагыг улс орон бүр янз бүрээр нэрлэдэг. Тухайлбал, иргэний хамгаалалтын, иргэний аюулгүй байдлын, гамшгаас хамгаалах, онцгой байдлын гэх зэргээр нэрлэдэг.¹¹

Онцгой байдлын байгууллагын эрхэм зорилго, тэргүүлэх чиглэл, үнэт зүйлс, баримтлах зарчим¹²

¹¹ Гамшгаас хамгаалах үндэс О.Үржин, П.Цэдэв, 2017 он

¹² Онцгой байдлын ерөнхий газрын дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөө. 2015-2020 он

Монгол Улсын Шадар сайдын 2015 оны 04 дүгээр тушаалаар баталсан Онцгой байдлын ерөнхий газрын үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр, Шадар сайдын 2015 оны 112 дугаар тушаалаар баталсан “ОБЕГ-ын дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөө 2015-2020”-д тус байгууллагын үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл, эрхэм зорилгыг дараах байдлаар тодорхойлсон:

Онцгой байдлын байгууллагын алсын хараа

Үндэсний болон олон улсын хэмжээнд итгэл хүлээсэн, үйл ажиллагааны чадавхтай байгууллага болон хөгжихөд оршино.

Үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл

- Гамшгаас хамгаалах талаарх хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох,
- Гамшгаас хамгаалах үйл ажиллагааг улсын хэмжээнд зохион байгуулж, удирдан зохицуулах,
- Гамшгаас урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх замаар гамшгийн эмзэг байдал, эрсдэлийг бууруулах,
- Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын харьяа анги, байгууллагуудын гамшгаас хамгаалах чадавхыг дээшлүүлэх

Эрхэм зорилго

Монгол Улсын хүн ам, мал амьтан, эд хөрөнгө, хүрээлэн буй орчин, түүх соёлын үнэт зүйлсийг болзошгүй гамшгаас урьдчилан сэргийлэх, гамшгийн эрсдэлийг бууруулах, гамшгаас хамгаалах үйл ажиллагаанд олон нийтийн оролцоог хангах, хүч хэрэгслийн чадавхыг нэмэгдүүлэх замаар үндэсний аюулгүй байдал, улс орны нийгэм, эдийн засгийн тогтвортой хөгжлийг хангах, иргэдийн аюулгүй амьдрах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд оршино.

Үнэт зүйлс

- Мэргэшсэн, чадварлаг хүний нөөц. Мэргэжлийн өндөр мэдлэг, ур чадвартай, өөрийгөө болон бусдыгаа байнга хөгжүүлдэг албан хаагчдаа бид үнэт зүйлс гэж үзнэ.

- Манлайлал. Байгууллагын хөгжлийг олж тодорхойлогч, бусдыг үлгэрлэн дагуулж, урам зоригийг бадрааж, бодит үр дүнд хүрэх чадварыг бид үнэт зүйлс гэж үзнэ.

- Мэргэжлийн бүтээлч хандлага. Асуудлыг бүтээлчээр шийдвэрлэх, сайжруулж хөгжүүлэх, шинэ санал, санаачилгыг бид үнэт зүйлс гэж үзнэ.

- Үнэнч шударга зарчим. Хууль тогтоомжийг дээдлэн эрхэлсэн ажилдаа үнэнч шударга, өөриймсөг хандан сэтгэл гарган ажилладаг хандлагыг бид үнэт зүйлс гэж үзнэ.

- Хамт олны нэгдмэл байдал. Хамт олны харилцан итгэлцэл, хүндлэл, нэгдмэл байдлыг бид үнэт зүйлс гэж үзнэ.

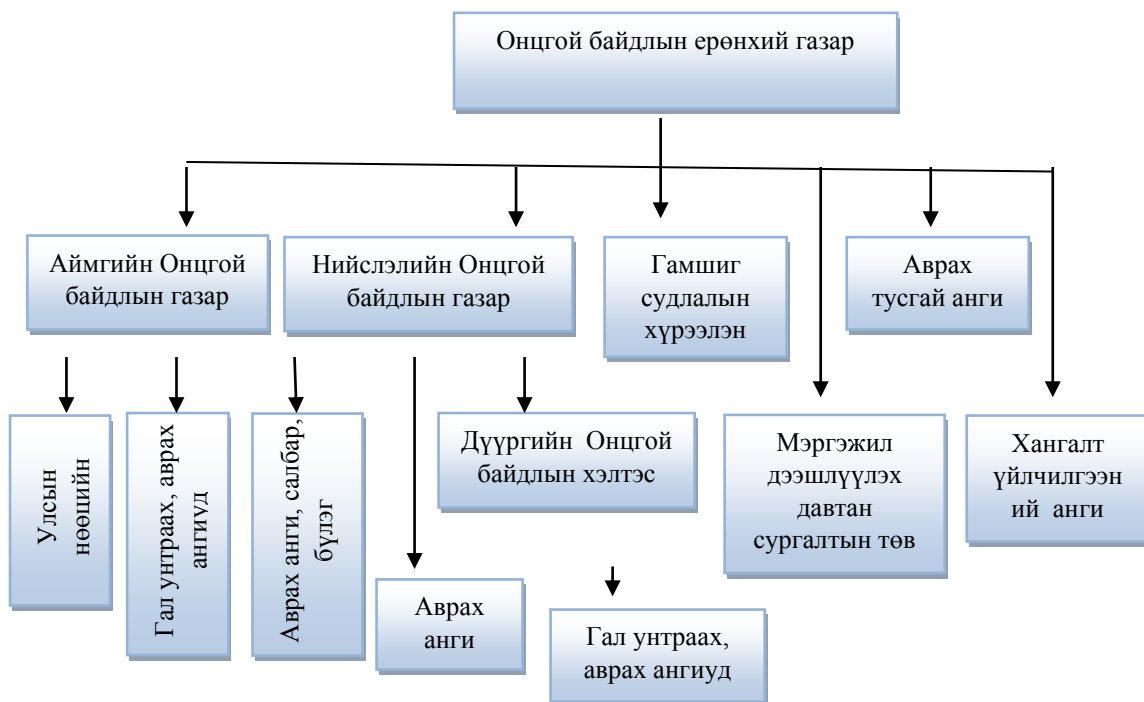
- Иргэд, олон нийтийн итгэл. Байгууллага, аж ахуйн нэгжийн түншлэл, хамтын ажиллагаа, олон нийтийн итгэл, хүндэтгэлийг бид үнэт зүйлс гэж үзнэ.

- Байгууллагын туг, бэлгэдэл, дүрэмт хувцас. Албан хаагчдын хийморь, золбоо, өргөсөн тангарагтаа үнэнч байх итгэл үнэмшил болсон Онцгой байдлын албаны туг, бэлгэдэл, дүрэмт хувцсаа бид үнэт зүйлс гэж үзнэ хэмээн тодорхойлжээ.

Бүтэц, зохион байгуулалт, чиг үүрэг

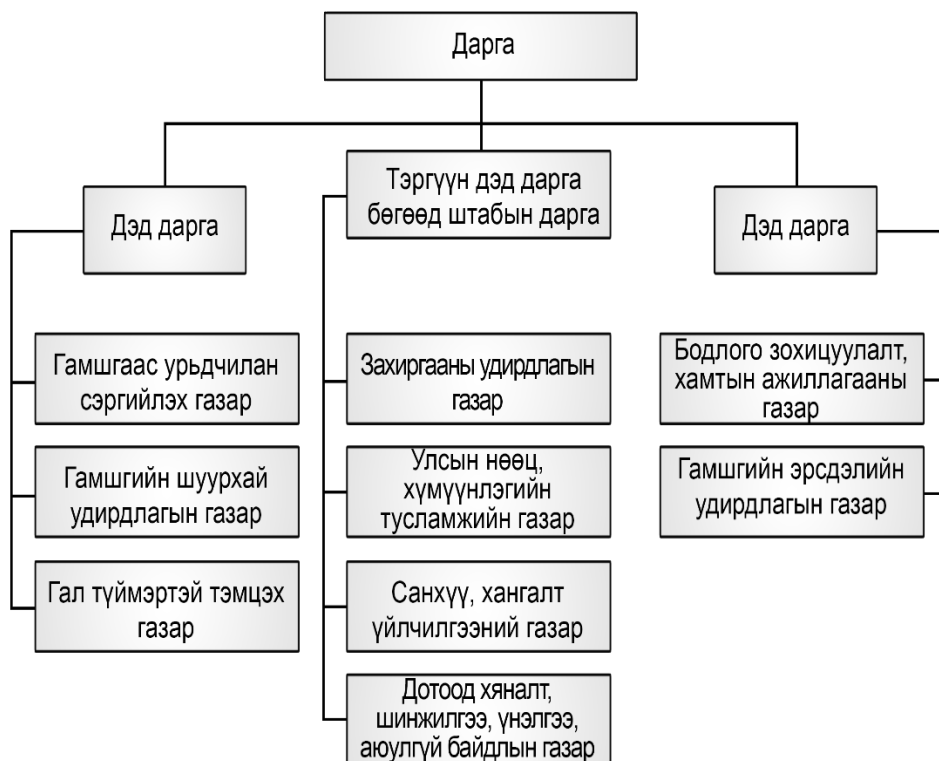
Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллага нь Монгол Улсын Шадар сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд Онцгой байдлын ерөнхий газар, Гамшиг судлалын хүрээлэн, нийслэлийн Онцгой байдлын газар, нийслэлийн 9 дүүрэг, 21 аймгийн Онцгой байдлын газар, хэлтэс, 54 Гал унтраах, аврах анги, 23 Эрэн хайх, аврах анги, салбар, бүлэг, 34 Улсын нөөцийн салбар, Аврах тусгай анги, Уул уурхайн аврах анги, Хангалт үйлчилгээний анги, Мэргэжил дээшлүүлэх давтан сургалтын төв (Сэтгэл зүй, сэргээн заслын төвтэй), Эрэлч нохойн алба, НОБГ-ын харьяанд Нийслэлийн иргэдийг гамшгаас хамгаалах сургалт арга зүйн төв гэсэн нийт 72 салбар нэгжтэйгээр бүх төрлийн гамшгийн аюулаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх, аврах, хор уршгийг арилгах, хойшлуулшгүй сэргээн босгох үндсэн чиг үүрэгтэй үйл ажиллагаагаа явуулдаг байна.

Зураг 3. Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын бүтэц



Онцгой байдлын ерөнхий газар нь “Засгийн газрын агентлагийн талаар авах зарим арга хэмжээний тухай” Засгийн газрын 2014 оны 387 дугаар тогтоол, “Онцгой байдлын ерөнхий газрын үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр батлах тухай” Монгол Улсын Шадар сайдын 2015 оны 04 дүгээр тушаалын дагуу Бодлого зохицуулалт, хамтын ажиллагааны газар, Захиргааны удирдлагын газар, Гамшгаас урьдчилан сэргийлэх газар, Гамшгийн шуурхай удирдлагын газар, Гал түймэртэй тэмцэх газар, Улсын нөөц, хүмүүнлэгийн тусламжийн газар, Санхүү, хангалт үйлчилгээний газар гэсэн 7 газартай, Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын хэлтэс гэсэн 1 хэлтэстэй 105 хүний орон тоотой үйл ажиллагаагаа явуулж байсан. 2017, 2018 оны Шадар сайдын тушаалаар Тэргүүн дэд дарга \штабын дарга\, Гамшгийн эрсдэлийн удирдлагын газрыг байгуулж, Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын хэлтсийг газар болгон өргөтгөн зохион байгуулж, дэд даргын нэг орон тоог шинээр нэмэгдүүлсэн байна.

Зураг 4. Онцгой байдлын ерөнхий газрын бүтэц



Онцгой байдлын байгууллага нь шинэчлэн байгуулагдсан цагаасаа байгууллагаа бэхжүүлэх, гадаад харилцааг хөгжүүлэх, чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцөөр албаа хангах, албан хаагчдаа сургаж хөгжүүлэх, тэдний нийгмийн баталгааг хангах үйл ажиллагааг бодлогын түвшинд шат дараалан авч хэрэгжүүлж ирсэн байна.

§2.2. Алба хаагчдын ажлын сэтгэл ханамжийн судалгааны үр дүнд хийсэн шинжилгээ

“Онцгой байдлын албаны алба хаагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллахад ажлын сэтгэл ханамж нь голлох нөлөө үзүүлнэ” гэсэн судалгааны таамаглалыг баталж нотлох зорилгоор дараах арга зүйг ашиглан судалгааг явууллаа. Үүнд:

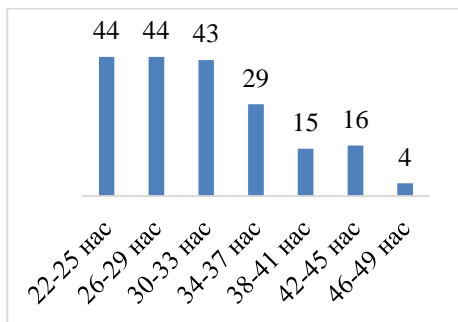
✓ Судалгаанд оролцогчдын ажил мэргэжил ялгаатай байдлыг харуулах ерөнхий мэдээллийг цуглуулах зорилгоор 6 асуулт, ажлын сэтгэл ханамжийг илрүүлэх 12 багц бүхий 69 асуулгаар судалгаа авсан.

Ажлын сэтгэл ханамжийг үнэлэх судалгаа: Энэхүү асуулга нь судалгаанд хамрагдсан алба хаагчаас ёс зүй, харилцаа, хандлага, удирдах ажилтны ур чадвар, мэргэжлийн мэдлэг, ажлын байран дах сургалт, ажлын байрнаас гадуурх сургалт, оролцоо, мэргэжлийн ур чадвар, туршлага, дэмжлэг, ажлын орчин, ажлын гүйцэтгэл, сэтгэл ханамж бүхий 69 асуулт тус бүрийг анхааралтай уншуулаад өөрийн ажил мэргэжилд тохирох үнэлгээг 1-5 түвшинд тохирох хариултыг сонгож харгалзах баганын нүдэнд оноог өгч тэмдэглэсэн ба судалгааны үр дүнгийн боловсруулалтыг судлуулагчийн авсан нийт оноог тооцон тоон үзүүлэлтээр гаргаж “Маш сайн, сайн, дунд, муу, маш муу” гэсэн 5 үзүүлэлтээр тус тус үнэлэх арга зүйгээр боловсруулалтыг хийсэн болно.

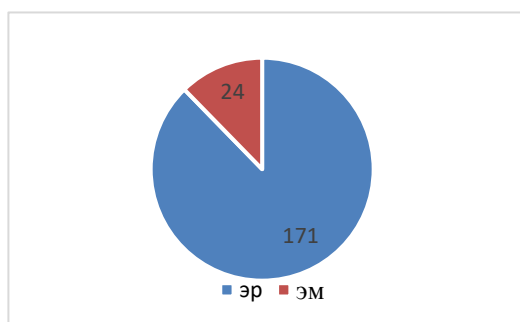
Түүвэр сонголт: Онцгой байдлын байгууллагын гал түймэр унтраах, аврах ангийн алба хаагчдын ажлын сэтгэл ханамжийг судалж, тэдгээрийн хоорондох холбоо хамааралд шинжилгээ дүгнэлт хийхэд ажлын сэтгэл ханамжийг үнэлэх судалгаанд орон нутгийн онцлог, ажлын ачаалал, удирдлагын арга барил, оролцогчдын ажил мэргэжил ялгаатай байдлыг харуулах зорилготой анкетын аргыг ашиглан судалгааг явуулсан болно. Тус судалгаанд Улаанбаатар хотын Баянзүрх дүүргийн онцгой байдлын хэлтсийн гал түймэр унтраах, аврах 35 дугаар анги, Төв, Дархан, Хөвсгөл, Орхон аймгийн онцгой байдлын газрын нийт 195 алба хаагчид хамрагдсан.

Сэтгэл ханамжийн судалгааны ялгаатай байдлыг харуулах зорилгоор аймаг, нийсэл дэх ангийн алба хаагчийн судалгааны үр дүнг нэгтгэж болон тус бүрээр харууллаа.

Зураг 5. Насны байдал



Зураг 6. Хүйсийн байдал

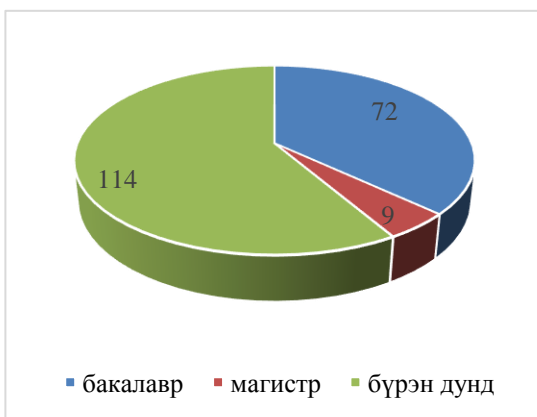


Судалгаанд онцгой байдлын байгууллагын Улаанбаатар хотын Баянзүрх дүүргийн онцгой байдлын хэлтсийн гал түймэр унтраах, аврах 35 дугаар анги, Төв, Дархан, Хөвсгөл, Орхон аймгийн онцгой байдлын газрын нийт 195 алба хаагчид хамрагдсан 22-25 насны 44, 26-29 насны 44, 30-33 насны 43, 34-37 насны 29, 38-41 насны 15, 42-45 насны 16, 46-49 насны 4 байна. Мөн судалгаанд оролцсон алба хаагчдын дийлэнх нь буюу 87.7 хувь буюу 171 эрэгтэй алба хаагч 12.3 хувь буюу 24 эмэгтэй алба хаагч хамрагдсан.

Зураг 7. Мэргэжил



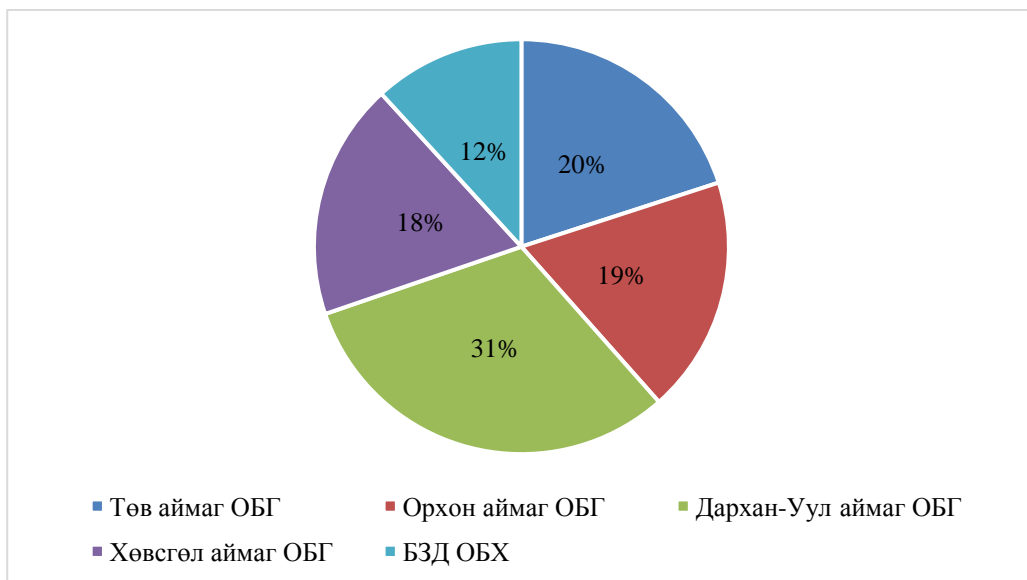
Зураг 8. Боловсрол



Тус судалгааны хамрагдсан алба хаагчдын боловсролын түвшин авч үзвэл 9 алба хаагч магистр, 72 алба хаагч бакалавр, 114 алба хаагч бүрэн дунд боловсролтой гэж асуулгад хариулсан бөгөөд дийлэнх болох 58.5 хувийг бүрэн дунд боловсролтой алба хаагч хамрагдсан нь Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийн журамд бага бүрэлдэхүүн буюу аврагч, гал сөнөөгч байна.

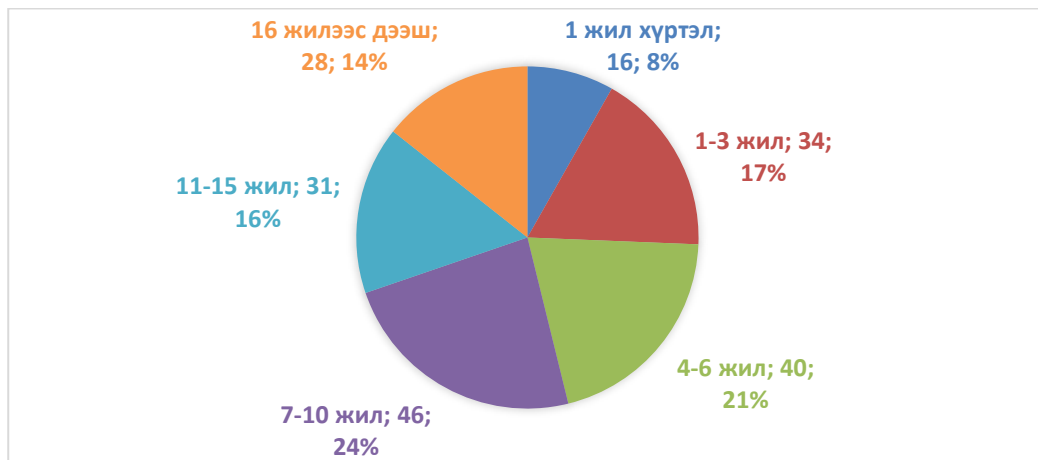
Мөн судалгаанд оролцогчдын мэргэжлийн байдлаас харахад 90 алба хаагч аврагч, гал сөнөөгч мэргэжилтэй бөгөөд 46.2 хувийг эзэлж байгаа нь хууль сахиулах үндсэн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлдгээс гадна нөгөө талаас Онцгой байдлын байгууллага нь өнөөдрийг хүртэл одоогийн Дотоод хэргийн их сургуульд алба хаагчдыг бэлтгэж, давтан сургаж байгаатай холбоотой. Харин судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдаас бусад мэргэжилтэй алба хаагчид 53 алба хаагч буюу 27.2 хувийг эзэлж байна. Мөн инженер мэргэжилтэй 14 алба хаагчид судалгаанд оролцогчдын 7.2 хувийг эзэлж байна. Эрх зүйч 11, гамшгаас хамгаалах алба 10, нягтлан бодогч 7, гагнуурчин 4, багш дасгалжуулагч 2 байна.

Зураг 9. Судалгаанд оролцогчдын ялгаатай байдлыг харуулах ажиллаж буй газар



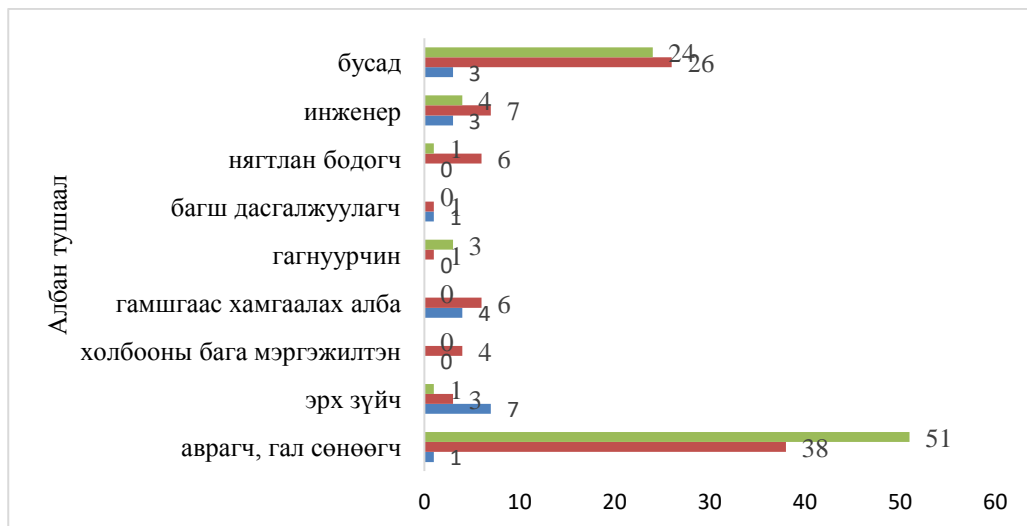
Тус судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын ажиллаж буй газар орон нутгийг хувьд авч үзвэл 39 алба хаагч буюу 20% нь Төв аймгийн онцгой байдлын газрын гал түймэр унтраах, аврах анги, 36 алба хаагч буюу 18% нь Хөвсгөл аймгийн онцгой байдлын газрын гал түймэр унтраах, аврах анги, 36 алба хаагч буюу 19% нь Орхон аймгийн онцгой байдлын газрын гал түймэр унтраах, аврах анги, 61 алба хаагч буюу 31.3% нь Дархан-Уул аймгийн онцгой байдлын газрын гал түймэр унтраах, аврах анги, 23 алба хаагч буюу 12% нь Улаанбаатар хотын Баянзүрх дүүргийн онцгой байдлын гал түймэр унтраах, аврах ангид тус тус ажиллаж байна.

Зураг 10. Нийт ажилласан жил

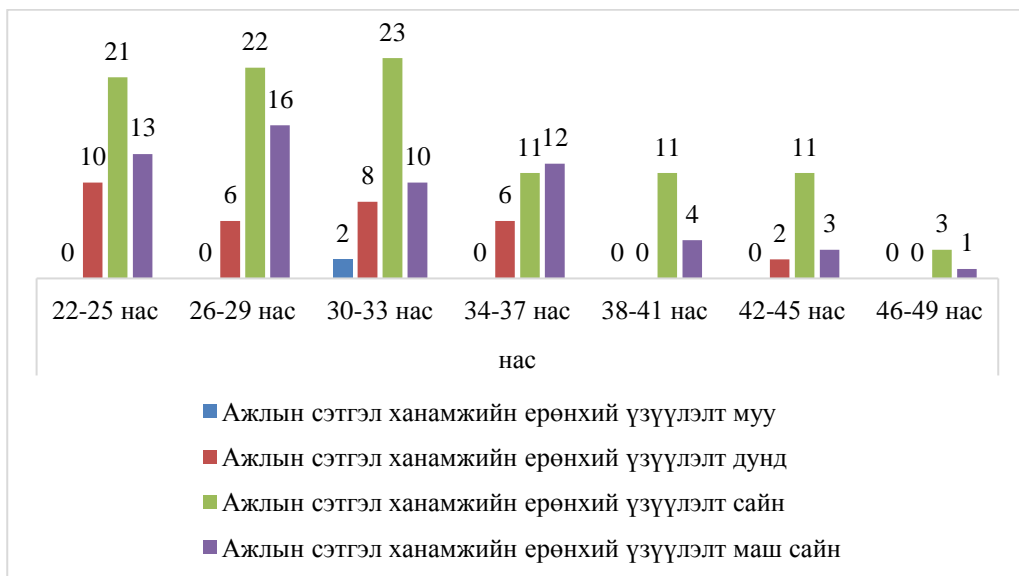


Тус судалгаанд 195 алба хаагч хамрагдаж алба хаагчдыг улсад ажилласан жилээр нь тооцон авч үзвэл 1 жил хүртэл ажилласан 16 алба хаагч буюу 8%, 1-3 жил ажилласан 34 алба хаагч буюу 17%, 4-6 жил ажилласан 40 алба хаагч буюу 21%, 7-10 жил ажилласан 46 алба хаагч буюу 24%, 11-15 жил ажилласан 31 алба хаагч буюу 16%, 16-ээс дээш жил ажилласан 28 алба хаагч буюу 14% нь Онцгой байдлын газрын гал түймэр унтраах, аврах ангид тус тус ажиллаж байна.

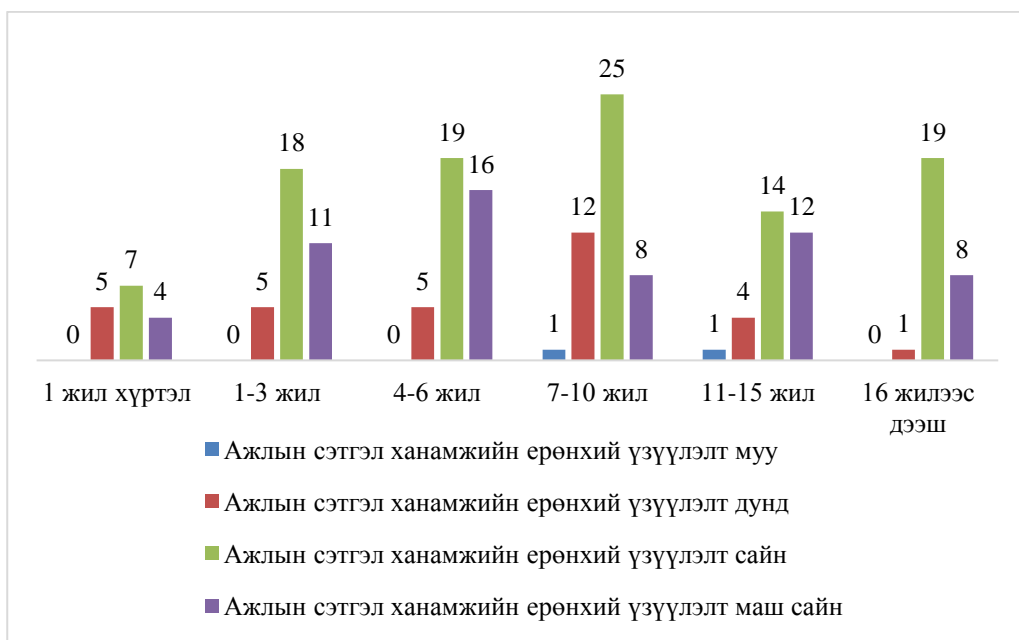
Зураг 11. Мэргэжил болон албан тушаалын харьцуулалт



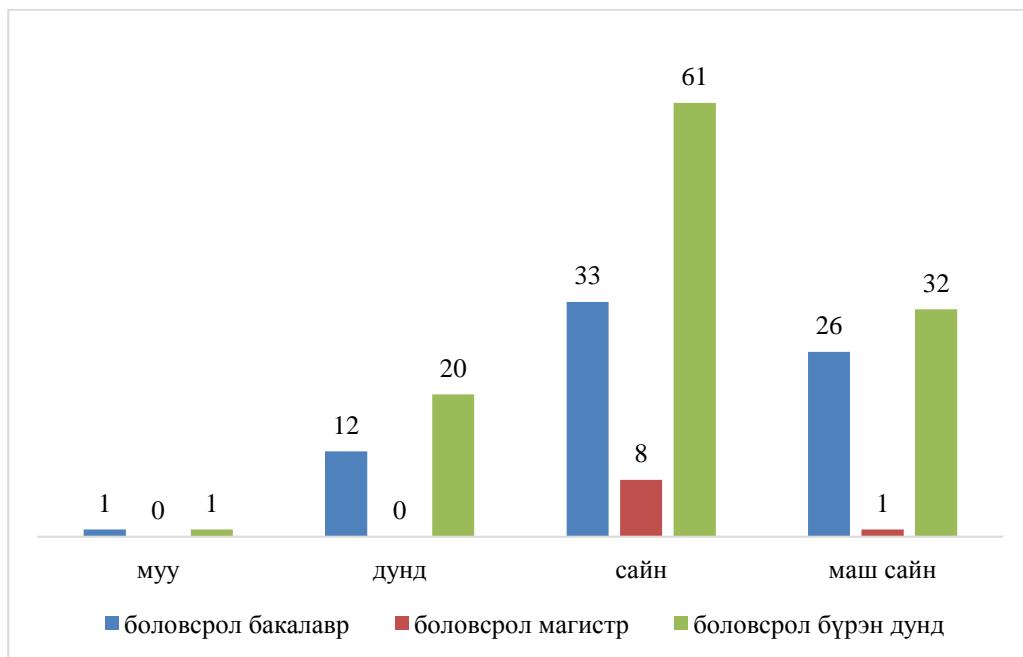
Зураг 12. Ажлын сэтгэл ханамжийн ерөнхий үзүүлэлтийг алба хаагчдын настай харьцуулсан үзүүлэлт



Зураг 13. Ажлын сэтгэл ханамжийн ерөнхий үзүүлэлтийг ажилласан жилтэй харьцуулсан үзүүлэлт



Зураг 14. Ажлын сэтгэл ханамжийн ерөнхий үзүүлэлтийг боловсролтой харьцуулсан үзүүлэлт

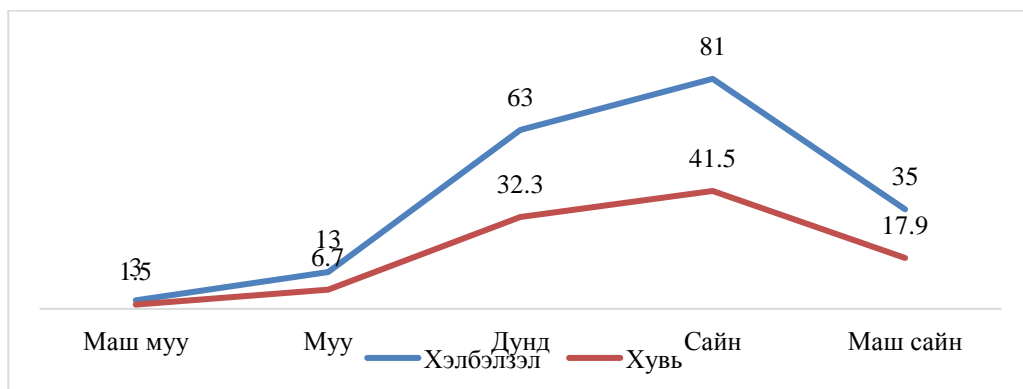


Хүснэгт 1. Ёс зүй, харилцаа, хандлага

Үзүүлэлт		Хэлбэлзэл	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
Valid	Маш муу	3	1.5	1.5	1.5
	Муу	13	6.7	6.7	8.2
	Дунд	63	32.3	32.3	40.5
	Сайн	81	41.5	41.5	82.1
	Маш сайн	35	17.9	17.9	100.0
	Нийт	195	100.0	100.0	

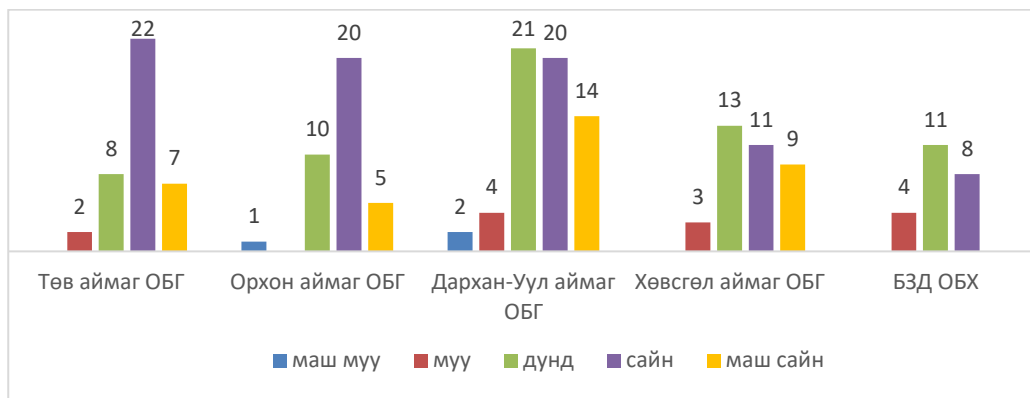
Тайлбар: Судалгааны SPSS-26.0 шинжилгээний үр дүн

Зураг 15. Ёс зүй, харилцаа, хандлага



Судалгааны цогц асуумжийн 1 дэх асуулт “Ёс зүй, харилцаа, хандлага” асуултад нийт 195 оролцогчоос 3 оролцогч ба 1.5% нь маш муу, 13 ба 6.7% нь муу, 63 ба 32.3% нь дунд, 81 ба 41.5% нь сайн, 35 ба 17.9% нь маш сайн гэж дүгнэсэн байна.

Зураг 16. Ёс зүй, харилцаа хандлагыг аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт



Алба хаагчийн ёс зүй, харилцаа, хандлага асуулгад:

- Төв аймгийн 39 алба хаагчаас 2 алба хаагч буюу 5.13% нь муу, 8 буюу 20.5% нь дунд, 22 буюу 56.4% нь сайн, 7 буюу 17.9% нь маш сайн;

- Орхон аймгийн 36 алба хаагчаас 1 буюу 2.78% нь маш муу, 10 буюу 27.8% нь дунд, 20 буюу 55.6% нь сайн, 5 буюу 13.9% нь маш сайн;

- Дархан-Уул аймгийн 61 алба хаагчаас 2 буюу 3.28% нь маш муу, 4 буюу 6.56% нь муу, 21 буюу 34.4% нь дунд, 20 буюу 32.8% нь сайн, 14 буюу 23% нь маш сайн;

- Хөвсгөл аймгийн 36 алба хаагчаас 3 буюу 8.33% нь муу, 13 буюу 36.1% нь дунд, 11 буюу 30.6% нь сайн, 9 буюу 25% нь маш сайн;

- Баянзүрх дүүргийн гал түймэр унтраах, аврах 35 дугаар ангийн 23 алба хаагчаас 4 буюу 17.4% нь муу, 11 буюу 47.8% нь дунд, 8 буюу 34.8% нь сайн гэж тус тус дүгнэсэн.

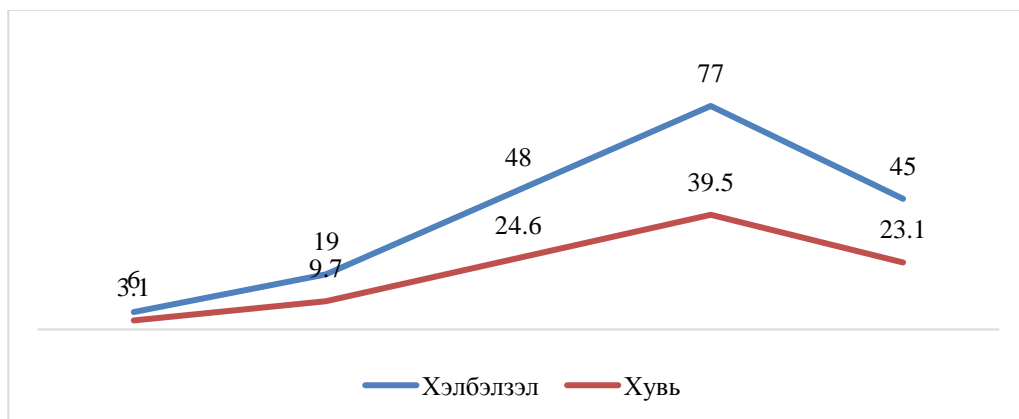
Хүснэгт 2. Удирдах ажилтны ур чадвар

Үзүүлэлт	Хэлбэлзэл	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
Маш муу	6	3.1	3.1	3.1
Муу	19	9.7	9.7	12.8
Дунд	48	24.6	24.6	37.4
Сайн	77	39.5	39.5	76.9

Маш сайн	45	23.1	23.1	100.0
Нийт	195	100.0	100.0	

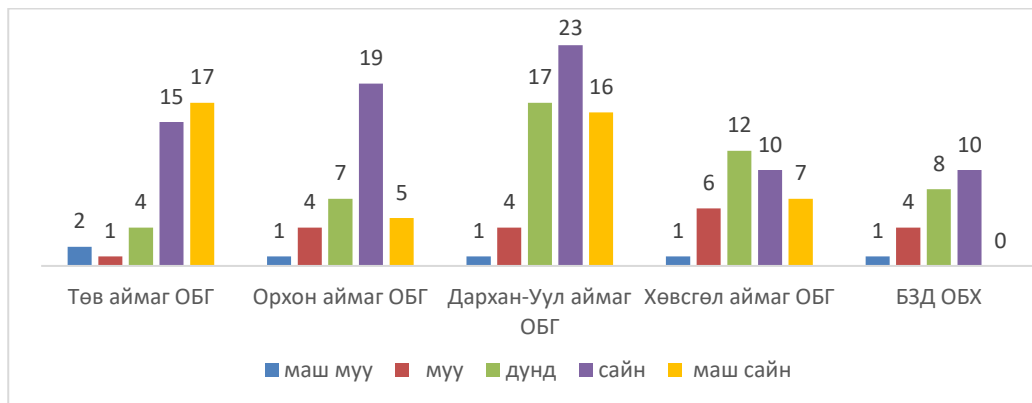
Тайлбар: Судалгааны SPSS-26.0 шинжилгээний үр дүн

Зураг 17. Удирдах ажилтны ур чадвар



Судалгааны цогц асуумжийн 2 дахь асуулт “Удирдах ажилтны ур чадвар” асуултад нийт 195 оролцогчоос 6 оролцогч ба 3.1% нь маш муу, 19 ба 9.7% нь муу, 48 ба 24.6% нь дунд, 77 ба 39.5% нь сайн, 45 ба 23.1% нь маш сайн гэж дүгнэсэн байна.

Зураг 18. Удирдах ажилтны ур чадварыг аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт



Удирдах ажилтны ур чадвар асуулгад:

- Төв аймгийн 39 алба хаагчаас 2 алба хаагч буюу 5.13% нь маш муу, 1 буюу 2.56% нь муу, 4 буюу 10.3% нь дунд, 15 буюу 38.5% нь сайн, 17 буюу 43.6% нь маш сайн;

- Орхон аймгийн 36 алба хаагчаас 1 буюу 2.78% нь маш муу, 4 буюу 11.1% нь муу, 7 буюу 19.4% нь дунд, 19 буюу 52.8% нь сайн, 5 буюу 13.9% нь маш сайн;

- Дархан-Уул аймгийн 61 алба хаагчаас 1 буюу 1.64% нь маш муу, 4 буюу 6.56% нь муу, 17 буюу 27.9% нь дунд, 23 буюу 37.7% нь сайн, 16 буюу 26.2% нь маш сайн;

- Хөвсгөл аймгийн 36 алба хаагчаас 1 буюу 2.78% нь маш муу, 6 буюу 16.7% нь муу, 12 буюу 33.3% нь дунд, 10 буюу 27.8% нь сайн, 7 буюу 19.4% нь маш сайн;

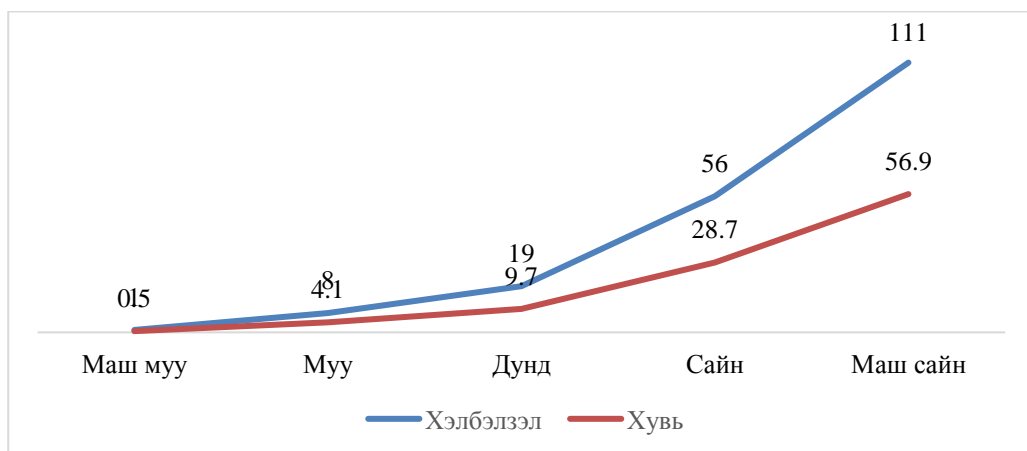
- Баянзүрх дүүргийн гал түймэр унтраах, аврах 35 дугаар ангийн 23 алба хаагчаас 1 буюу 4.35% нь маш муу, 4 буюу 17.4% нь муу, 8 буюу 34.8% нь дунд, 10 буюу 43.5% нь сайн гэж тус тус дүгнэсэн.

Хүснэгт 3. Мэргэжлийн мэдлэг

Үзүүлэлт	Хэлбэлзэл	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
Маш муу	1	0.5	0.5	0.5
Муу	8	4.1	4.1	4.6
Дунд	19	9.7	9.7	14.4
Сайн	56	28.7	28.7	43.1
Маш сайн	111	56.9	56.9	100.0
Нийт	195	100.0	100.0	

Тайлбар: Судалгааны SPSS-26.0 шинжилгээний үр дүн

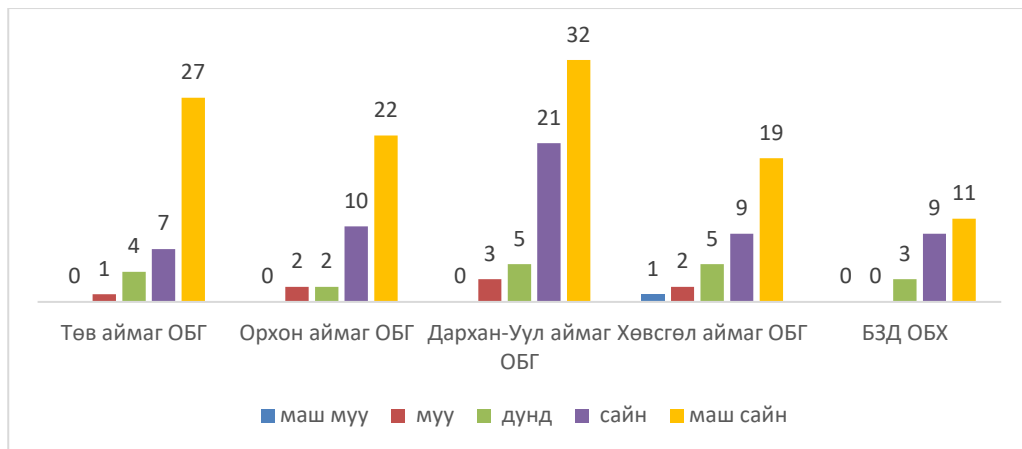
Зураг 19. Мэргэжлийн мэдлэг



Судалгааны цогц асуумжийн 3 дахь асуулт “Мэргэжлийн мэдлэг” асуултад нийт 195 оролцогчоос 1 оролцогч ба 0.5% нь маш муу, 8 ба 4.1%

нь муу, 19 ба 9.7% нь дунд, 56 ба 28.7% нь сайн, 111 ба 56.9% нь маш сайн гэж дүгнэсэн байна.

Зураг 20. Мэргэжлийн мэдлэгийг аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт



Мэргэжлийн мэдлэг асуулгад:

- Төв аймгийн 39 алба хаагчаас 1 буюу 2.56% нь муу, 4 буюу 10.3% нь дунд, 7 буюу 17.9% нь сайн, 27 буюу 69.2% нь маш сайн;

- Орхон аймгийн 36 алба хаагчаас 2 буюу 5.56% нь муу, 2 буюу 5.56% нь дунд, 10 буюу 27.8% нь сайн, 22 буюу 61.1% нь маш сайн;

- Дархан-Уул аймгийн 61 алба хаагчаас 3 буюу 4.92% нь муу, 5 буюу 8.2% нь дунд, 21 буюу 34.4% нь сайн, 32 буюу 52.5% нь маш сайн;

- Хөвсгөл аймгийн 36 алба хаагчаас 1 буюу 2.78% нь маш муу, 2 буюу 5.56% нь муу, 5 буюу 13.9% нь дунд, 9 буюу 25% нь сайн, 19 буюу 52.8% нь маш сайн;

- Баянзүрх дүүргийн гал түймэр унтраах, аврах 35 дугаар ангийн 23 алба хаагчаас 3 буюу 13% нь дунд, 9 буюу 39.1% нь сайн, 11 буюу 47.8% нь маш сайн гэж тус тус дүгнэсэн.

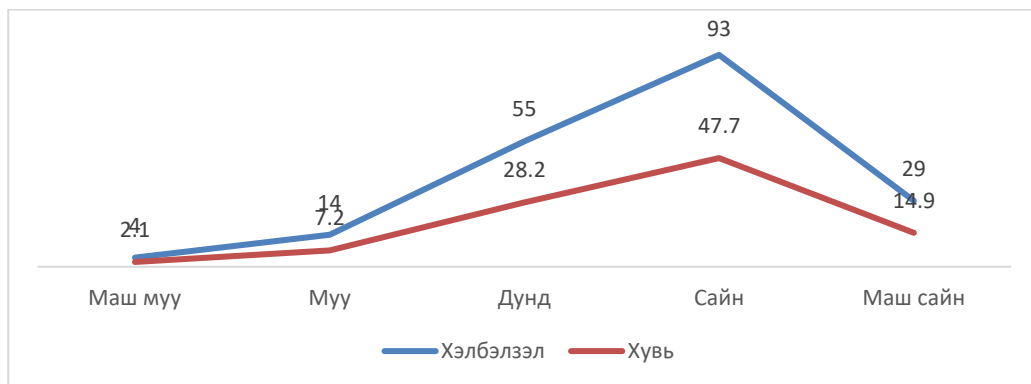
Хүснэгт 4. Ажлын байран дахь сургалт

Үзүүлэлт	Хэлбэлзэл	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
Маш муу	4	2.1	2.1	2.1
Муу	14	7.2	7.2	9.2
Дунд	55	28.2	28.2	37.4
Сайн	93	47.7	47.7	85.1
Маш сайн	29	14.9	14.9	100.0

Нийт	195	100.0	100.0
------	-----	-------	-------

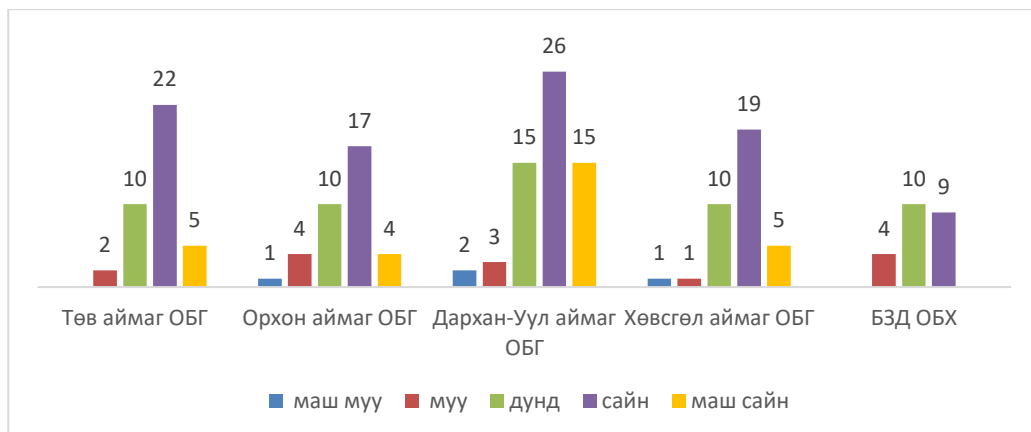
Тайлбар: Судалгааны SPSS-26.0 шинжилгээний үр дүн

Зураг 21. Ажлын байран дахь сургалт



Судалгааны цогц асуумжийн 4 дэх асуулт “Ажлын байран дахь сургалт” асуултад нийт 195 оролцогчоос 4 оролцогч ба 2.1% нь маш муу, 14 ба 7.2% нь муу, 55 ба 28.2% нь дунд, 93 ба 47.7% нь сайн, 29 ба 14.9% нь маш сайн гэж дүгнэсэн байна.

Зураг 22. Ажлын байран дахь сургалтыг аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт



Ажлын байран дахь сургалт асуулгад:

- Төв аймгийн 39 алба хаагчаас 2 буюу 5.13% нь муу, 10 буюу 25.6% нь дунд, 22 буюу 56.4% нь сайн, 5 буюу 12.8% нь маш сайн;

- Орхон аймгийн 36 алба хаагчаас 1 буюу 2.78% нь маш муу, 4 буюу 11.1% нь муу, 10 буюу 27.8% нь дунд, 17 буюу 47.2% нь сайн, 4 буюу 11.1% нь маш сайн;

- Дархан-Уул аймгийн 61 алба хаагчаас 2 буюу 3.28% нь маш муу, 3 буюу 4.92% нь муу, 15 буюу 24.6% нь дунд, 26 буюу 42.6% нь сайн, 15 буюу 24.6% нь маш сайн;

- Хөвсгөл аймгийн 36 алба хаагчаас 1 буюу 2.78% нь маш муу, 1 буюу 2.78% нь муу, 10 буюу 27.8% нь дунд, 19 буюу 52.8% нь сайн, 5 буюу 13.9% нь маш сайн;

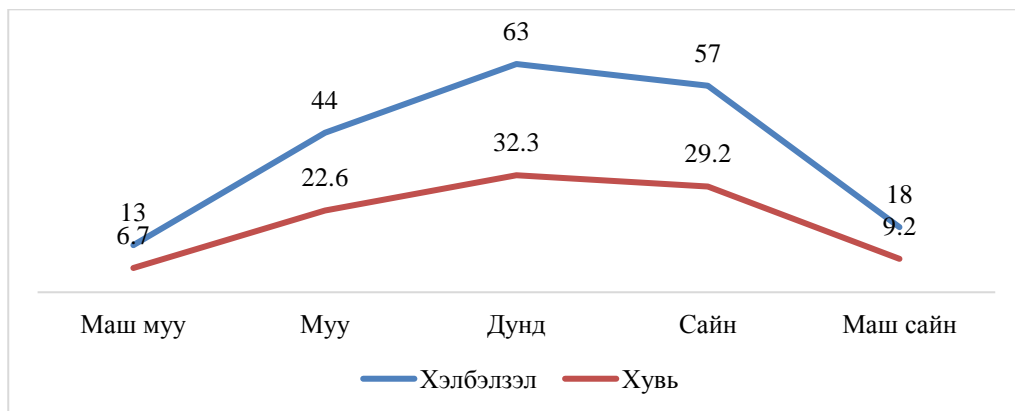
- Баянзүрх дүүргийн гал түймэр унтраах, аврах 35 дугаар ангийн 23 алба хаагчаас 4 буюу 17.4% нь муу, 10 буюу 43.5% нь дунд, 9 буюу 39.1 % нь сайн гэж тус тус дүгнэсэн.

Хүснэгт 5. Ажлын байрнаас гадуурх сургалт

Үзүүлэлт	Хэлбэлзэл	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
Маш муу	13	6.7	6.7	6.7
Муу	44	22.6	22.6	29.2
Дунд	63	32.3	32.3	61.5
Сайн	57	29.2	29.2	90.8
Маш сайн	18	9.2	9.2	100.0
Нийт	195	100.0	100.0	

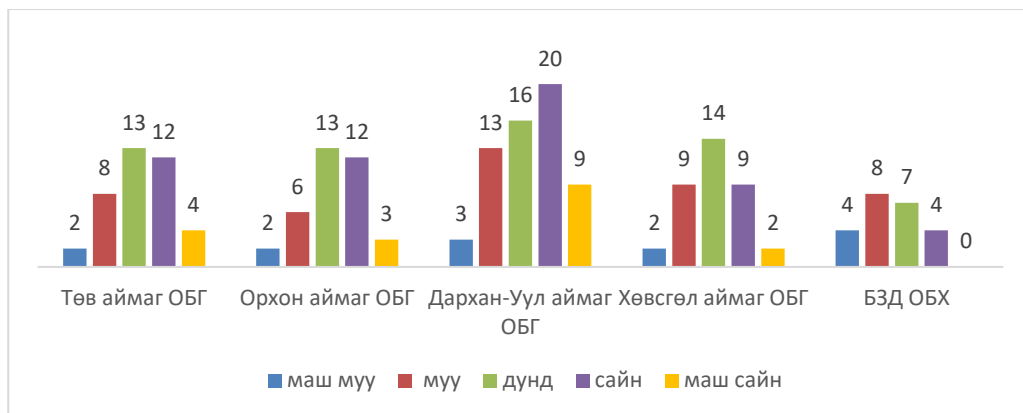
Тайлбар: Судалгааны SPSS-26.0 шинжилгээний үр дүн

Зураг 23. Ажлын байрнаас гадуурх сургалт



Судалгааны цогц асуумжийн 5 дахь асуулт “Ажлын байрнаас гадуурх сургалт” асуултад нийт 195 оролцогчоос 13 оролцогч ба 6.7% нь маш муу, 44 ба 22.6% нь муу, 63 ба 32.3% нь дунд, 57 ба 29.2% нь сайн, 18 ба 9.2% нь маш сайн гэж дүгнэсэн байна.

Зураг 24. Ажлын байрнаас гадуурх сургалтыг аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт



Ажлын байрнаас гадуурх сургалт асуулгад:

- Төв аймгийн 39 алба хаагчаас 2 буюу 5.13% нь маш муу, 8 буюу 20.5% нь муу, 13 буюу 33.3% нь дунд, 12 буюу 30.8% нь сайн, 4 буюу 10.3% нь маш сайн;

- Орхон аймгийн 36 алба хаагчаас 2 буюу 5.56, нь маш муу, 6 буюу 16.7% нь муу, 13 буюу 36.1% нь дунд, 12 буюу 33.3% нь сайн, 3 буюу 8.33% нь маш сайн;

- Дархан-Уул аймгийн 61 алба хаагчаас 3 буюу 4.92% нь маш муу, 13 буюу 21.3% нь муу, 16 буюу 26.2% нь дунд, 20 буюу 32.8% нь сайн, 9 буюу 14.8% нь маш сайн;

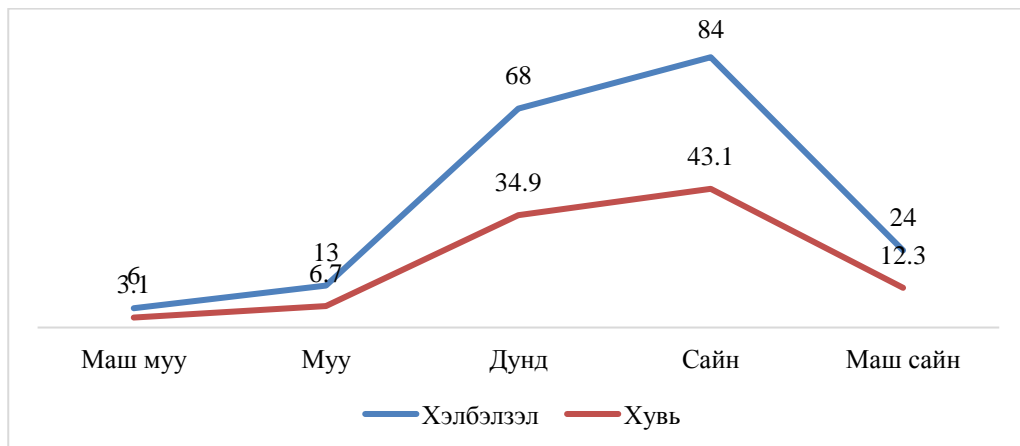
- Хөвсгөл аймгийн 36 алба хаагчаас 2 буюу 5.56% нь маш муу, 9 буюу 25% нь муу, 14 буюу 38.9% нь дунд, 9 буюу 25% нь сайн, 2 буюу 5.56% нь маш сайн;

- Баянзүрх дүүргийн гал түймэр унтраах, аврах 35 дугаар ангийн 23 алба хаагчаас 4 буюу 17.4% нь маш муу, 8 буюу 34.8% нь муу, 7 буюу 30.4% нь дунд, 4 буюу 17.4% нь сайн гэж тус тус дүгнэсэн.

Хүснэгт 6. Оролцоо

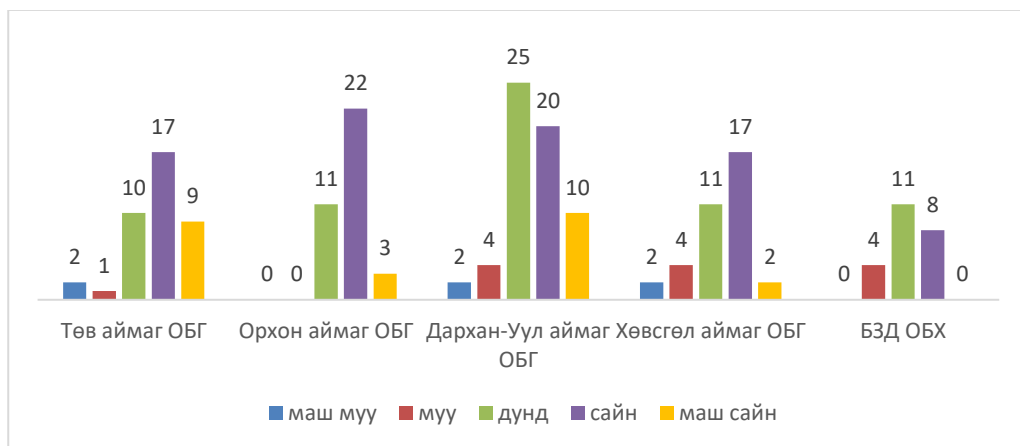
Үзүүлэлт	Хэлбэлзэл	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
Маш муу	6	3.1	3.1	3.1
Муу	13	6.7	6.7	9.7
Дунд	68	34.9	34.9	44.6
Сайн	84	43.1	43.1	87.7
Маш сайн	24	12.3	12.3	100.0
Нийт	195	100.0	100.0	

Зураг 25. Оролцоо



Судалгааны цогц асуумжийн 6 дахь асуулт “Оролцоо” асуултад нийт 195 оролцогчоос 6 оролцогч ба 3.1% нь маш муу, 13 ба 6.7% нь муу, 68 ба 34.9% нь дунд, 84 ба 43.1% нь сайн, 24 ба 12.3% нь маш сайн гэж дүгнэсэн байна.

Зураг 26. Оролцоог аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт



Оролцоо асуулгад:

- Төв аймгийн 39 алба хаагчаас 2 буюу 5.13% нь маш муу, 1 буюу 2.56% нь муу, 10 буюу 25.6% нь дунд, 17 буюу 43.6% нь сайн, 9 буюу 23.1% нь маш сайн;

- Орхон аймгийн 36 алба хаагчаас 11 буюу 30.6% нь дунд, 22 буюу 61.1% нь сайн, 3 буюу 8.33% нь маш сайн;

- Дархан-Уул аймгийн 61 алба хаагчаас 2 буюу 3.28% нь маш муу, 4 буюу 6.56% нь муу, 25 буюу 41% нь дунд, 20 буюу 32.8% нь сайн, 10 буюу 16.4% нь маш сайн;

- Хөвсгөл аймгийн 36 алба хаагчаас 2 буюу 5.56% нь маш муу, 4 буюу 11.1% нь муу, 11 буюу 30.6% нь дунд, 17 буюу 47.2% нь сайн, 2 буюу 5.56% нь маш сайн;

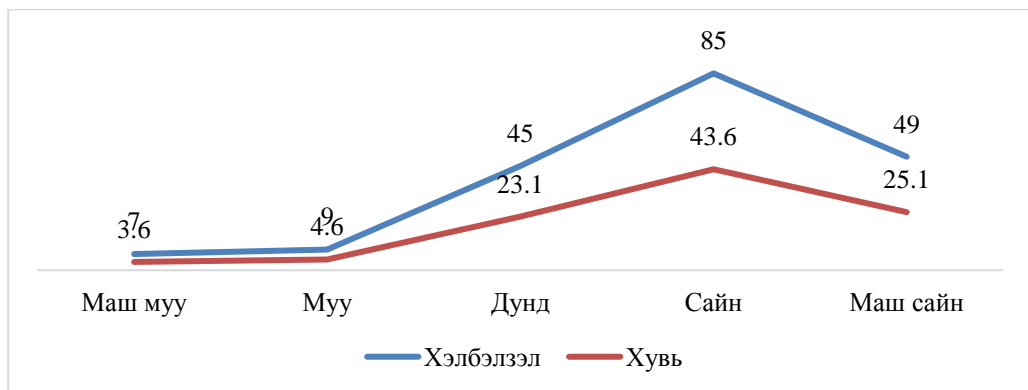
- Баянзүрх дүүргийн гал түймэр унтраах, аврах 35 дугаар ангийн 23 алба хаагчаас 4 буюу 17.4% нь муу, 11 буюу 47.8% нь дунд, 8 буюу 34.8% нь сайн гэж тус тус дүгнэсэн.

Хүснэгт 7. Мэргэжлийн ур чадвар

Үзүүлэлт	Хэлбэлзэл	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
Маш муу	7	3.6	3.6	3.6
Муу	9	4.6	4.6	8.2
Дунд	45	23.1	23.1	31.3
Сайн	85	43.6	43.6	74.9
Маш сайн	49	25.1	25.1	100.0
Нийт	195	100.0	100.0	

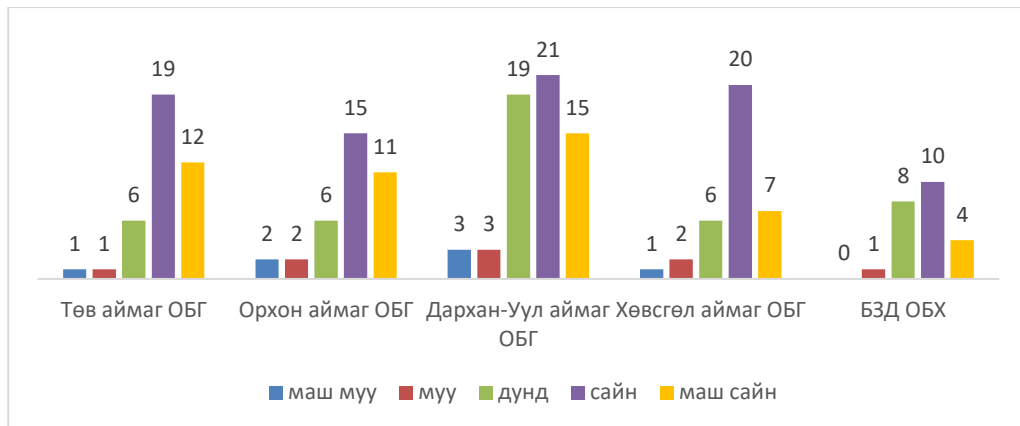
Тайлбар: Судалгааны SPSS-26.0 шинжилгээний үр дүн

Зураг 27. Мэргэжлийн ур чадвар



Судалгааны цогц асуумжийн 7 дахь асуулт “Мэргэжлийн ур чадвар” асуултад нийт 195 оролцогчоос 7 оролцогч ба 3.6% нь маш муу, 9 ба 4.6% нь муу, 45 ба 23.1% нь дунд, 85 ба 43.6% нь сайн, 49 ба 25.1% нь маш сайн гэж дүгнэсэн байна.

Зураг 28. Мэргэжлийн ур чадварыг аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт



Мэргэжлийн ур чадвар асуулгад:

- Төв аймгийн 39 алба хаагчаас 1 буюу 2.56% нь маш муу, 1 буюу 2.56% нь муу, 6 буюу 15.4% нь дунд, 19 буюу 48.7% нь сайн, 12 буюу 30.8% нь маш сайн;

- Орхон аймгийн 36 алба хаагчаас 2 буюу 5.56% нь маш муу, 2 буюу 5.56% нь муу, 6 буюу 16.7% нь дунд, 15 буюу 41.7% нь сайн, 11 буюу 30.6% нь маш сайн;

- Дархан-Уул аймгийн 61 алба хаагчаас 3 буюу 4.92% нь маш муу, 3 буюу 4.92% нь муу, 19 буюу 31.1% нь дунд, 21 буюу 34.4% нь сайн, 15 буюу 24.6% нь маш сайн;

- Хөвсгөл аймгийн 36 алба хаагчаас 1 буюу 2.78% нь маш муу, 2 буюу 5.56% нь муу, 6 буюу 16.7% нь дунд, 20 буюу 55.6% нь сайн, 7 буюу 19.4% нь маш сайн;

- Баянзүрх дүүргийн гал түймэр унтраах, аврах 35 дугаар ангийн 23 алба хаагчаас 1 буюу 4.35% нь муу, 8 буюу 34.8% нь дунд, 10 буюу 43.5% нь сайн, 4 буюу 17.4% нь маш сайн гэж тус тус дүгнэсэн.

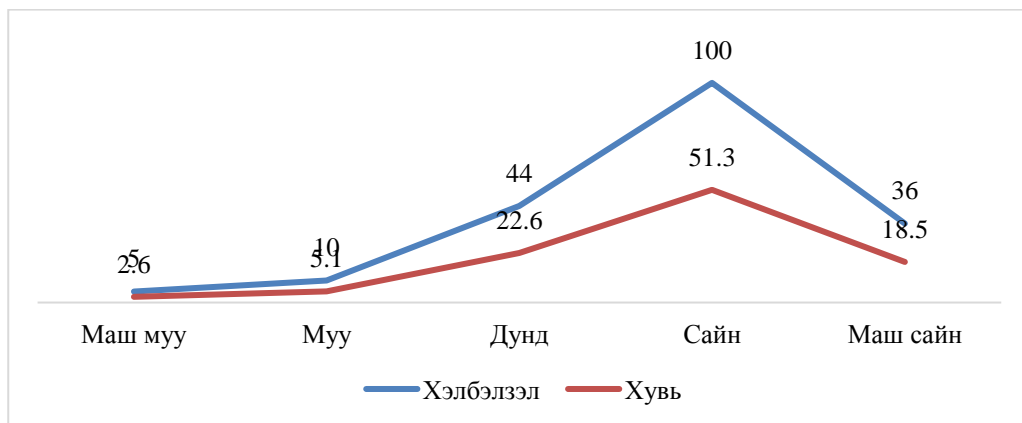
Хүснэгт 8. Туршлага

Үзүүлэлт	Хэлбэлзэл	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
Маш муу	5	2.6	2.6	2.6
Муу	10	5.1	5.1	7.7
Дунд	44	22.6	22.6	30.3
Сайн	100	51.3	51.3	81.5
Маш сайн	36	18.5	18.5	100.0

Нийт	195	100.0	100.0
------	-----	-------	-------

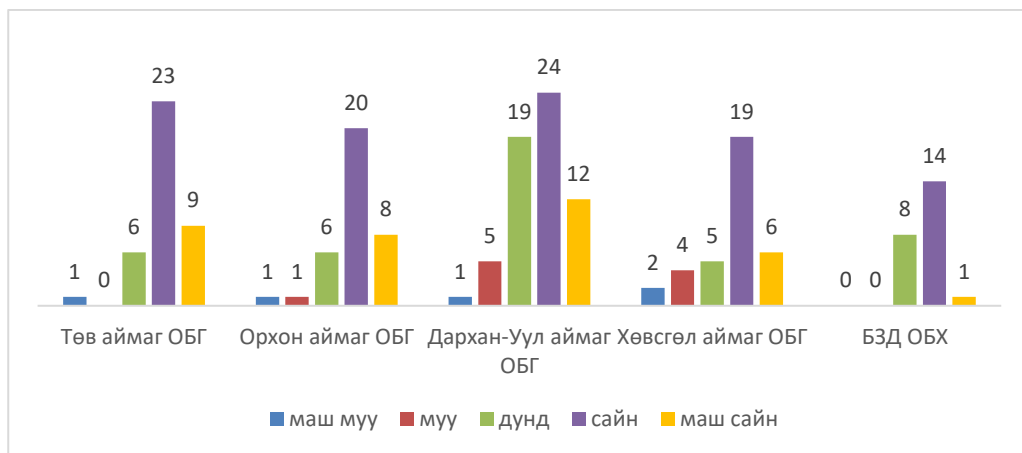
Тайлбар: Судалгааны SPSS-26.0 шинжилгээний үр дүн

Зураг 29. Туршлага



Судалгааны цогц асуумжийн 8 дахь асуулт “Туршлага” асуултад нийт 195 оролцогчоос 5 оролцогч ба 2.6% нь маш муу, 10 ба 5.1% нь муу, 44 ба 22.6% нь дунд, 100 ба 51.3% нь сайн, 36 ба 18.5% нь маш сайн гэж дүгнэсэн байна.

Зураг 30. Туршлагыг аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт



Туршлага асуулгад:

- Төв аймгийн 39 алба хаагчаас 1 буюу 2.56% нь маш муу, 6 буюу 15.4% нь дунд, 23 буюу 59% нь сайн, 9 буюу 23.1% нь маш сайн;

- Орхон аймгийн 36 алба хаагчаас 1 буюу 2.78% нь маш муу, 1 буюу 2.78% нь муу, 6 буюу 16.7% нь дунд, 20 буюу 55.6% нь сайн, 8 буюу 22.2% нь маш сайн;

- Дархан-Уул аймгийн 61 алба хаагчаас 1 буюу 1.64% нь маш муу, 5 буюу 8.2% нь муу, 19 буюу 31.1% нь дунд, 24 буюу 39.3% нь сайн, 12 буюу 19.7% нь маш сайн;

- Хөвсгөл аймгийн 36 алба хаагчаас 2 буюу 5.56% нь маш муу, 4 буюу 11.1% нь муу, 5 буюу 13.9% нь дунд, 19 буюу 52.8% нь сайн, 6 буюу 16.7% нь маш сайн;

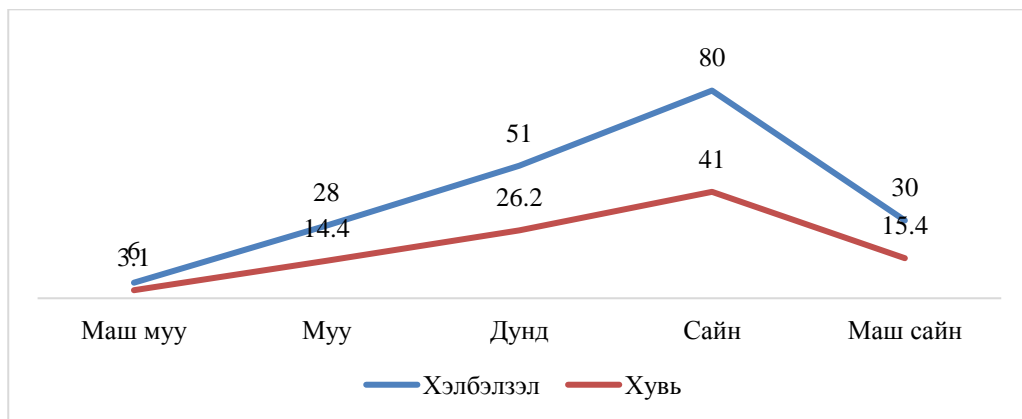
- Баянзүрх дүүргийн гал түймэр унтраах, аврах 35 дугаар ангийн 23 алба хаагчаас 8 буюу 34.8% нь дунд, 14 буюу 60.9% нь сайн, 1 буюу 4.35% нь маш сайн гэж тус тус дүгнэсэн.

Хүснэгт 9. Дэмжлэг

Үзүүлэлт	Хэлбэлзэл	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
Маш муу	6	3.1	3.1	3.1
Муу	28	14.4	14.4	17.4
Дунд	51	26.2	26.2	43.6
Сайн	80	41.0	41.0	84.6
Маш сайн	30	15.4	15.4	100.0
Нийт	195	100.0	100.0	

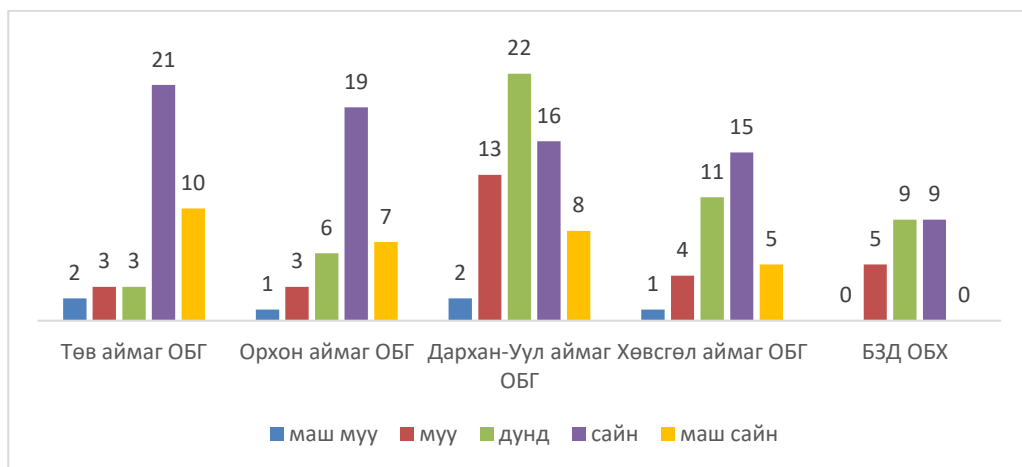
Тайлбар: Судалгааны SPSS-26.0 шинжилгээний үр дүн

Зураг 31. Дэмжлэг



Судалгааны цогц асуумжийн 9 дэх асуулт “Дэмжлэг” асуултад нийт 195 оролцогчоос 6 оролцогч ба 3.1% нь маш муу, 28 ба 14.4% нь муу, 51 ба 26.2% нь дунд, 80 ба 41.0% нь сайн, 30 ба 15.4% нь маш сайн гэж дүгнэсэн байна.

Зураг 32. Дэмжлэг аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт



Дэмжлэг асуулгад:

- Төв аймгийн 39 алба хаагчаас 2 буюу 5.13% нь маш муу, 3 буюу 7.69% нь муу, 3 буюу 7.69% нь дунд, 21 буюу 53.8% нь сайн, 10 буюу 25.6% нь маш сайн;

- Орхон аймгийн 36 алба хаагчаас 1 буюу 2.78% нь маш муу, 3 буюу 8.33% нь муу, 6 буюу 16.7% нь дунд, 19 буюу 52.8% нь сайн, 7 буюу 19.7% нь маш сайн;

- Дархан-Уул аймгийн 61 алба хаагчаас 2 буюу 3.28% нь маш муу, 13 буюу 21.3% нь муу, 22 буюу 36.1% нь дунд, 16 буюу 26.2% нь сайн, 8 буюу 13.1% нь маш сайн;

- Хөвсгөл аймгийн 36 алба хаагчаас 1 буюу 2.78% нь маш муу, 4 буюу 11.1% нь муу, 11 буюу 30.6% нь дунд, 15 буюу 41.7% нь сайн, 5 буюу 13.9% нь маш сайн;

- Баянзүрх дүүргийн гал түймэр унтраах, аврах 35 дугаар ангийн 23 алба хаагчаас 5 буюу 21.7% нь муу, 9 буюу 39.1% нь дунд, 9 буюу 39.1% нь сайн гэж тус тус дүгнэсэн.

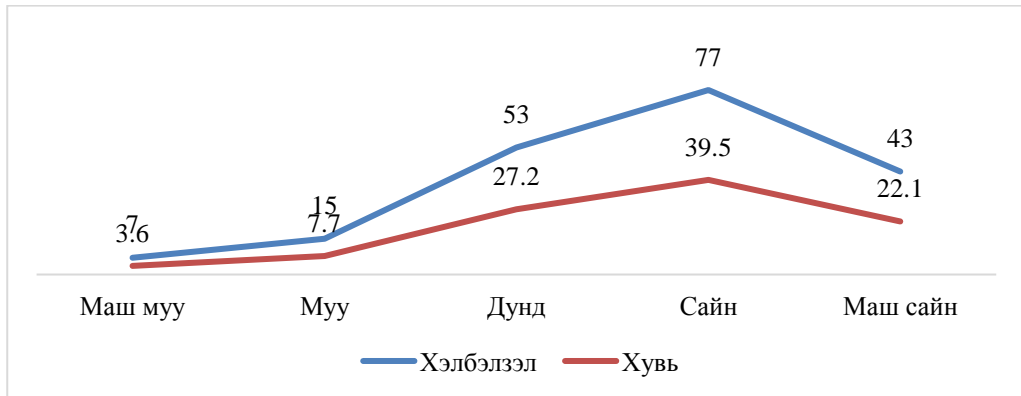
Хүснэгт 10. Ажлын орчин

Үзүүлэлт	Хэлбэлзэл	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
Маш муу	7	3.6	3.6	3.6
Муу	15	7.7	7.7	11.3
Дунд	53	27.2	27.2	38.5
Сайн	77	39.5	39.5	77.9
Маш сайн	43	22.1	22.1	100.0

Нийт	195	100.0	100.0
------	-----	-------	-------

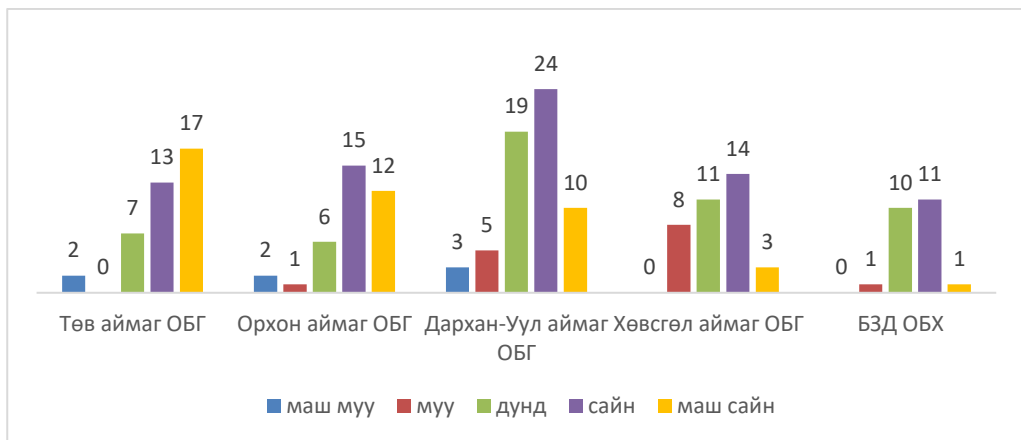
Тайлбар: Судалгааны SPSS-26.0 шинжилгээний үр дүн

Зураг 33. Ажлын орчин



Судалгааны цогц асуумжийн 10 дахь асуулт “Ажлын орчин” асуултад нийт 195 оролцогчоос 7 оролцогч ба 3.6% нь маш муу, 15 ба 7.7% нь муу, 53 ба 27.2% нь дунд, 77 ба 39.5% нь сайн, 43 ба 22.1% нь маш сайн гэж дүгнэсэн байна.

Зураг 34. Ажлын орчин аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт



Ажлын орчин асуулгад:

- Төв аймгийн 39 алба хаагчаас 2 буюу 5.13% нь маш муу, 7 буюу 17.9% нь дунд, 13 буюу 33.3% нь сайн, 17 буюу 43.6% нь маш сайн;

- Орхон аймгийн 36 алба хаагчаас 2 буюу 5.56% нь маш муу, 1 буюу 2.78% нь муу, 6 буюу 16.7% нь дунд, 15 буюу 41.7% нь сайн, 12 буюу 33.3% нь маш сайн;

- Дархан-Уул аймгийн 61 алба хаагчаас 3 буюу 4.92% нь маш муу, 5 буюу 8.2% нь муу, 19 буюу 31.1% нь дунд, 24 буюу 39.9% нь сайн, 10 буюу 16.4% нь маш сайн;

- Хөвсгөл аймгийн 36 алба хаагчаас 8 буюу 22.2% нь муу, 11 буюу 30.6% нь дунд, 14 буюу 38.9% нь сайн, 3 буюу 8.33% нь маш сайн;

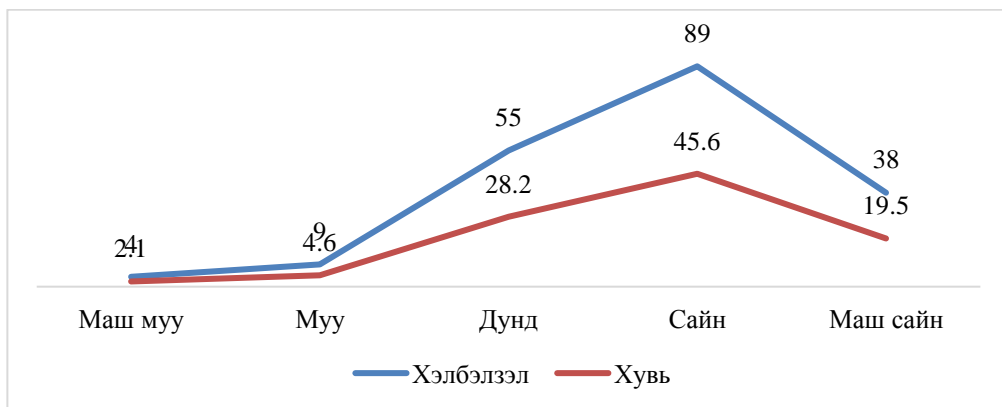
- Баянзүрх дүүргийн гал түймэр унтраах, аврах 35 дугаар ангийн 23 алба хаагчаас 1 буюу 4.35% нь муу, 10 буюу 43.5% нь дунд, 11 буюу 47.8% нь сайн, 1 буюу 4.35% нь маш сайн гэж тус тус дүгнэсэн.

Хүснэгт 11. Ажлын гүйцэтгэл

Үзүүлэлт	Хэлбэлзэл	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
Маш муу	4	2.1	2.1	2.1
Муу	9	4.6	4.6	6.7
Дунд	55	28.2	28.2	34.9
Сайн	89	45.6	45.6	80.5
Маш сайн	38	19.5	19.5	100.0
Нийт	195	100.0	100.0	

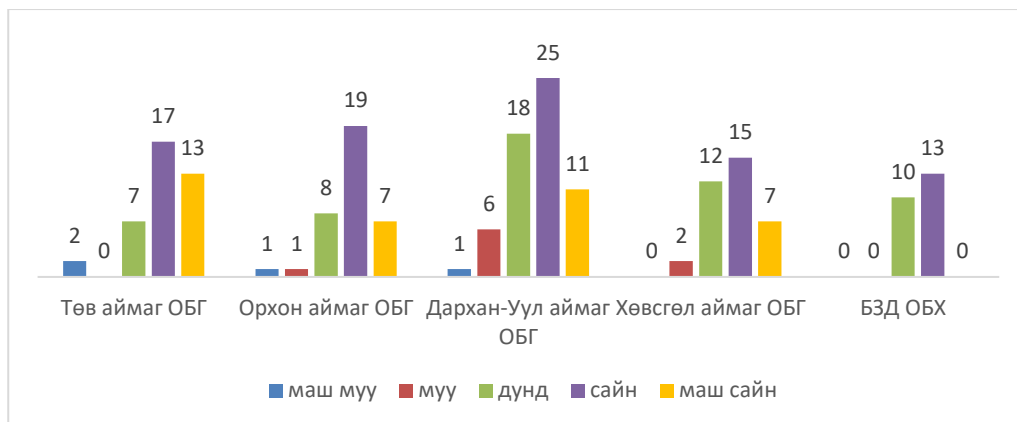
Тайлбар: Судалгааны SPSS-26.0 шинжилгээний үр дүн

Зураг 35. Ажлын гүйцэтгэл



Судалгааны цогц асуумжийн 11 дэх асуулт “Ажлын гүйцэтгэл” асуултад нийт 195 оролцогчоос 4 оролцогч ба 2.1% нь маш муу, 9 ба 4.6% нь муу, 55 ба 28.2% нь дунд, 89 ба 45.6% нь сайн, 38 ба 19.5% нь маш сайн гэж дүгнэсэн байна.

Зураг 36. Ажлын гүйцэтгэл аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт



Ажлын гүйцэтгэл асуулгад:

- Төв аймгийн 39 алба хаагчаас 2 буюу 5.13% нь маш муу, 7 буюу 17.9% нь дунд, 17 буюу 43.6% нь сайн, 13 буюу 33.3% нь маш сайн;

- Орхон аймгийн 36 алба хаагчаас 1 буюу 2.78% нь маш муу, 1 буюу 2.78% нь муу, 8 буюу 22.2% нь дунд, 19 буюу 52.8% нь сайн, 7 буюу 19.4% нь маш сайн;

- Дархан-Уул аймгийн 61 алба хаагчаас 1 буюу 1.64% нь маш муу, 6 буюу 9.84% нь муу, 18 буюу 29.5% нь дунд, 25 буюу 41% нь сайн, 11 буюу 18% нь маш сайн;

- Хөвсгөл аймгийн 36 алба хаагчаас 2 буюу 5.56% нь муу, 12 буюу 33.3% нь дунд, 15 буюу 41.7% нь сайн, 7 буюу 19.4% нь маш сайн;

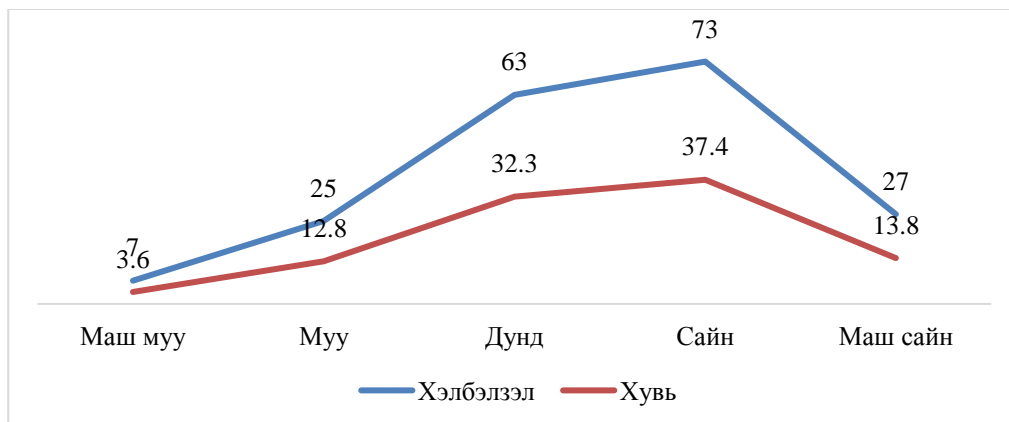
- Баянзүрх дүүргийн гал түймэр унтраах, аврах 35 дугаар ангийн 23 алба хаагчаас 10 буюу 43.5% нь дунд, 13 буюу 56.5% нь сайн гэж тус тус дүгнэсэн.

Хүснэгт 12. Сэтгэл ханамж

Үзүүлэлт	Хэлбэлзэл	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
Маш муу	7	3.6	3.6	3.6
Муу	25	12.8	12.8	16.4
Дунд	63	32.3	32.3	48.7
Сайн	73	37.4	37.4	86.2
Маш сайн	27	13.8	13.8	100.0
Нийт	195	100.0	100.0	

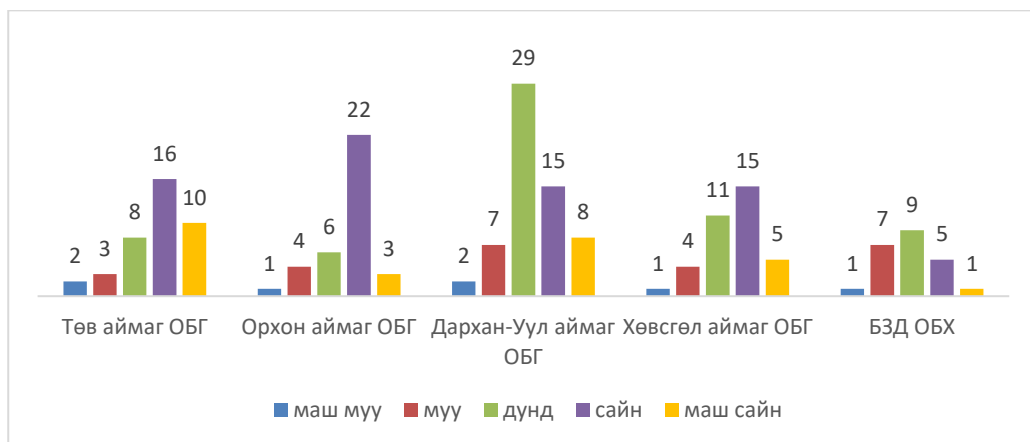
Тайлбар: Судалгааны SPSS-26.0 шинжилгээний үр дүн

Зураг 37. Сэтгэл ханамж



Судалгааны цогц асуумжийн 12 дахь асуулт “Сэтгэл ханамж” асуултад нийт 195 оролцогчоос 7 оролцогч ба 3.6% нь маш муу, 25 ба 12.8% нь муу, 63 ба 32.3% нь дунд, 73 ба 37.4% нь сайн, 27 ба 13.8% нь маш сайн гэж дүгнэсэн байна.

Зураг 38. Сэтгэл ханамж аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт



Сэтгэл ханамж асуулгад:

- Төв аймгийн 39 алба хаагчаас 2 буюу 5.13% нь маш муу, 3 буюу 7.69% нь муу, 8 буюу 20.5% нь дунд, 16 буюу 41% нь сайн, 10 буюу 25.6% нь маш сайн;

- Орхон аймгийн 36 алба хаагчаас 1 буюу 2.78% нь маш муу, 4 буюу 11.1% нь муу, 6 буюу 16.7% нь дунд, 22 буюу 61.1% нь сайн, 3 буюу 8.33% нь маш сайн;

- Дархан-Уул аймгийн 61 алба хаагчаас 2 буюу 3.28% нь маш муу, 7 буюу 11.5% нь муу, 29 буюу 47.5% нь дунд, 15 буюу 24.6% нь сайн, 8 буюу 13.1% нь маш сайн;

- Хөвсгөл аймгийн 36 алба хаагчаас 1 буюу 2.78% нь маш муу, 4 буюу 11.1% нь муу, 11 буюу 30.6% нь дунд, 15 буюу 41.7% нь сайн, 5 буюу 13.9% нь маш сайн;

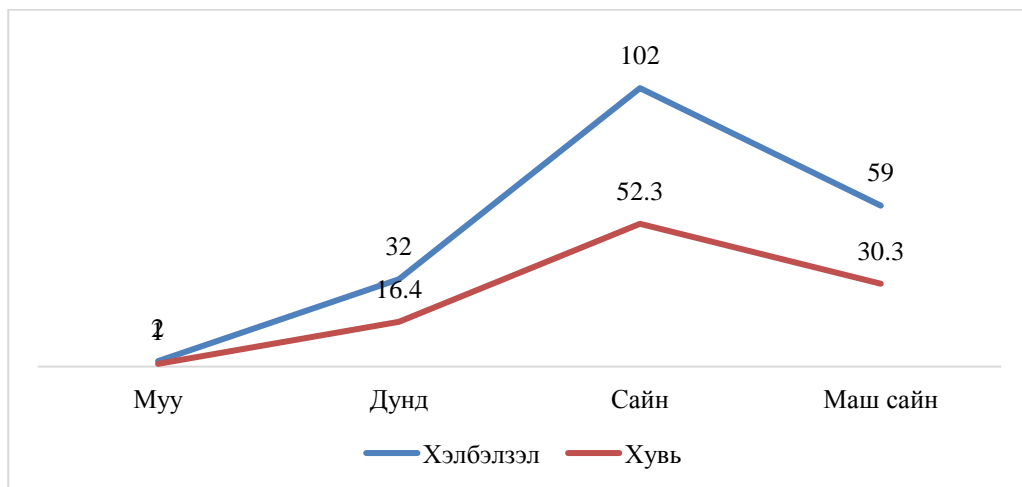
- Баянзүрх дүүргийн гал түймэр унтраах, аврах 35 дугаар ангийн 23 алба хаагчаас 1 буюу 4.35% нь маш муу, 7 буюу 30.4% нь муу, 9 буюу 39.1% нь дунд, 5 буюу 21.7% нь сайн, 1 буюу 4.35% нь маш сайн гэж тус тус дүгнэсэн.

Хүснэгт 13. Ажлын сэтгэл ханамжийн ерөнхий үзүүлэлт

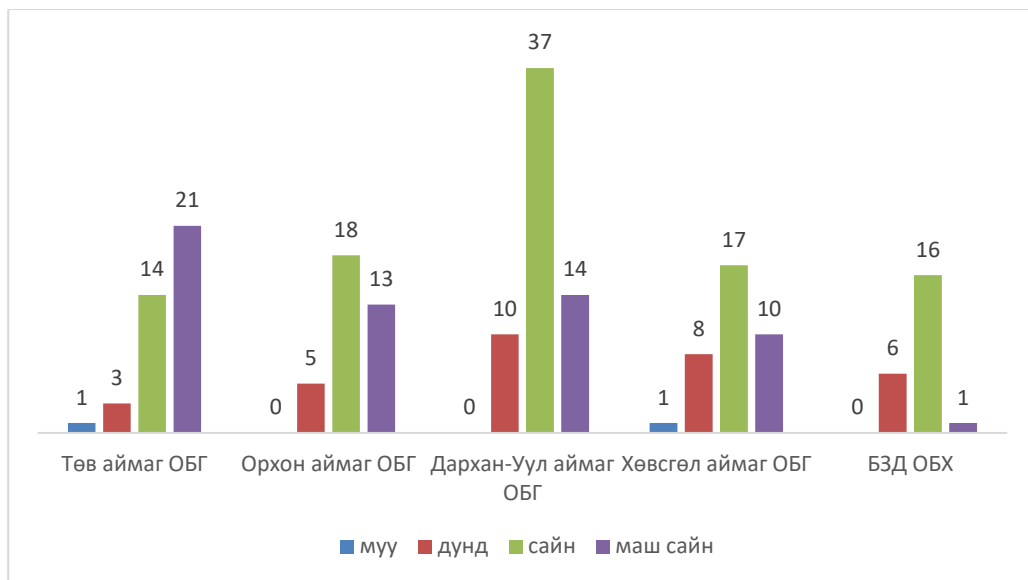
Үзүүлэлт	Хэлбэлзэл	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
Муу	2	1.0	1.0	1.0
Дунд	32	16.4	16.4	17.4
Сайн	102	52.3	52.3	69.7
Маш сайн	59	30.3	30.3	100.0
Нийт	195	100.0	100.0	

Тайлбар: Судалгааны SPSS-26.0 шинжилгээний үр дүн

Зураг 39. Ажлын сэтгэл ханамжийн ерөнхий үзүүлэлт



Зураг 40. Сэтгэл ханамжийн ерөнхий үзүүлэлтийг аймаг тус бүрээр нь гаргаж харьцуулсан үзүүлэлт



Сэтгэл ханамжийн ерөнхий үзүүлэлтүүд асуулгад:

- Төв аймгийн 39 алба хаагчаас 1 буюу 2.56 % нь маш муу, 3 буюу 7.69% нь муу, 14 буюу 35.9% нь дунд, 21 буюу 53.8% нь сайн;

- Орхон аймгийн 36 алба хаагчаас 1 буюу 2.78% нь маш муу, 4 буюу 11.1% нь муу, 6 буюу 16.7% нь дунд, 22 буюу 61.1% нь сайн, 3 буюу 8.33% нь маш сайн;

- Дархан-Уул аймгийн 61 алба хаагчаас 2 буюу 3.28% нь маш муу, 7 буюу 11.5% нь муу, 29 буюу 47.5% нь дунд, 15 буюу 24.6% нь сайн, 8 буюу 13.1% нь маш сайн;

- Хөвсгөл аймгийн 36 алба хаагчаас 1 буюу 2.78% нь маш муу, 4 буюу 11.1% нь муу, 11 буюу 30.6% нь дунд, 15 буюу 41.7% нь сайн, 5 буюу 13.9% нь маш сайн;

- Баянзүрх дүүргийн гал түймэр унтраах, аврах 35 дугаар ангийн 23 алба хаагчаас 1 буюу 4.35% нь маш муу, 7 буюу 30.4% нь муу, 9 буюу 39.1% нь дунд, 5 буюу 21.7% нь сайн, 1 буюу 4.35% нь маш сайн гэж тус тус дүгнэсэн.

ДҮГНЭЛТ

Онцгой байдлын байгууллагыг тал бүрээс нь бүрэн бодитой судлан тогтооход асуулгын аргыг ашигласан. Үүнд алба хаагчийн үйл ажиллагааны удирдлага зохион байгуулалт, ажлын сэтгэл ханамжийг тодорхойлох зорилгоор нийт 195 алба хаагчийг хамруулан судалсан. Судалгааны үр дүнгээс харахад судалгаанд хамрагдсан алба хаагчийн ёс зүй, харилцаа, хандлага, удирдах ажилтны ур чадвар, мэргэжлийн мэдлэг, ажлын байран дах сургалт, ажлын байрнаас гадуурх сургалт, оролцоо, мэргэжлийн ур чадвар, туршлага, дэмжлэг, ажлын орчин, ажлын гүйцэтгэл, сэтгэл ханамж 12 багц бүхий 69 асуумжаар ажлын сэтгэл ханамжийн ерөнхий үзүүлэлтийг нэгтгэн гаргахад нийт оролцогчийн 17.4% нь ажилдаа сэтгэл ханамжгүй муу үзүүлэлттэй, 82.6% нь сэтгэл ханамжтай үр дүн үзүүлсэн байна.

Ажилдаа сэтгэл ханамжгүй алба хаагчдын шалтгааныг задлан шинжилбэл ёс зүй, харилцаа, хандлага 40,5%, удирдах ажилтны ур чадвар 37,4%, мэргэжлийн мэдлэг 14,3%, ажлын байран дахь сургалт 37,5%, ажлын байрнаас гадуурх сургалт 61,6%, оролцоо 44,7%, мэргэжлийн ур чадвар 31,3%, туршлага 30,3%, дэмжлэг 43,7%, ажлын орчин 38,5%, ажлын гүйцэтгэл 34,9%, сэтгэл ханамж 48,7% байгаа нь ажилдаа сэтгэл ханамж хангалтгүй голлох нөлөө үзүүлсэн.

Цаашид оролцогчдын 17.4 хувийн сэтгэл ханамжийн муу үзүүлэлттэй гарсан шалтгааныг арилгах, тэдгээр хүчин зүйлийг сайжруулах боломжийг судлах шаардлагатай гэж дүгнэж байна.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Нэг. Ном сурах бичиг

1. О.Мягмар, 2016, Хүний хөгжлийн сэтгэл зүйн лекцүүд, Ганпринт, Улаанбаатар
2. Б.Шүрэнцэцэг, 2014, Хөдөлмөрийн сэтгэл судлал, Улаанбаатар,
3. Д.Доржжав, 2008, Харилцааны сэтгэл зүйн ертөнц, Улаанбаатар,
4. Г.Цэрэн, 2014, Байгууллагын зан төлөв, Улаанбаатар,
5. Ю.Сэрсэнжав, Д.Батжаргал, 2012, Пенитенциарны сэтгэл судлал, Улаанбаатар
6. Д.Санжжав, 1990, Сэтгэл судлал, Улаанбаатар

Хоёр. Доктор, магистрын судалгааны ажил, гарын авлага

1. Канадын олон улсын хөгжлийн судалгааны төв сэтгэлийн толь сэтгэл зүйн төв ЭМШУИС НЭМС, Мегамонголиа DREAMIT дэд төсөл, 2009, Ажлын байрны стресс бууруулах зарим аргууд гарын авлага, Улаанбаатар
2. О.Ганчулуун, Л.Насанцэнгэл, 2014, Эрүүл мэндийн анхан шатны түвшин дэх сэтгэцийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ гарын авлага, Улаанбаатар
3. ЭМШУИС, НЭМС, Канадын Олон Улсын судалгааны төв, 2012, Улаанбаатар хотын эмч, сувилагч нарын ажлын байран дахь стресс, халшрах шинж, сэтгэл гутралын шинжийн судалгаа, Улаанбаатар
4. М.Баясгалан, 2016, Ажилчдын ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн судалгаа, магистрын зэрэг горилсон бүтээл, Улаанбаатар
5. Л.Батбаатар, 2019, Ажлын байран дахь стрессийн судалгаа, магистрын зэрэг горилсон бүтээл, Улаанбаатар
6. О.Ганзориг, 2015, Ажлын байран дахь сэтгэл ханамжийг магадлан судалсан нь, магистрын зэрэг горилсон бүтээл, Улаанбаатар

СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГАА

Судалгаанд ач холбогдол өгч, цаг зав гарган, сэтгэлээсээ хандаж байгаа танд баярлалаа. Таны ажлын байранд үүсэж байгаа асуудлуудын талаар нягт, нарийн бодсоны үндсэн дээр чин сэтгэлээсээ сонголт хийхийг хичээнгүйлэн хүсэж байна. Судалгаанаас гарах үр дүн нь албан хэрэгцээнд ашиглагдах болно.

НЭГ. СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧДЫН МЭДЭЭЛЭЛ /Санамж: Сонголт хийх болон нөхөн бичилт хийнэ үү./

Асуулт 1. Таны хүйс эрэгтэй эмэгтэй

Асуулт 2. Таны нас: 22-25 26-29 30-33 34-37 38-41 42-45 46-49 50-53

54-57 58-60 61-ээс дээш

Асуулт 3. Таны боловсролын зэрэг: бакалавр магистр доктор бүрэн дунд

Асуулт 4. Таны үндсэн мэргэжил /нөхөн бичнэ үү/:

Асуулт 5. Таны ажилладаг салбар, хэлтэс, газрын нэр /нөхөн бичнэ үү/:
.....

Асуулт 6. Албан тушаал: удирдах гүйцэтгэх хэрэгжүүлэгч

Асуулт 7. Салбартаа ажилласан жил/ нөхөн бичнэ үү/:

Одоогийн албан тушаалдаа ажилласан жил.....

Асуулт 8. Таны цол /нөхөн бичнэ үү/:

ХОЁР. СУДАЛГААНЫ АСУУЛГА

Судалгааны асуулгад өргөн ашиглагддаг Лайкертын 5 хэмжээсийг үнэлгээнд хэрэглэж байгаа тул та үзүүлэлтийг уншаад дараах онооны сонголт дээр тэмдэглэгээ хийнэ үү.

- 1- хамгийн бага; 2- бага; 3- дунд; 4- их; 5-хамгийн их; 6-хариулах боломжгүй

НЭГ: Ёс зүй, харилцаа, хандлага		1	2	3	4	5	6
1	Ажлын онцлогт тохирсон ёс зүйн төлөвшлийн байдал						
2	Ажлын байдлаас үүдэн харилцааны талаар сургалт авдаг эсэх						
3	Хамт олны уур амьсгал, хамт олонч байдал						
4	Удирдах ажилтан болон алба хаагчдын харилцаа, хамтын ажиллагаа						
5	Ажилд хандах хандлагыг төлөвшүүлэх сургалт авдаг эсэх						
ХОЁР: Удирдах ажилтны ур чадвар		1	2	3	4	5	6

1	Удирдах ажилчдын зүгээс танд хандах хандлага						
2	Удирдах ажилтны мэргэжлийн ур чадвар						
3	Бусдыг удирдах удирдах арга барил, манлайлах ур чадвар						
4	Урамшуулал, идэвхжүүлэх арга барил эзэмшсэн эсэх						
5	Бусдыг хүлээн зөвшөөрөх байдал						
ГУРАВ: Мэргэжлийн мэдлэг		1	2	3	4	5	6
1	Мэдлэгээ бусдад түгээн дэлгэрүүлсэн байдал						
2	Ажлын шаардлагаас үргэлж сургалтад хамрагдах эсэх						
3	Таны мэдлэг одоогоор ажлын байранд хангалттай эсэх						
4	Таны мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварын ахиц						
5	Таны мэдлэгийг хүлээн зөвшөөрдөг байдал						
6	Таны үндсэн мэргэжил таны ажилд шаардлагатай эсэх						
ДӨРӨВ: Ажлын байран дахь сургалт		1	2	3	4	5	6
1	Үндсэн мэргэжлээс хамаарч зайлшгүй суралцах шаардлагатай эсэх						
2	Салбарын онцлогт тохирсон сургалтад хамрагдсан байдал						
3	Мэргэжлийн зочид төлөөлөгчдөөс сургалт авдаг байдал						
4	Ур чадварыг нэмэгдүүлэх сургалт авдаг эсэх						
5	Богино хугацааны сургалтад хамрагддаг байдал /1-5 хоног/						
ТАВ: Ажлын байрнаас гадуурх сургалт		1	2	3	4	5	6
1	Ажлын байрны гадуур сургалт, семинарт оролцдог байдал						
2	Гадаадад сургалтад хамрагддаг байдал						
3	Бусад салбартай хамтран сургалтын үйл ажиллагаанд оролцоо						
4	Уралдаан, илтгэл, албан бус сургалт, хичээлд хамрагдах						

	боломж						
5	7 ба түүнээс дээш хоногийн сургалтад хамрагдах байдал						
ЗУРГАА: Оролцоо		1	2	3	4	5	6
1	Ажлын чанарыг сайжруулахад санал өгдөг байдал						
2	Тулгамдсан асуудлаа шийдвэрлүүлсэн байдал						
3	Бусад салбартай хамтран ажиллах, оролцоог удирдлагаас дэмжлэг						
4	Мэргэжлийн үйл ажиллагаанд оролцуулах байдал						
5	Удирдлагууд бидэнд туршлага солилцох боломж олгох байдал						
ДОЛОО: Мэргэжлийн ур чадвар		1	2	3	4	5	6
1	Бие бялдрын хувьд та мэргэжилдээ бэлтгэгдсэн эсэх						
2	Сэтгэл зүйн хувьд мэргэжлийн дадал туршлага танд байгаа эсэх						
3	Ажлын гүйцэтгэл, ажлын үр дүнд өөрийгөө бүрэн дайчилдаг байдал						
4	Мэргэжлийн гадаад хэлний ур чадвараа сайжруулах шаардлага						
5	Шинэ мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвараа хуваалцдаг байдал						
НАЙМ: Туршлага		1	2	3	4	5	6
1	Таны сургалтаар олж авсан мэдлэгийн практик хэрэглээний уялдаа						
2	Удирдлагаас туршлага солилцох боломж олгож ажилладаг байдал						
3	Цаг үеэс шалтгаалан туршлагатай ажилчдаас суралцах боломж						
4	Мэдлэгт суурилсан туршлага хуримтлуулсан байдал						
5	Салбарын онцлогоос хамаарч туршлага хуримтлуулсан байдал						
ЕС: Дэмжлэг		1	2	3	4	5	6

1	Удирдлагаас биднийг дэмжиж, сургалтад хамруулдаг байдал						
2	Удирдлагаас гаргасан шийдвэр олны эрх ашгийн төлөө байдаг						
3	Баг хамт олноор ажиллах боломж үргэлж нээлттэй байдаг						
4	Удирдлагаас шаардлагатай мэдээллээр хангаж ажилладаг						
5	Нийгмийн халамж, дэмжлэг үзүүлдэг байдал						
АРАВ: Ажлын орчин		1	2	3	4	5	6
1	Ажлын өрөөний агаар сэлгэлт ажиллах таатай орчин байдаг эсэх						
2	Гэрэл тусгалт, гэрэлтүүлэг нь ажиллах нөхцөл бүрдүүлдэг эсэх						
3	Дотоод сүлжээ, цахим мэдээлэл авах боломж						
4	Ажиллах орчны тохижилтод та өөрийн хувь нэмрээ оруулдаг эсэх						
5	Аюулгүй байдал, эрүүл ахуйд тохирсон ажлын байр бүрдсэн эсэх						
АРВАН НЭГ: Ажлын гүйцэтгэл		1	2	3	4	5	6
1	Ухаалаг систем, цахим мэдээллийн сан ашигладаг эсэх						
2	Үндсэн үүрэгт ажлаасаа илүү зүйлийг төвөггүй хийдэг байдал						
3	Ажлын гүйцэтгэлд мэдлэгээс илүү туршлага илүү гэж үзэх байдал						
4	Та хамт олонтойгоо нээлттэй байж асуудал шийдвэрлэх байдал						
5	Асуудлыг шийдвэрлэхэд бусдын хандлагыг хүндэлдэг байдал						
6	Мөнгөн урамшууллаар ажлын гүйцэтгэлийг үнэлдэг байдал						
7	Таны санал байгууллагын стратеги зорилгод тусгагддаг						

	байдал						
8	Ажлын гүйцэтгэлийг нарийн хэмжиж үнэлдэг байдал						
АРВАН ХОЁР: Сэтгэл ханамж		1	2	3	4	5	6
1	Улс төрийн нөлөөллөөс ангид ажиллаж чаддаг эсэх						
2	Ажлын цагийн хуваарь ажиллах таатай нөхцөл бүрдүүлдэг байдал						
3	Удирдлага бидний саналыг сонсож хэрэгжүүлдэг байдал						
4	Удирдлага шийдвэрээ цаг хугацаа алдахгүй гаргадаг байдал						
5	Удирдлагын шийдвэрт сэтгэл ханамжтай байдаг байдал						
6	Удирдах ажилтны шударга, нээлттэй байдаг байдал						
7	Удирдах ажилтны хандлага төлөвшил						
8	Ажилдаа сэтгэл ханамжтай байдаг эсэх						
9	Салбарын онцлогоос хамааран сэтгэл ханамжийн байдал						
10	Улс төрийн шалтгаанаар ажлаасаа халагдах магадлалтай эсэх						