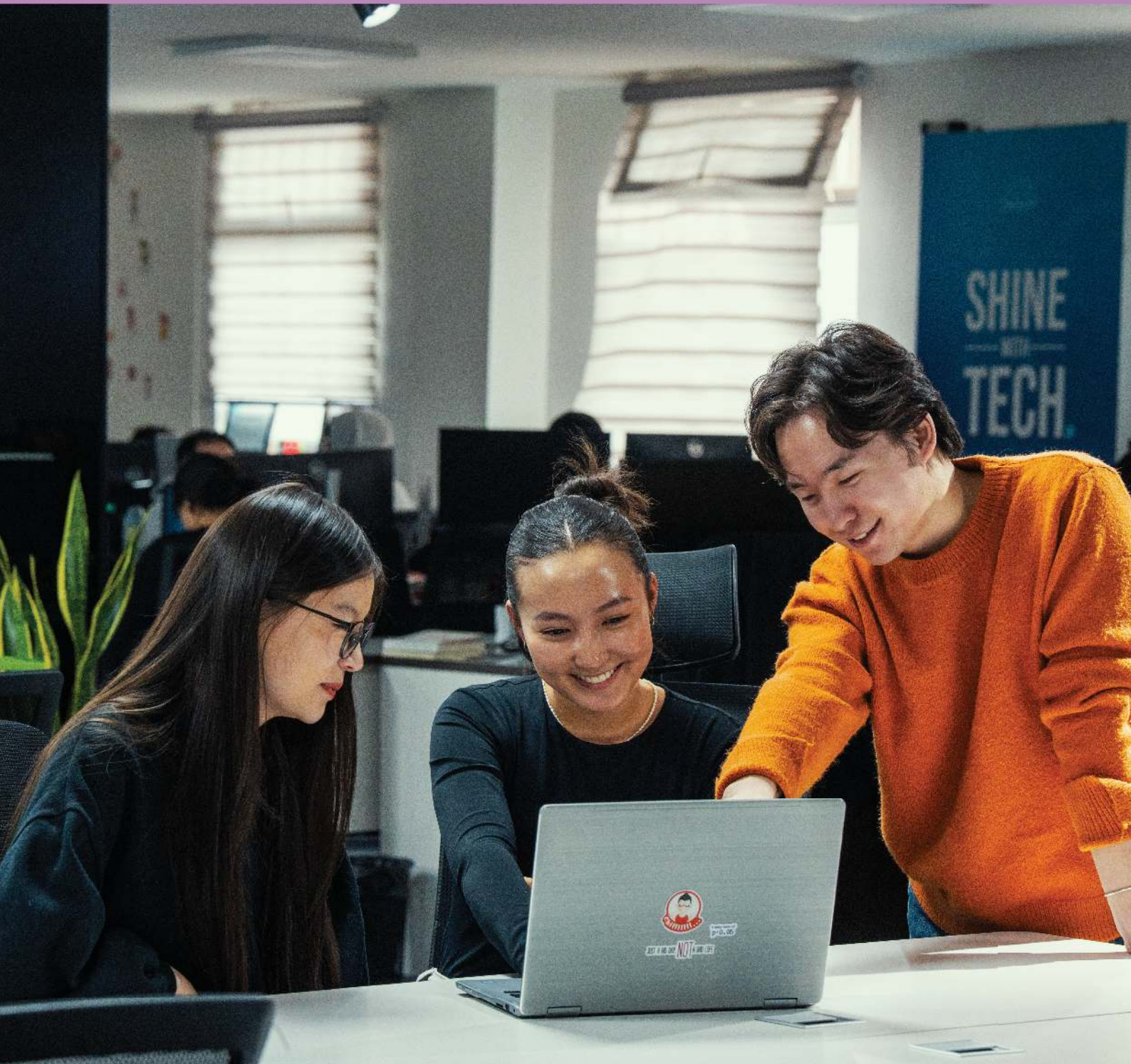




EMPLOYEE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING in Mongolia

2025

МОНГОЛ АЖИЛТНУУДЫН СЭТГЭЛ ЗҮЙН САЙН САЙХАН
БАЙДЛЫН ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД БОЛОН НӨЛӨӨЛӨГЧ
ХҮЧИН ЗҮЙЛСИЙН НЭГДСЭН ТАЙЛАН





ӨМНӨХ ҮГ

Хүн амьдралынхаа хамгийн идэвхтэй бөгөөд үнэтэй цаг хугацааг зарцуулдаг орон зай болох ажлын байрны орчиндоо ямар мэдрэмжтэй цагийг өнгөрүүлж буйг үл хайхарч болохгүй. Учир нь хүн жилд дунджаар 1800 орчим цагийг зарцуулж буй ажиллах орчин сэтгэл зүйн хувьд ээлгүй байх нь зөвхөн бүтээмжид сөргөөр нөлөөлөхөөс гадна түүний эрүүл мэнд, санхүүгийн тогтвортой байдал, хувийн хөгжил, цаашлаад гэр бүлийн тайван байдалд хүртэл таагүй нөлөө үзүүлдэг нь судалгаагаар илэрсээр ирсэн. Тэгвэл сэтгэл зүйн хувьд ээлтэй ажлын байр гэдэг нь товчоор тухайн ажилтны бие, сэтгэлийг хамгаалж, дэмжих удирдлагын бодлого, нөөц, соёлын илрэл гэж ойлгож болох юм. Ингэснээр ажлын байран дахь таагүй, бүдүүлэг харилцаа, ялгаварлан гадуурхал, элдэв төрлийн дарамт шахалт, тодорхойгүй байдал, шууд болон шууд бус дээрэлхэл, зохисгүй хошигнох соёл гэх мэт эрсдэлт хүчин зүйлс олшрохоос сэргийлдэг байна (ДЭМБ, 2024).

Аливаа байгууллагад хамаарч буй ажилтан бол нийгмийг бүрдүүлэгч чухал гишүүн бөгөөд ажлаас үүдэлтэй сэтгэл зүйн асуудлууд олон нийтийн сайн сайхан байдалд сөрөг тусгалыг бий болгох эрсдэлтэй. Иймээс хувь хүмүүсийг нэгтгэн ажиллуулж буй байгууллага, аж ахуй нэгжүүд ажилтнуудынхаа сайн сайхан байдал, сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг хамгаалах нэг талаас нийгмийн өмнө хүлээсэн үүрэгтэй билээ. Энэхүү тайлангаар Монголд ажилтны сэтгэл зүйн эрүүл мэнд, сайн сайхан байдал ямар нөхцөл байдалтай байгааг, үүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхой түүвэр дээр тулгуурлан анх удаа олон нийтэд танилцуулж буйг хүлээн авна уу. Ингэхдээ ажиллаж буй салбар болоод наснаас хамааран илэрч буй ялгааг, мөн удирдлагууд, хүний нөөцийн ажилтнууд цаашид анхааралдаа авах шаардлагатай бусад асуудлуудыг мөн онцлов.

Сүүлийн жилүүдэд дэлхий даяар ажлын бүтээмж буурч, ажил хаялт ихэссээр буйн улмаас Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллага 2024 оны Сэтгэцийн эрүүл мэндийн өдрийг "Ажлын байран дахь сэтгэл зүйн эрүүл мэнд" сэдвийн дор өнгөрүүлж, байгууллагуудыг ажилтныхаа сайн сайхан байдалд анхаарахыг уриалсан билээ. Манай улсад хөдөлмөр эрхэлж буй 1.3 сая хүн (МҮСХ, 2024) болон тэднийг ажиллуулж буй аж ахуй нэгжүүдэд энэхүү уриалга шууд хамааралтай юм. Сүүлийн үед манай улсад ажилтныхаа сайн сайхан байдалд анхаарч, тэдэнд зориулсан сэтгэл зүйн цогц хөтөлбөр зохион байгуулах сонирхолтой байгууллагуудын тоо харьцангуй нэмэгдсэн нь сайшаалтай. Мөн зарим жишиг байгууллагууд сэтгэл зүйн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын журмыг нэвтрүүлж эхлээд байгаа юм.

Манай баг 2021 оноос 30 гаруй аж ахуй нэгж, корпорацуудтай хамтарч, ажилтнуудын сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн нөхцөл байдлыг судалж, улмаар сэтгэл зүйн аюулгүй байдлыг дэмжих хөтөлбөрүүд хэрэгжүүлж, стандартыг нэвтрүүлэн ажилласаар ирсэн нь уг тайланг бэлтгэх суурь болсон билээ. Энэхүү тайлангаар дамжуулан ажилтны сэтгэл зүйн эрүүл мэнд, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлс болоод зарим шийдлүүдийг тусган байгууллагуудыг ажилтнуудынхаа сайн сайхан байдалд анхаарахыг уриалахыг зорилоо.

АГУУЛГА

ГОЛ ҮР ДҮНГҮҮД	5
ТАНИЛЦУУЛГА	6
Судалгааны үндэслэл	
Ажилтны сэтгэл зүйн сайн сайхан байдал ба бүтээмж	
Судалгааны зорилго	
Арга зүй ба түүврийн мэдээлэл	
ДЭЛГЭРЭНГҮЙ ҮР ДҮН	
АЖЛЫН БАЙРНЫ СЭТГЭЛ ЗҮЙН ЭРҮҮЛ МЭНД	15
АЖЛЫН БАЙРНЫ СТРЕСС	16
• Хүн ам зүйн хүчин зүйлс	
• Ажлын байрны онцлог	
• Байгууллагын соёл	
• Зөвлөмж	
АЖЛААС ХАЛШРАХ ХАМ ШИНЖ	23
• Хүн ам зүйн хүчин зүйлс	
• Ажлын байрны онцлог	
• Байгууллагын соёл	
• Зөвлөмж	
АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ СЭТГЭЛ ЗҮЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ	34
• Сэтгэл зүйн аюулгүй байдлын хүчин зүйлс	
• Зөвлөмж	
АЖИЛТНЫ ЕРӨНХИЙ СЭТГЭЛ ЗҮЙН ЭРҮҮЛ МЭНД	37
СЭТГЭЛ ГУТРАЛ	38
• Хүн ам зүйн хүчин зүйлс	
• Ажлын байрны онцлог	
• Зөвлөмж	
СЭТГЭЛ ТҮГШҮҮР	43
• Хүн ам зүйн хүчин зүйлс	
• Ажлын байрны онцлог	
• Зөвлөмж	
СЭТГЭЛ ЗҮЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ НӨЛӨӨ	48
• Сэтгэл зүйн сургалтын нөлөө	
• Сэтгэл зүйн интерактив медиа зөвлөмж, контентын нөлөө	
ЕРӨНХИЙ ДҮГНЭЛТ	52
ЗӨВЛӨМЖ	52
БИД “ОПТИМАЛЧУУД”	
БАГИЙН ГИШҮҮД	55
ЭХ СУРВАЛЖ	58

ГОЛ ҮР ДҮНГҮҮД

**5 АЖИЛТАН
ТУТМЫН 2 НЬ
АЖЛЫН БАЙРНЫ
СЭТГЭЛ ЗҮЙН САЙН
САЙХАН БАЙДАЛ
АЛДАГДСАН.**

Судалгааны түүврийн 42% нь ажлаас халшрах хам шинжид тодорхой хэмжээнд өртсөн, 65% нь ажлын стрессийн дунд ба түүнээс өндөр түвшинд хүрсэн байна. Нэгтгэвэл, ажлын байрны сэтгэл зүйн сайн сайхан байдал алдагдсан, яаралтай анхаарал хандуулах шаардлагатай оролцогчид 39%-ийг эзэлж байна. Энэхүү үзүүлэлт нь байгууллагууд ажилтны сэтгэл зүйн асуудлаас үүдэлтэй бүтээмжийн өндөр алдагдалд орж байж болзошгүйг харуулж байна.

**АЖЛААС
ХАЛШРАХ ХАМ ШИНЖ
НЬ АЖИЛТНУУДЫН
СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙГ
ОЙРОЛЦООГООР
ХОЁР ДАХИН
БУУРУУЛЖ БАЙНА.**

Ажлаас халшрах хам шинжид өртсөн ажилтнуудын ажилдаа сэтгэл ханамжтай байдал өртөөгүй ажилтнуудаас 57%-аар бага байна. Өөрөөр хэлбэл ажлаас халшрах хам шинж эсвэл ажлын стресст өртөх нь ажилтан байгууллагадаа "дургүй болох" үндсэн шалтгаануудын нэг болж байна. Байгууллагадаа сэтгэл ханамжгүй байх нь байгууллагын соёл, хүний нөөцийн тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлдөг.

**ДУНДЖААР 1
БАЙГУУЛЛАГАД
АЖИЛТНУУДЫН 20%
НЬ СЭТГЭЛ ГУТРАЛД
ӨРТСӨН БАЙЖ
БОЛЗОШГҮЙ.**

Түүврийн 43%-д сэтгэл гутралын шинж тэмдгүүд тодорхой хэмжээгээр илэрч байгаагаас 20%-д хүндэвтэр буюу яаралтай анхаарал хандуулах шаардлагатай түвшинд илэрсэн байна. Харин 29% нь сэтгэл түгшүүрийн шинж тэмдэгтэй байгаа бол аль аль нь илэрсэн ажилтнууд нийт 24%-ийг эзэлж байна. Эдгээр нь зөвхөн ажлын байрнаас шалтгаалсан эсэхийг нарийн илрүүлэх боломжгүй. Ихэнхдээ ажил, амьдралын, нийгмийн олон хүчин зүйлийн нэгдлээс шалтгаалах хандлагатай хэдий ч байгууллагын зүгээс ажилтнуудынхаа сэтгэл зүйг дэмжих хэрэгцээтэй байгааг харуулж байна.

**GEN Z ҮЕИЙН
АЖИЛТНУУД АЖЛЫН
БАЙРНЫ СЭТГЭЛ
ЗҮЙН АСУУДАЛТАЙ
ИЛҮҮ ТУЛГАРЧ
БАЙНА.**

Gen Z (1997–2012 онд төрсөн) үеийн ажилтнууд ажлын байрны ямар нэгэн сэтгэл зүйн асуудалд өртөх нь харьцангуй өндөр байгаа ба Millennial (1981–1996 онд төрсөн) үеийн ажилтнууд удаах байранд орж байна. 2024 оны байдлаар дээрх үеийн ажилтнууд нь Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн 67%-ийг бүрдүүлж байгаа ба цаашид ч өсөх нь тодорхой юм. Тиймээс эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх шаардлага байгаа юм.

**АЖИЛТНЫ
СЭТГЭЛ ЗҮЙН
ЭРҮҮЛ МЭНДИЙГ
ДЭМЖИХ ХӨТӨЛБӨР
НЬ АСУУДЛЫГ
БУУРУУЛЖ, АЖЛЫН
СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙГ
НЭМЭГДҮҮЛЖ БАЙНА.**

Жишээлэхэд, сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн сургалтад хамрагдсан ажилтнуудын өмнөх болон дараах үр дүнг харьцуулбал ажлын байрны стресс, ажлаас халшрах хам шинж, сэтгэл гутрал болон сэтгэл түгшүүр дунджаар 11.5%-аар буурсан үр дүн гарсан байна. Үүнээс харахад байгууллагын зүгээс ажилтнуудын сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг дэмжсэн сургалт, хөтөлбөр зэрэг нь тэднийг сэтгэл зүйн асуудлаа ойлгох, даван туулах эерэг аргуудад суралцах боломж олгож байгаа нь ажиглагдлаа.

ТАНИЛЦУУЛГА



СУДАЛГААНЫ ҮНДЭСЛЭЛ

Хүн амьдралынхаа 1/3-ийг ажлын байран дээр өнгөрөөдөг ба энэ үедээ бусадтай идэвхтэй харилцаж, хөгжиж, эрчимтэй бүтээж байдаг. Гэтэл ажлын байрандаа сэтгэл ханамжгүй, түгшүүртэй, эсвэл ажлаас халширсан шинжтэй байх нь байгууллагыг бүтээмжийн алдагдалд оруулах гол хүчин зүйлсийн нэг болдог. Энэ утгаараа байгууллагын зүгээс ажилтнуудаа дэмжих, тэдэнд сэтгэлийн хувьд аюулгүй, тайван ажиллах орчныг бүрдүүлэх, цаашлаад ажил, амьдралаас шалтгаалсан стресс, халшрал, гутрал зэргээс сэргийлэх, даван туулахад нь туслах боломжуудыг бүрдүүлж өгөх зайлшгүй шаардлага үүссэн гэж хэлж болно. Ялангуяа сүүлийн жилүүдэд дэлхий нийтээр түгшүүр, гутрал зэрэг сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн асуудлууд газар авах болсон бөгөөд үүнд анхаарал хандуулах нь нэг талаас хувь хүний үүрэг ч гэлээ нөгөө талаас ажил олгогч байгууллагуудын анхаарах ёстой асуудал мөн. Тэр дундаа сэтгэл зүйн хувьд өндөр ачаалалтай ажилладаг, олон цагаар эсвэл ээлжээр ажилладаг, хүнд нөхцөлд ажилладаг гээд стресс өндөртэй ажлын байруудад илүү их хамааралтай юм. Үр дүн нь зөвхөн ажлын бүтээмж төдийгөөр хэмжигдэх бус цаашлаад нийгмийн сэтгэл зүйд эерэг нөлөө үзүүлэх боломжтой билээ.



Ажилтны сэтгэл зүйн сайн сайхан байдал нь:

1

Ажилтан өөртөө хэр сэтгэл ханамжтай, эерэг мэдрэмжтэй байна вэ

2

Ажилтан ажиллах орчин болон өөрийн хийж буй ажилдаа хэр сэтгэл ханамжтай, эерэг мэдрэмжтэй байна вэ

3

Ажилтны ерөнхий сэтгэл зүйн эрүүл мэнд хэр сайн байна вэ? зэргээр хэмжигддэг.



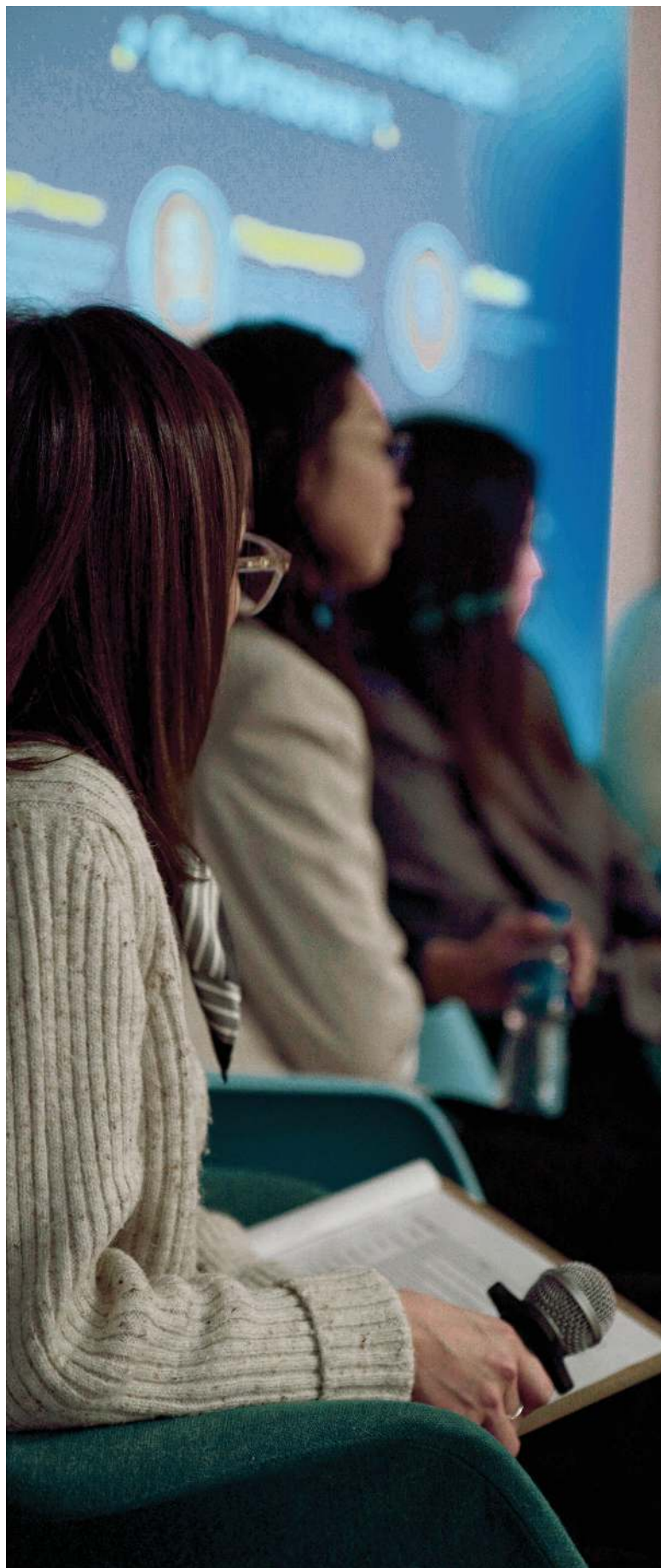
Хүний эрүүл мэнд, сайн сайхан байдал түүний өөрийн хариуцлагаас хамаарах хэдий ч ажлын орчин нөхцөл, уур амьсгал, ачаалал зэрэг нь тухайн хүний сэтгэл зүйн болон биеийн эрүүл мэндээ удирдах чадварт хүчтэй нөлөө үзүүлдгийг судлаачид мэдээлсээр байна. 2020 онд Хятадын судлаачдын хийсэн судалгаагаар ажил мэргэжлээс шалтгаалсан ядаргаа болон ажлаас халшрах хам шинж нь хувь хүнд сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн асуудал үүсэх эрсдэлийг 25.5 дахин нэмэгдүүлдэг гэжээ (Liu, 2020). Мөн 2022 онд Австралийн судлаачдын хийсэн судалгаагаар ажлын хэт өндөр шаардлага болон ажлын стресс нь тэднийг нойргүйдэл болон сэтгэл түгшүүрт оруулах хүчин зүйл болж буйг тогтоожээ (Nnaebue, 2022). Ажлын хэт ачаалал, үүрэг хариуцлагын тодорхойгүй байдал болон байгууллагын сөрөг соёл зэрэг нь ажилтнуудыг сэтгэл санааны ядаргаанд оруулаад зогсохгүй сэтгэл гутрал болон бие махбодын өвчлөлд өртөх эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг болохыг Делигийн Их Сургуулийн судлаачид мөн илрүүлсэн байна (Raza, 2023). Түүнчлэн цар тахлын нөхцөл байдлын дараагаар дэлхий даяар ажилтнууд ажлаас халшрах хам шинжид ихээр өртөж, ганцаардах мэдрэмжид хүчтэй автсан гэх судалгааны үр дүн ар араасаа хөвөрч байна. Тэр дундаа цар тахлын нөхцөл байдлын улмаас ажилтнуудын 76% нь ажилдаа эргээд орсны дараагаар баг, хамт олонтойгоо харилцахад хүндрэлтэй байсан талаар дурдсан бөгөөд 58% нь ажил дээрх нийгмийн харилцаандаа сэтгэл ханамжгүй байгаагаа илэрхийлсэн (Boston University, 2022) гэх зэрэг ажлын байр хүний сэтгэл зүйд хэрхэн хүчтэй нөлөөлж буйг тогтоосон судалгаануудыг олныг дурдаж болно.

Нөгөөтээгүүр, ажилтнуудын сэтгэл зүйн сайн сайхан байдалд анхаарал хандуулах нь дан ганц ажилтны амьдралын чанарт бус байгууллагыг эрсдэлээс хамгаалах, тогтвортой ажиллахад ч чухал үүрэг гүйцэтгэх юм. Үүнийг судалгаанууд баталсаар ирсэн бөгөөд олон улсын чанар, эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, хүрээлэн буй орчны (QHSE) зөвлөх үйлчилгээний байгууллагаас гаргасан сүүлийн үеийн судалгаанаас харахад сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн тулгамдсан асуудалтай ажилтнууд харьцангуй амар тайван мэдрэмжтэй ажилтнуудтай харьцуулахад ажлын байран дээрээ осолд өртөх, алдаа гаргах магадлал хоёр дахин их байгааг онцолжээ (Goowan, 2023). Түүнчлэн, Колорадогийн Нийгмийн

Эрүүл Мэндийн Сургуулийн Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, хүрээлэн буй орчны төвийн судлаачид нийт 300 гаруй компанийн 17,000 ажилчдыг хамруулсан ажил, үйлдвэрлэлийн ослын тохиолдолд дүн шинжилгээ хийж үзэхэд эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс илүү ажлын байрны осол, гэмтэлд өртөх магадлал өндөр байдаг бөгөөд үүний шалтгаан нь ажлын байрны архаг стресстэй холбоотой гэж тайлбарлажээ (O' Keefe, 2023).

Манай улсын хувьд сүүлийн жилүүдэд ажиллах хүчний хомсдол нийгэм эдийн засгийн тулгамдсан асуудал болоод байгаа билээ. Үүний нэг шалтгаан нь албан байгууллагууд ажилтныхаа сайн сайхан байдалд хангалттай хэмжээнд анхаарахгүй байгаатай холбоотой гэж зарим судлаачид үзсэн байна. М.Мөнхцэцэг нарын 2023 онд хийсэн судалгаагаар ажлын ачаалал нэмэгдэх тусам түгшүүр, стрессийн түвшин нэмэгдэж байна гэжээ (Мөнхцэцэг, 2023). Өөрөөр хэлбэл монгол байгууллагуудын хувьд ажлын зохисгүй хуваарилалт, төлөвлөлт зэрэг нь сэтгэл зүйн сайн сайхан байдлыг бууруулж байна гэж үзэж болохоор байна. Үүн дээр нэмэгдээд Б.Анхилуун нарын 2022 онд хийсэн судалгаагаар 215 ажилтны стресс үүсэхэд хамгийн их нөлөөлөгч хүчин зүйлсээр хамт олны харилцаа, цалин, ажлын ачаалал, удирдлагын харилцаа зэргийг нэрлэсэн байна (Анхилуун, 2022).

Эдгээр болон бусад судалгаанууд мөн практик нөхцөл байдал нь манай улсад ажил хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой сэтгэл зүйн асуудлууд нэмэгдсээр байгааг харуулсаар байна. Түүнчлэн дээр дурдсан судалгаанууд нь цөөн тооны түүвэр дээр хийгдсэн эрдмийн зэрэг горилсон ажлууд бөгөөд бизнесийн удирдлагын салбарт түшиглэсэн тул монгол ажилтны сэтгэл зүйн сайн сайхан байдлыг өргөн цар хүрээнд, сэтгэл судлал, сэтгэл зүйн эрүүл мэнд талаас нэгтгэн дүгнэсэн судалгааны ажлууд, үүнд тулгуурласан зөвлөмж мэдээлэл дутагдалтай байгаа билээ. Энэ төрлийн судалгааг олон нийтийн хүртээл болгосноор байгууллагын удирдлага, хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд ажилтнуудынхаа сэтгэл зүйн эрүүл мэндэд оновчтойгоор анхаарал хандуулахад хувь нэмэр оруулах боломжтой гэж үзэж байна.





АЖИЛТНЫ СЭТГЭЛ ЗҮЙН САЙН САЙХАН БАЙДАЛ БА БҮТЭЭМЖ

Ажлын байран дахь сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг дэмжсэнээр ажилтнуудын ажлын бүтээмж сайжирч, амьдралаас авах сэтгэл ханамж нэмэгдэн, ямар нэгэн саад бэрхшээлийг эергээр даван туулах чадвар сайжирдаг (Канадын сэтгэцийн эрүүл мэндийн холбоо, 2023). Харин эсрэгээрээ үл ойшоох нь ажилтнуудын стресс, сэтгэл гутрал, түгшүүрийн түвшин нэмэгдэж, муу зуршилтай болох хандлага давамгайлах ба цаашлаад ажлаас халшрах хам шинжид өртөх эрсдэл бий болж байгууллагын ашигт ажиллагааны хувьд алдагдал үүсгэдэг. Жишээлэхэд, зөвхөн ажлын байрны стрессээс үүдэлтэйгээр ажилтны ажлын бүтээмж 78.3%-аар буурдаг гэх тооцоолол гарсан байна (Bui T, 2021).

Хиймэл оюун зэрэг технологийн үсрэнгүй хөгжил мөн Covid-19 цар тахлын нөлөөгөөр дэлхий нийтээр байгууллага, аж ахуй нэгжүүдийн үйл ажиллагаа олон төрлийн өөрчлөлт, сорилттой тулгарч байгаа энэ цаг үед чанартай өгөгдөл, судалгаанд тулгуурласан шийдвэрүүдийг цаг алдалгүй гаргах нь байгууллагын амжилт, тогтвортой байдлыг бататгах чухал хүчин зүйл байж болох юм. Судалгаагаар ажилтан тогтвортой бүтээмжтэй ажиллаж байгууллагын хөгжилд хувь нэмэр оруулах нь зөвхөн цалингийн хэмжээнээс шалтгаалах асуудал биш гэдгийг илүү тодорхойлох болжээ. Үүнээс илүүтэй ажилтны бүтээмж, сэтгэл ханамжид хүчтэй нөлөө үзүүлж буй хүчин зүйлсийн нэг нь түүний ажлын байрны сайн сайхан байдал болоод байна.

Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллагын судалгаагаар "Жил бүр дэлхий нийтээр 12 тэрбум ажлын өдрийг зөвхөн сэтгэл гутрал, түгшүүрээс болж алддаг бөгөөд энэ нь 1 их наяд америк долларын алдагдалд хүргэдэг" хэмээн тооцоолжээ (ДЭМБ, 2017). Түүнчлэн, энэ чиглэлээр хийгдсэн судалгаануудыг нэгтгэн үзэхэд ажилтны сэтгэл зүйн эрүүл мэнд муу байх нь ажил таслалт, ажилдаа ирсэн ч бүтээмжгүй байх (quite quitting) зэргээр бүтээмжийг бууруулдгийг бүхий л судалгаа онцолж байгаа юм (Oliveira et al., 2022).

Ажилтны сэтгэл зүйн эрүүл мэндэд анхаарахгүй байх нь ямар үр дагавар авчирдаг вэ?

1

ГҮЙЦЭТГЭЛ БУУРАХ:

Анхаарал төвлөрөл, бүтээлч байдал буурах

2

ОРОЛЦОО БУУРАХ:

Байгууллагын зорилго, төлөвлөгөөг биелүүлэхэд хувь нэмэр оруулах хүсэл, урам зориг буурах

3

АЖИЛ ТАСЛАЛТ НЭМЭГДЭХ:

Ажилдаа ирэхгүй байх, чөлөө авах тоо нэмэгдэх

4

БАЙГУУЛЛАГЫН БҮТЭЭМЖ БУУРАХ:

Ажлын байрны бүрэлдэхүүн хэсэг бүр хоорондоо уялдаа холбоотой экосистем тул ажилтны сэтгэл зүйн асуудал нь байгууллагын хамтын амжилтад сөргөөр нөлөөлөх зэргийг дурджээ (Ramesh, 2023).

Иймд байгууллагын өсөлт хөгжлийн бүтээгчид болох ажилтнуудын сэтгэл зүйн эрүүл мэнд, сайн сайхан байдалд цогц анхаарал хандуулах шаардлага нэмэгдсээр байгаа ба цаашид ч нэмэгдэх хандлагатайг дахин онцолж байна.



СУДАЛГААНЫ ЗОРИЛГО

Энэхүү судалгаа нь монгол ажилтнуудын сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн өнөөгийн нөхцөл байдлыг тодорхойлон олон нийтэд танилцуулах зорилготой билээ. Хувь хүнд болон байгууллагад аль алинд хохирол авчрах ажлын байран дахь сэтгэл зүйн асуудлуудыг ил тод болгосноор манай улсын хөгжил, эдийн засгийн гол тулгуур болсон аж ахуй нэгж, байгууллагуудын удирдлага, хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд үйл ажиллагаандаа сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг хамгаалах арга хэмжээ авах, стандартыг нэвтрүүлэхийн ач холбогдлыг онцлохыг зорилоо.

Түүнчлэн ажилтны сэтгэл зүйн эрүүл мэндэд тулгарч болзошгүй асуудлуудыг энэхүү судалгаанаас олж харснаар цаашид байгууллагад тулгарах аливаа эрсдэлүүдээс урьдчилан сэргийлэхэд хувь нэмэр болно гэж үзэж байна.



СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ БА ТҮҮВРИЙН МЭДЭЭЛЭЛ

Бид энэхүү судалгаагаар ажилтны сэтгэл зүйн сайн сайхан байдлыг тоон судалгааны аргад тулгуурлан "Ажлын байрны сэтгэл зүйн эрүүл мэнд" болон "Хувь хүний ерөнхий сэтгэл зүйн эрүүл мэнд" хэмээн ангилан судлав. Хүчин зүйлсийн талаарх дэлгэрэнгүйг доорх хүснэгтээс харна уу.

Хүснэгт 1. Хамруулан судалсан хүчин зүйлс

Ажлын байрны сэтгэл зүйн эрүүл мэнд	Ажлаас халшрах хам шинж
	Ажлын байрны стресс
	Ажлын байран дахь сэтгэл зүйн аюулгүй байдал
Хувь хүний ерөнхий сэтгэл зүйн эрүүл мэнд	Сэтгэл гутрал
	Сэтгэл түгшүүр

ЗАРИМ НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР:

Ажлын байрны стресс – Ажилтай холбоотой нөхцөл байдал, үүрэг хариуцлага, эсвэл орчин нөхцөлөөс үүдэн хүн оюун санаа, бие махбод, эсвэл сэтгэл хөдлөлийн хувьд дарамт, хэтийдсэн ачаалал мэдрэх, үүнээс үүдэн бие физиологиид стрессийн хариу урвал илрэхийг хэлнэ. Энэ нь богино хугацаанд хор хохиролгүйгээр илэрч болох ч удаан хугацаанд үргэлжилбэл хүний нийт эрүүл мэнд, ажлын бүтээмж, хувийн амьдралд таагүй нөлөө үзүүлэх хандлагатай (APA, 2020).

Ажлаас халшрах хам шинж – Олон улсын өвчний ангилалд (ICD-11) үүнийг ажлын байрны архаг стрессийг зохицуулж чадаагүйгээс үүсэх хам шинж хэмээн тодорхойлдог. Өөрөөр хэлбэл, урт хугацааны туршид үргэлжилсэн ажлын стрессийг тухай бүрд зохицуулж, шийдвэрлээгүйгээс үүдсэн биеийн, сэтгэл хөдлөлийн, оюун санааны их ядаргаа гэж ойлгож болно. Энгийнээр тайлбарлавал ажлынхаа талаар бодоход л "уйлмаар мэдрэмж" төрөх, ажилдаа явна гэхээр "орноосоо ч босч чадахгүй байх" зэргээр ажилтнууд дүрсэлдэг.

Ажлын байран дахь сэтгэл зүйн аюулгүй байдал – Ажлын байран дахь сэтгэл зүйн аюулгүй байдал гэдэг нь ажилтны сэтгэл зүйн эрүүл мэндэд гэмтэл учрахаас урьдчилан сэргийлэхэд идэвхтэй анхаарч ажиллахыг хэлэх ба

үүнд эрсдэл учрахыг мэдсэн ч тоолгүй үл хайхрах, санаатайгаар ажилтны сэтгэл зүйд гэмтэл учруулах зэргээс сэргийлэх багтана. Мөн ажилтныхаа сэтгэл зүйн эрүүл мэнд, сайн сайханд анхаарч дэмждэг байхыг хэлнэ (CSA group, 2013).

Сэтгэл гутрал – Аливаад дур сонирхолгүй, идэвхгүй болох, өөрийгөө бусдаас тусгаарлах, өөрийн талаар болон ирээдүйнхээ талаар сөрөг төсөөлөлтэй болох, нойр, хооллолт, биеийн жинд өөрчлөлт орох, эдгээрээс шалтгаалан өдөр тутмын амьдралын хэв маяг өөрчлөгдөх, ажлын бүтээмжгүй болох, эргэн тойрныхонтой харилцах харилцааны чанарт нөлөөлөх, цаашлаад амиа егүүтгэх бодолд автах, ийм үйлдэл хийх зэрэг гол шинжүүдээр илэрдэг. Өөрөөр хэлбэл, сэтгэл гутрал бол гуниглах, сэтгэл гонсойх зэрэг хэвийн мэдрэмж төдий бус амь насанд аюултай хэмжээний эрсдэл юм.

Сэтгэл түгшүүр – Ирээдүйд тулгарч болзошгүй аюул буюу хараахан болоогүй эсвэл хэзээ ч тохиолдохгүй байж магадгүй аюулын талаар бодож хэт их санаа зовох, үүнээс үүдэн зүрх хүчтэй цохилох, цээж хөндүүрлэх, толгой эргэх, алга хөлрөх зэргээр биед стрессийн хариу урвал үүсэх, энэ нь удаан үргэлжилснээр амьдралын чанарт сөргөөр нөлөөлөх байдлаар илэрдэг.

Судалгаанд дараах аргачлалуудыг ашиглав:

Ажлын байран дахь сэтгэл зүйн хүчин зүйлс:

- Ажлаас халшрах хам шинж (BM; Pines & Aronson, 1988)
- Ажлын байрны стресс (WSS; the American Institute of Stress, 1978)
- Ажлын байран дахь сэтгэл зүйн аюулгүй байдал (PSI; Plouffe et al., 2023)

Ерөнхий сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн хүчин зүйлс:

- Сэтгэл гутрал (DASS-21; Lovibond, S.H. & Lovibond, P.F, 1995)
- Сэтгэл түгшүүр (DASS-21; Lovibond, S.H. & Lovibond, P.F, 1995)

Мөн ажлын байран дахь сэтгэл зүйн асуудлууд нь нас, хүйс, ажилласан жил, ажиллаж буй салбар зэргээс хамаарч ялгаатай байгаа эсэх, эдгээр асуудлууд нь монгол ажилтанд ихэвчлэн ямар шинж тэмдгээр илэрч ерөнхий сэтгэл зүйн эрүүл мэндтэй хэрхэн холбогдож байгааг асуулгын аргаар судалж дискриптив үр дүн болон хамаарлын шинжилгээг SPSS 26 программ ашиглан шинжлэв.

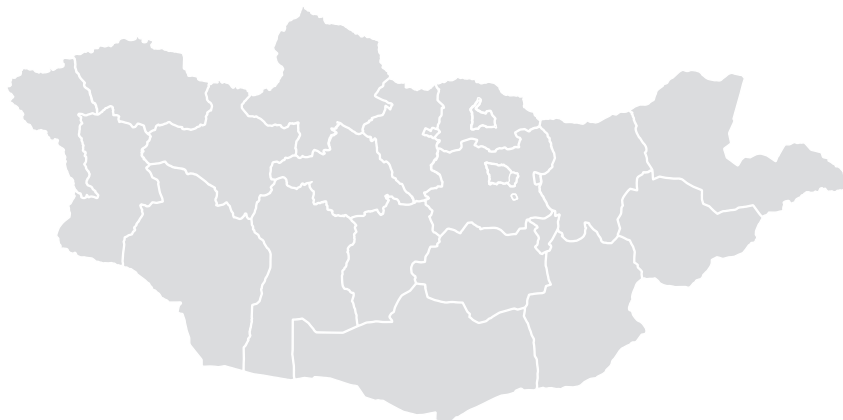


Дата
цуглуулах
үйл явц:

Монголд үйл ажиллагаа эрхэлж буй 11 байгууллагын нийт 2667 ажилтнуудаас авсан судалгааны үр дүнд нэгдсэн шинжилгээ хийв. Судалгааны өгөгдөл нь 2022–2024 оны хооронд цугласан болно.

 **11**
байгууллагын

 **нийт 2667**
ажилтан



Хүн ам зүйн үзүүлэлтийн хувьд хүйс, байршил, нас, ажилласан жилийн мэдээллийг судалгаанд оролцогчдоос авсан ба зарим тохиолдол салбар хоорондын харьцуулалт хийсэн болно. Ингэхдээ шинжилгээ хийх явцад байгууллагуудын болон хувь хүний нэрийг нууцалсан anonymous өгөгдөлтэй ажилласан ба тайланд аливаа байгууллага болон хувь хүний мэдээллийг дурдаагүй болно. Ингэснээр оролцогч байгууллага, хувь хүний нууцлалыг хамгаалахыг зорьсон юм.

Мөн сайн дурын үндсэн дээр нэрээ нууцалсан 262 хүнээс ажлын байран дах сэтгэл зүйн аюулгүй байдлын болон ажилтны сайн сайхан байдлын судалгааг олон нийтийн сүлжээгээр дамжуулан 2024 оны IV улиралд авсан. Уг хоёр өгөгдлийг нэгтгэн энэхүү тайланд тусгав.

ОРОЛЦОГЧИД:

Оролцогчдын дийлэнх буюу 62% нь эмэгтэй, 38% нь эрэгтэй ажилтнууд байв. Насны хувьд 1981–1996 оны хооронд төрсөн Millennial үеийн оролцогчид 60% буюу хамгийн олонх байв. 65% орчим нь Улаанбаатар хотод ажиллаж амьдардаг бол 35% нь хөдөө орон нутагт ажиллаж амьдардаг. Дэлгэрэнгүйг доорх хэсгээс харна уу.

Жич: Нийгэмд насны бүлгээс хамаарсан ялгаатай зан үйлүүд ажлын байранд илэрч байна гэдэг ойлголт, мэдээлэл ихээр тархах болсон тул бодит байдал дээр тухайн ойлголт нь үнэн зөв байгаа эсэхийг шалгах зорилгоор насаар нь бүлэглэж шинжилсэн юм.

Судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын хүн ам зүйн үзүүлэлтүүд:

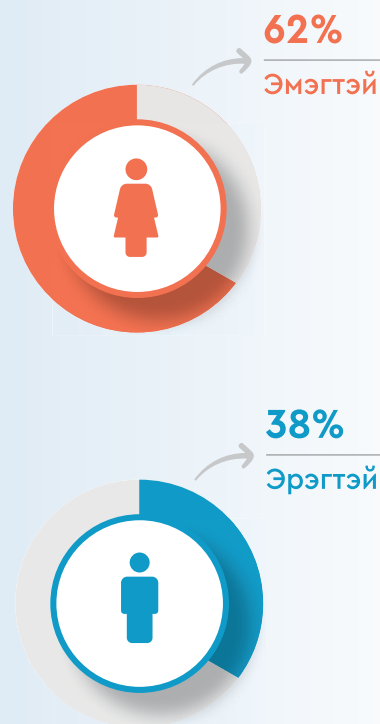
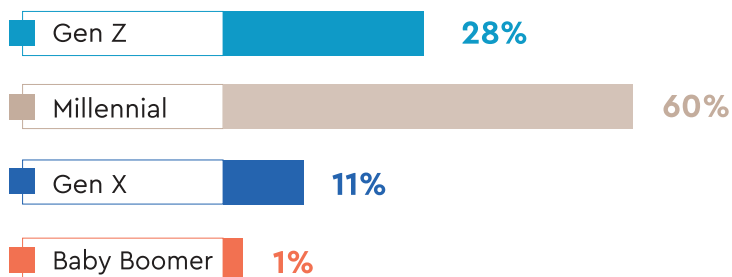


График 1. Оролцогчдын хүйс



60% нь Millennial (1981–1996 оны хооронд төрсөн); 28% нь Gen Z (1997–2012 оны хооронд төрсөн) үеийн ажилтнууд байна. Gen X (1965–1980 оны хооронд төрсөн) үе 11%, Baby Boomer (1946–1964 оны хооронд төрсөн) үеийнхэн 1% байна.

График 2. Оролцогчдын насны бүлэг

65% нь Улаанбаатар хотод ажиллаж, амьдардаг ба үлдсэн 35% нь хөдөө орон нутагт ажиллаж амьдардаг хүмүүс багтжээ.

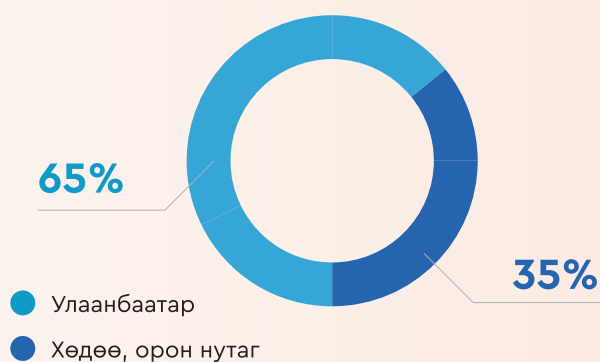
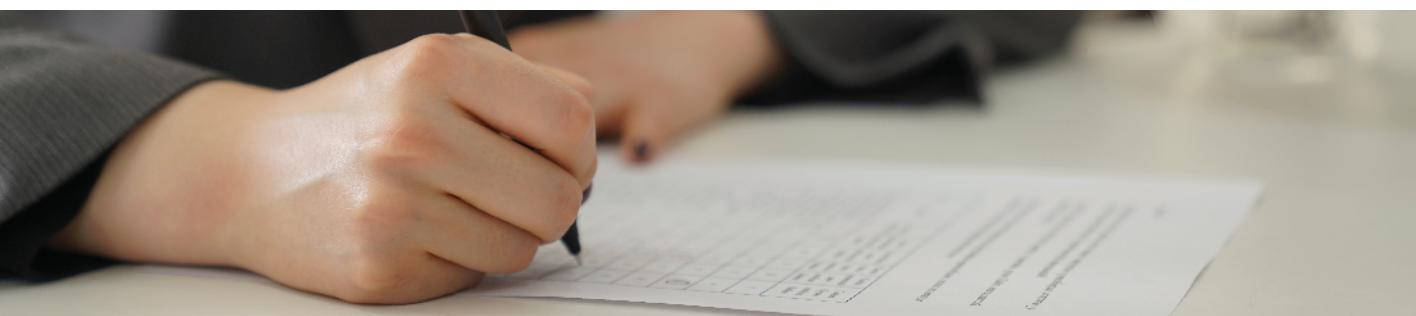


График 3. Оролцогчдын байршил

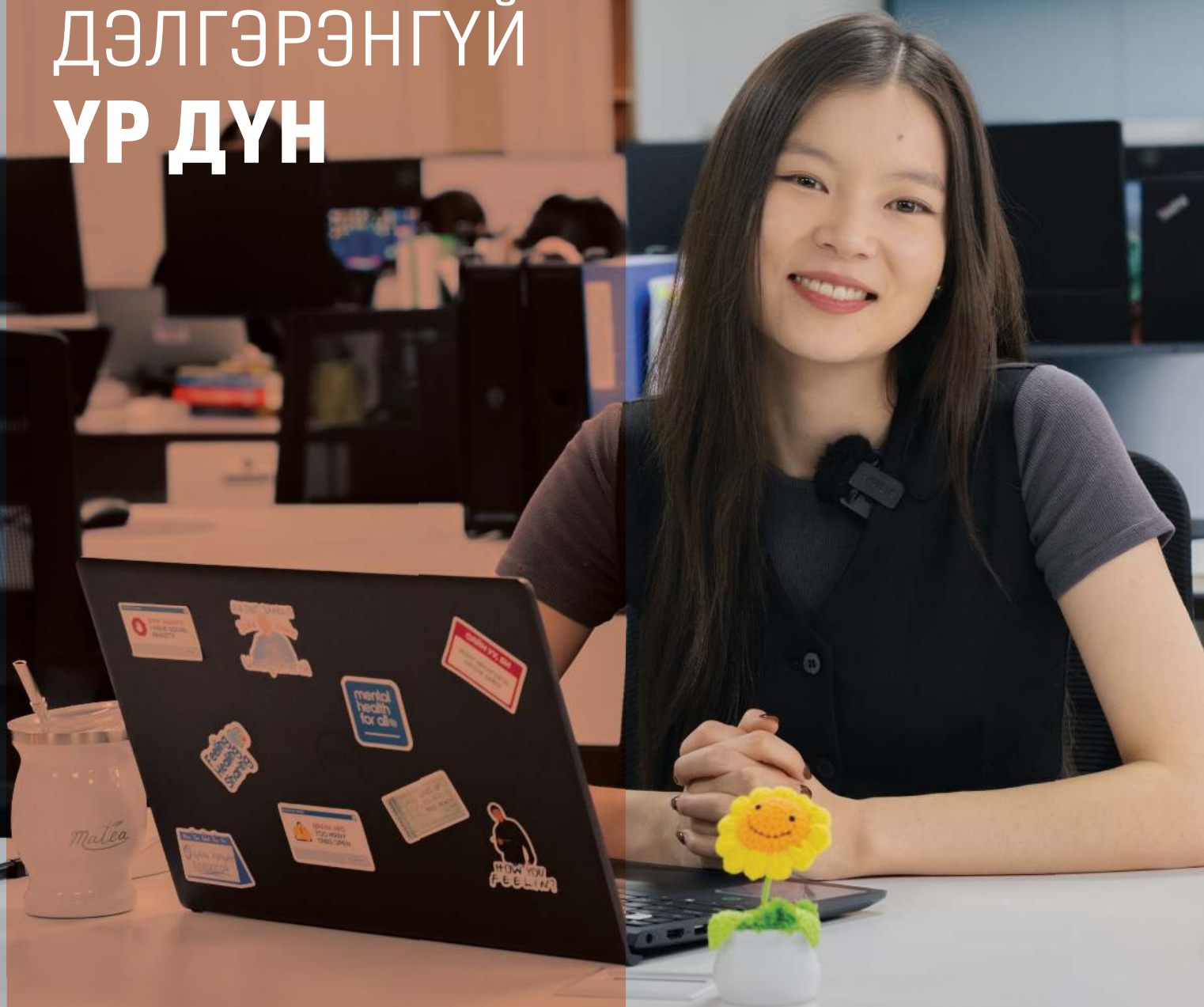
Тухайн байгууллагадаа 1 хүртэл жил ажиллаж байгаа ажилтнууд 17%, 1–3 жил болж байгаа нь 20%, 4–6 жил 21%, 7–9 жил 11%, үлдсэн 31% нь тухайн байгууллагадаа 10-с дээш жил ажиллаж буй ажилтнууд байлаа.



График 4. Оролцогчдын байгууллагадаа ажиллаж буй жил



СУДАЛГААНЫ ДЭЛГЭРЭНГҮЙ ҮР ДҮН





АЖЛЫН БАЙРНЫ СЭТГЭЛ ЗҮЙН ЭРҮҮЛ МЭНД

Судалгааны эхний бүлэг үр дүн болох "Ажлын байрны сэтгэл зүйн эрүүл мэнд"-ийг судлахдаа бид ажилтнуудын

1.) ажлын стресс,

2.) ажлаас халшрах хам шинж,

3.) ажлын байран дахь сэтгэл зүйн аюулгүй байдлыг онцгойлон судаллаа.

Дэлгэрэнгүй үр дүнгийн бүлэг тус бүрд дээрх судалсан хүчин зүйлсийн мэргэжлийн тайлбар тодорхойлолт болон байгууллага болоод ажилтанд хамааралтай нөлөөг тусгасан нь судалгаанаас илэрсэн тоон үзүүлэлтийг ямар түвшинд эрсдэл, асуудал дагуулж болзошгүйг ойлгоход туслах юм. Тоон үзүүлэлтийг дискриптив шинжилгээний аргаар SPSS 26 ашиглан боловсруулсан болно. Бүлэг хоорондын буюу хүйс, салбар, нас, ажилласан жил зэргээр харьцуулсан нь байгууллагууд аль бүлэгт хэрхэн анхаарал хандуулах нь тохиромжтой талаарх чиглэл авахад дөхөм болно.

Хүснэгт 2. Дискриптив утга

Хүчин зүйл	N	Дундаж утга, стандарт хазайлт /оноо өндөр байх тусам тухайн асуудал өндөр илэрнэ/
Ажлын стресс	2440	23.31 (8.10) /0-50/
Ажлаас халшрах хам шинж	2667	3.28 (0.99) /0-7/
Ажлын байран дахь сэтгэл зүйн аюулгүй байдлын мэдрэмж бага	262	3.84 (0.79) /0-5/

Түүнчлэн, ажлын стресс үүсэх нийтлэг шалтгааныг асуумжаар тодруулсны үр дүнд хамгийн түгээмэл стресс үүсгэгчээс хамгийн бага нөлөө үзүүлэгч шалтгаан байдлаар эрэмбэлэн ангилсан юм. Үүнээс байгууллагуудын ажилтандаа стресс үүсгэдэг нийтлэг алдааг олж харах боломжтой бөгөөд урьдчилан сэргийлэх нөхцөл бүрдэнэ.

Мөн ажлын байрны сэтгэл зүйн асуудал тус бүр дээрх судалгаанд оролцогчдын мэдрэмж сэтгэгдэл нь монгол ажилтны бодол, мэдрэмж, зан үйлд эдгээр асуудал хэрхэн нөлөөлдөг болохын жишээ юм.

Тоон үзүүлэлт бүхий хүснэгт, график тус бүр дээр мэргэжлийн сэтгэл судлаачдын дүгнэлтийг тусгасан бөгөөд нэгтгэсэн бүлгийн дүгнэлтээр түүвэрт хамрагдсан монгол ажилтнуудын дунд тулгарч буй ажлын байрны сэтгэл зүйн эрүүл мэндтэй холбоотой гол асуудал юу болохыг харж болно. Цаашлаад зөвлөмжтэй дэлгэрэнгүй танилцан дээрх сэтгэл зүйн асуудлууд тулгарсан үед хэрэгжүүлж болох арга хэмжээг мэдэх боломжтой.

АЖЛЫН СТРЕСС



"Уг нь цалин авч байгаа юм чинь ажлаа хийх ёстой гэж бодсон ч ажил дээр ирэхээр бухимдал ихтэй байдаг."

"Өглөө бүр ажил дээрээ ирээд яаж энэ их ажлын ард гарах юм бэ гэж дотроо асуудаг."

Зарим оролцогчдын сэтгэгдлээс

Тодорхойлолт:

Өндөр ачаалал мэдэрсэн үед зүрх хүчтэй цохилох, нойргүйдэх, сахрын хэмжээ ихсэх зэргээр бие махбодын үзүүлж буй хариу үйлдэл юм. Ингэснээр биеийг өвчлөмтгий болгож цаашлаад анхаарал сулрах, ой тогтоолт муудах зэргээр бүтээмжийг бууруулдаг. Стресс нь бидний өвчин тусах эрсдэлийг нэмэгдүүлж, өвчнийг давах чадварыг алдагдуулан, хямралтайгаа тэмцэх чадварыг бууруулдаг.

Сөрөг нөлөө:

- **Бүтээмжийн бууралт:** Стресс нь анхаарал төвлөрөх чадварыг бууруулж, алдаа гарах магадлалыг нэмэгдүүлдэг.
- **Эрүүл мэндийн асуудал:** Стресс нь бие махбодын өвчлөл (толгой өвдөх, нойргүйдэх, зүрхний өвчнүүд) үүсэхэд нөлөөлдөг.
- **Сэтгэл зүйн асуудлууд:** Стресс нь сэтгэл түгших, тэвдэлт, сөрөг сэтгэл зүйн байдал үүсгэж, ажилтнуудын сэтгэл ханамжийг бууруулдаг (Alalhareth et al., 2024).

Үүсэх зарим шалтгаан:

- **Ажлын ачаалал хэт их байх** – Шахуу хугацаатай ажил, хэт олон үүрэг хариуцлага.
- **Ажлын орчинд үл ойлголцол их** – Удирдлага, хамт олонтой харилцааны зөрчилтэй байгаа тохиолдолд.
- **Ажил, амьдралын тэнцвэр алдагдах** – Ажлын цагийн уян хатан бус байдал, хувийн амьдралдаа цаг гаргах боломжгүй байх.
- **Эрх мэдэл, хариуцлагын зөрчил** – Шийдвэр гаргах эрхгүй ч өндөр хариуцлага үүрэх шаардлага.
- **Ажлын тогтворгүй байдал** - Ажлаас халах эрсдэлтэй, эсвэл карьерын өсөлтгүй байх (ILO, 2016; Kinder et al., 2022; Case & Deaton, 2021)

Үр дүн

Судалгаанд хамрагдсан нийт 2440 ажилтны хамгийн их нь буюу 56% нь дунд түвшинд ажлын стресст өртсөн ба 9% буюу ойролцоогоор 10 хүн тутмын 1-т архаг стрессийн шинж тэмдэг илэрсэн байна. Архаг стресс нь бие махбод, сэтгэл санаа, зан үйлд сөрөг нөлөө үзүүлж, ядаргаа, нойргүйдэл, сэтгэл түгшүүр, анхаарал төвлөрөлт муудах зэрэг шинж тэмдгээр илэрдэг.

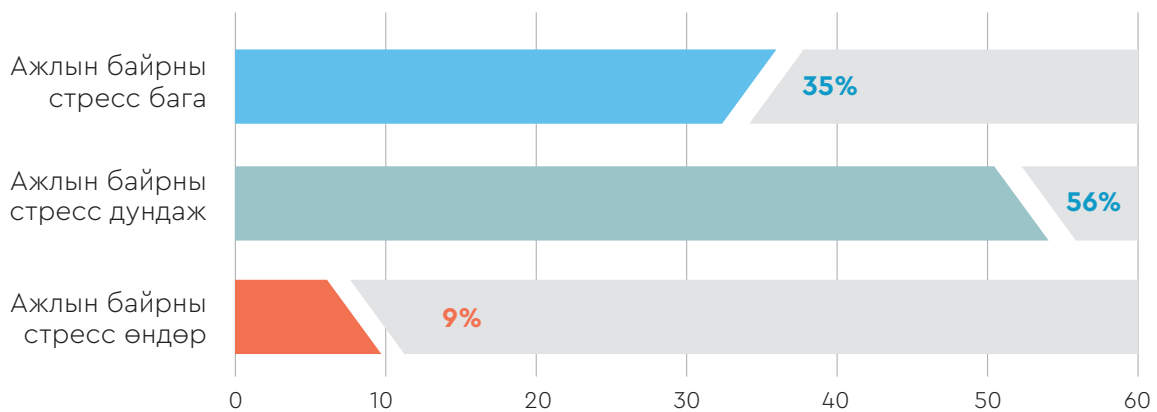


График 5. Ажлын стрессийн үр дүн



Энэ нь ажлын байрны стрессийн тархалт харьцангуй өндөр байгааг харуулж буй тул юунаас шалтгаалж уг асуудал үүсч байгааг илрүүлэх зэргээр үүнд анхаарал хандуулах шаардлагатайг харуулж байна.

Ажлын байрны стресс үүсэхэд нөлөөлж буй хүчин зүйлс

Ажилтнууд ажлын байран дээр стрессдэхэд тэдний ажил маш хариуцлагатай ч эрх мэдэлгүй байдал болон гүйцэтгэл сайн байсан ч хүлээн зөвшөөрөгдөн, талархал хүртэх байдал бага зэрэг нь хамгийн ихээр нөлөөлдөг байна.

Ажил маш хариуцлагатай боловч тийм ч их эрх мэдэл байдаггүй



Шинж тэмдэг дундаж

Дээрх эрсдэлт хүчин зүйлсийг удирдлагын зүгээс сэргийлэх, зохицуулах боломжтой юм. Жишээлбэл, хамгийн хүчтэй илэрсэн асуудал буюу үүрэг хариуцлагадаа тохироогүй сул эрх мэдэл нь ажилтнуудыг стрессдэхэд хүргэж байгааг шийдэхийн тулд ажилтнуудад тодорхой хэмжээнд асуудлыг өөрийн мэдлийн түвшинд шийдвэрлэх эрх мэдлийг олгож болно. Өөрөөр хэлбэл энэхүү үр дүн нь манай улсын хувьд ажил үүргийн шийдвэр гаргалт нь удирдлагаас хэт хамааралтай бөгөөд энэ нь ажилтнуудад тийм ч таатай мэдрэмж өгөх бус эсрэгээрээ ажлын стресст өртөх шалтгаан болдгийг харуулж байна. Түүнчлэн удирдах түвшний ажилтнууд өөрийн удирдлага доорх ажилтнуудаас шийдвэр гаргалтын өмнө саналыг нь сонсдог мөн гүйцэтгэсэн ажлыг нь магтаж сайшаадаг байх нь ажлын стрессийг бууруулах цаашлаад урьдчилан сэргийлэх нэгэн боломж юм.

График 6. Ажлын стресс үүсгэгч хүчин зүйлс

Наснаас хамааран ажлын байрны стресс яаж илэрч байна вэ?

Монгол улсын ажиллах хүчний 46%-ийг бүрдүүлж буй Millennial үеийн ажилтнуудын ажлын байрны стрессийн дундаж болон түүнээс дээш түвшин нь бусдаасаа илүү өндөр байна. Ажлын байрны стрессийн тархалт ерөнхийдөө өндөр байгаа ба үүн дотроо нас залуужих тусам нэмэгдэх хандлагатай байна.

Олон жил ажиллаж байгаа ажилтнуудын хувьд ажлын байрны стресс бага байхад үнэлгээний системийн байдал, санал санаачилгыг нь хүлээж авдаг эсэх, байгууллагын зүгээс ажилтнуудаа халамжилдаг эсэх байдал ихээхэн нөлөөтэй байх магадлалтай юм.

Мөн олон улсын болон дотоодын олон судалгаагаар Gen Z болон Millennial үеийнхэн өмнөх үеийнхтэй харьцуулахад сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн төрөл бүрийн асуудлуудад өртдөг болох нь батлагдсан байгаа нь байгууллагууд үүнд анхаарлаа хандуулах хэрэгцээ байгааг харуулж байна.

Амьдарч буй байршлаас хамааран ажлын байрны стресс ялгаатай байна уу?

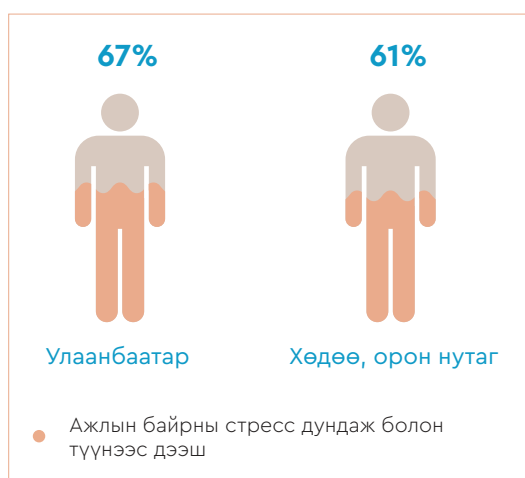


График 8. Ажлын байрны стрессэд байршил нөлөөлөх байдал

- Ажлын байрны стресс дундаж болон түүнээс дээш

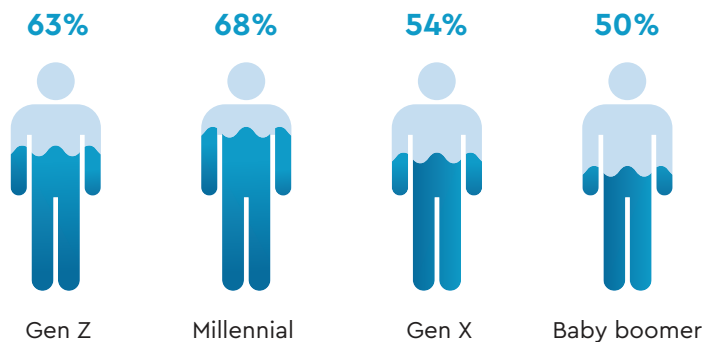
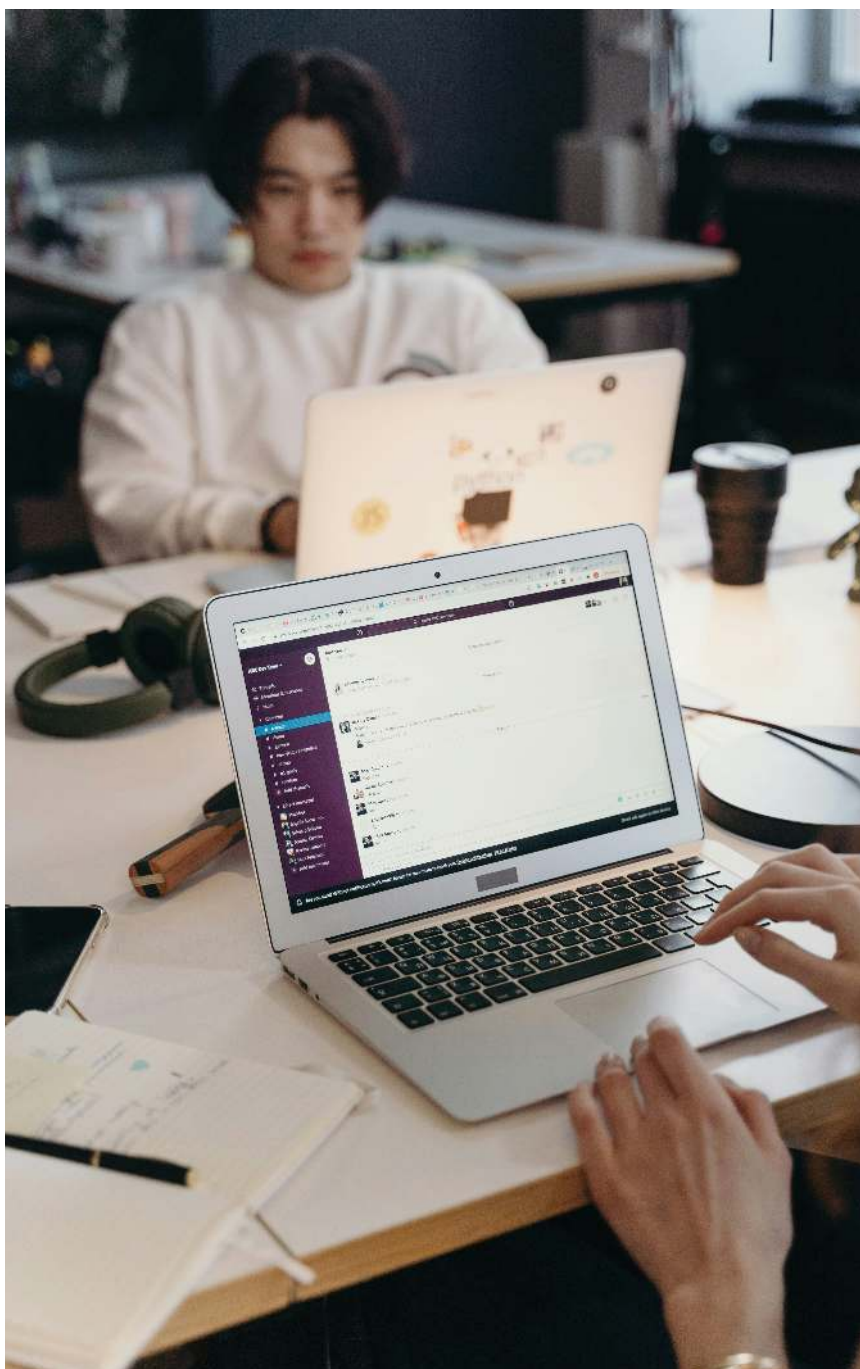
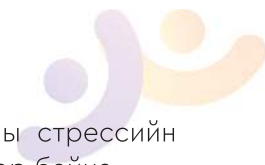


График 7. Ажлын стрессэд насны үе нөлөөлөх байдал





Улаанбаатар хотод ажиллаж амьдардаг оролцогчдын ажлын байрны стрессийн түвшин хөдөө орон нутагт ажиллаж амьдардаг оролцогчдоос үл ялиг өндөр байна.

Өөрөөр хэлбэл байршлаас үл хамааран ажлын байрны стресс улс орон даяар тархалт өндөртэй байх хандлагатай байна. Гэхдээ Улаанбаатарт үл ялиг өндөр байгаа нь тус хотод ажиллаж амьдардаг ажилтнууд нь хөдөө орон нутгийн иргэдтэй харьцуулахад байгаль орчин, нийгэм, мэргэжлийн хүчин зүйлсээс шалтгаалж ажлын байрны стресс өндөр байх магадлалтай юм. Судалгаагаар хот суурин газар хүн амын төвлөрөл ихтэй газар ажилладаг хүмүүсийн сайн сайхан байдал хөдөө орон нутагт ажилладаг хүмүүсээс муу байдаг нь илэрсэн байна (Luo, Yang, Xu, Chen, & Chen, 2016). Манай улсад хотод утаа, түгжрэл гэх мэт стресс үүсгэгч орчны хүчин зүйлс илүү өндөр байгаатай энэ үр дүн холбоотой байж болох юм.

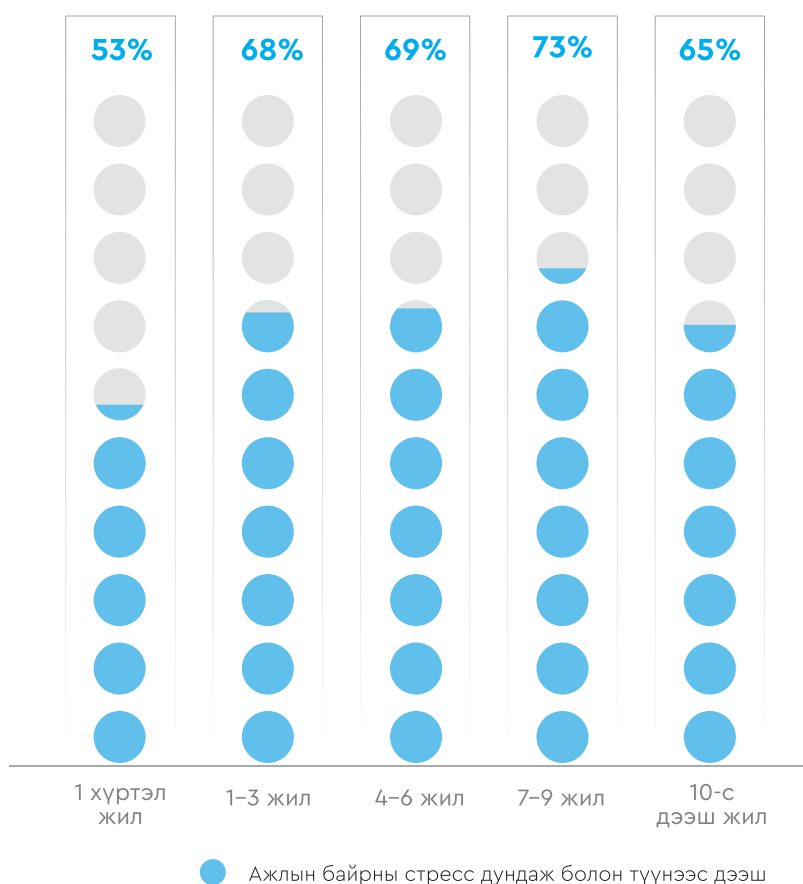


График 9. Ажлын стрессэд ажилласан жил нөлөөлөх байдал

Ажлын стрессэд ажилласан жил нөлөөлөх байдал

Ажлын байрны стресс нь ажилласан жил өсөх тусам дагаад өсөх хандлага байгаа ч нэг байгууллагадаа 10-с дээш жил ажиллаж эхлэхэд буцаад буурах хандлага ажиглагдлаа.

Ажилд ороод эхний нэг жилдээ ажлын байрны стресс хамгийн бага ба 1-3 дахь жилүүдээс эхлэн ажлын байрны стресс өсөж байгаа хандлага ажиглагдаж байна. Магадгүй энэ нь ажилтанд ажилд орсон эхний жил хариуцлага харьцангуй бага байх, шинэ орчны сэтгэл догдлол зэрэгтэй холбоотой байх магадлалтай юм.

Ажилтан тухайн байгууллагадаа 7-9 жил ажиллахад ажлын байрны стресс хамгийн өндөр байна. Эдгээр олон жил ажиллаж буй ажилтнуудад ажлын байрны стресс хамгийн их илэрч байгаагаас харвал туршлагатай ажилтнуудаа алдах эрсдэл үүсэх магадлалтай байна.



АЖЛЫН СТРЕСС БА АЖИЛЛАЖ БҮЙ САЛБАР

Технологийн салбарын ажилтнуудын ажлын байрны стресс бусад салбарын ажилтнуудаас бага байна.

Хүнс, худалдаа, үйлчилгээний салбарын 67%, Санхүүгийн салбарын 65%, Уул уурхайн салбарын 65% нь ажлын байрны стресс дундаж болон түүнээс дээш байна.

Ажлын байрны стресс дундаж болон түүнээс дээш

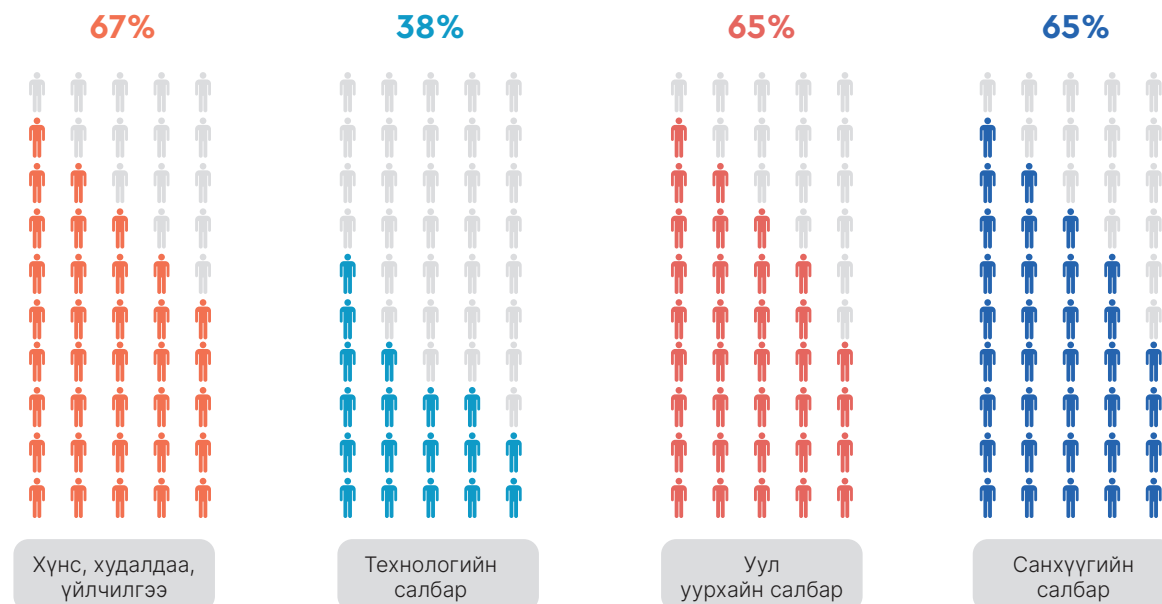


График 10. Ажлын стрессэд ажилладаг салбар нөлөөлөх байдал

Технологийн салбарын ажилтнуудын ажлын байран дахь стресс бага байдаг нь алсын зайнаас ажиллах боломж, уян хатан цагийн хуваарь, үйлчлүүлэгч болон хамтран ажиллагсадтай харилцах шаардлага харьцангуй бага байдал болон мэргэжлийн ур чадварын хөгжлийн боломж зэрэг давуу талууд нь ажил амьдралын тэнцвэрийг хадгалахад тусалдаг байж болно. Мөн өрсөлдөхүйц цалин хөлс, шинэлэг санаачилга гаргах боломж нь ажлыг сонирхолтой мөн санхүүгийн хувьд ашигтай болгож, ажлын байрны түгшүүрийг багасгах боломжтой. Гэсэн хэдий ч, өндөр хүлээлт, технологийн ажлын шинж чанар зарим хүмүүст стресстэй нөхцөл үүсгэж болзошгүй юм.

Хүнс, худалдаа үйлчилгээ, санхүү болон уул уурхайн салбарын ажлын байрны стресс өндөр байдаг нь ажлын өндөр ачаалал, үүрэг хариуцлага, хугацааны хатуу шаардлага, хүнд орчин, санхүүгийн дарамт зэрэг хүчин зүйлсээс шалтгаалдаг байх магадлалтай.



Байгууллагадаа сэтгэл ханамжтай байдал болон ажлын байрны стрессийн хооронд ямар хамаарал байна вэ?

Оролцогчид ажиллаж буй байгууллагынхаа харилцаа, соёл, зохион байгуулалт гэх мэтэд хэр сэтгэл ханамжтай байгааг судалж үр дүнг нь ажлын байрны стресстэй харьцуулав. Ажлын байрны стресс болон ажлын байрны төрөл бүрийн сэтгэл ханамжийн хооронд дан сөрөг хамаарал илэрсэн буюу эдгээр сэтгэл ханамж өсөх тусам ажлын байрны стресс буурдаг нь илэрсэн.



48%

Ажлын байрны стресс өндөр байх нь байгууллагын ерөнхий сэтгэл ханамжийг 48%-р бууруулдаг

28%

Ажлын байрны стресс өндөр байх нь ажилтан өөрийн гаргаж буй бүтээмж дэх сэтгэл ханамжийг 28%-р бууруулдаг

48%

Ажлын байрны стресс өндөр байх нь хамт олны харилцааны сэтгэл ханамжийг 48%-р бууруулдаг

55%

Ажлын байрны стресс өндөр байх нь байгууллагын уур амьсгал, соёлын сэтгэл ханамжийг 55%-р бууруулдаг

30%

Ажлын байрны стресс өндөр байх нь газар, хэлтсийн хамтран ажиллах чадвар, зохион байгуулалтын сэтгэл ханамжийг 30%-р бууруулдаг

53%

Ажлын байрны стресс өндөр байх нь байгууллагын ил тод байдлын сэтгэл ханамжийг 53%-р бууруулдаг

График 11. Байгууллагын сэтгэл ханамж болон ажлын байрны стресс

Тиймээс ажлын байрны стресс нь зөвхөн ажилтнуудад нөлөөлдөг төдийгүй ажлын байрны соёлд нэвтэрч, доройтуулдаг байна. Эдгээр сөрөг үр дагаврыг багасгахын тулд байгууллагууд стресс үүсгэгчдийг идэвхтэй шийдвэрлэх дэмжлэг үзүүлэх соёлыг бий болгохыг чухалчлах ёстой. Сайн сайхан байдлыг дэмжих хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх, ажил амьдралын тэнцвэрийг дэмжих, нээлттэй харилцаа холбоог бий болгох нь ажлын байрны эерэг соёлыг төлөвшүүлэхэд чухал алхам юм.



БҮЛГИЙН ДҮГНЭЛТ

Судалгаагаар 10 ажилтан тутмын 1 нь архаг стрессийн шинж тэмдэгтэй байна. Үүний гол шалтгаан нь хариуцлагатай ажил эрхэлдэг ч эрх мэдэлгүй, гүйцэтгэл үнэлэгддэггүй байдал юм.

Gen Z болон Millenial үеийн ажилтнууд болон хот суурин газарт ажиллагсдын стресс өндөр бөгөөд хүнс, худалдаа, санхүү, уул уурхайн салбарт илүү түгээмэл байна. Технологийн салбарын стресс харьцангуй бага байдаг нь уян хатан нөхцөл, ажлын тэнцвэрийг дэмжсэн бодлоготой холбоотой байж болзошгүй юм.

Ажлын байрны стресс болон ажлын байрны төрөл бүрийн сэтгэл ханамжийн хооронд дан сөрөг хамаарал илэрсэн.

ЗӨВЛӨМЖ

Доорх зөвлөмжүүдийг хэрэгжүүлснээр ажлын байран дахь стрессийг бууруулж, эрүүл мэнд, бүтээмжийг тодорхой хэмжээнд сайжруулах боломжтой.

Ажилтнуудыг үгээр урамшуулах:

Ажилтнуудыг үгээр урамшуулах нь ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлж, сэтгэл ханамжийг дээшлүүлэх энгийн боловч үр дүнтэй арга юм. Ялангуяа шийдвэр гаргалтад саналыг сонсож, гүйцэтгэсэн ажлыг магтдаг байх хэрэгтэй.

Ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэх:

Ажлын үүрэг, цагийн хуваарийг зохицуулах, ажилтнуудыг илүү үр бүтээлтэй ажиллах боломжийг олгох.

Стрессийг удирдах сургалт:

Ажилтнуудад стрессээ удирдах арга техникийг зааж өгөх (жишээ нь: амьсгалын дасгал, сэтгэл зүйн дэмжлэг, уог).

Харилцааг сайжруулах:

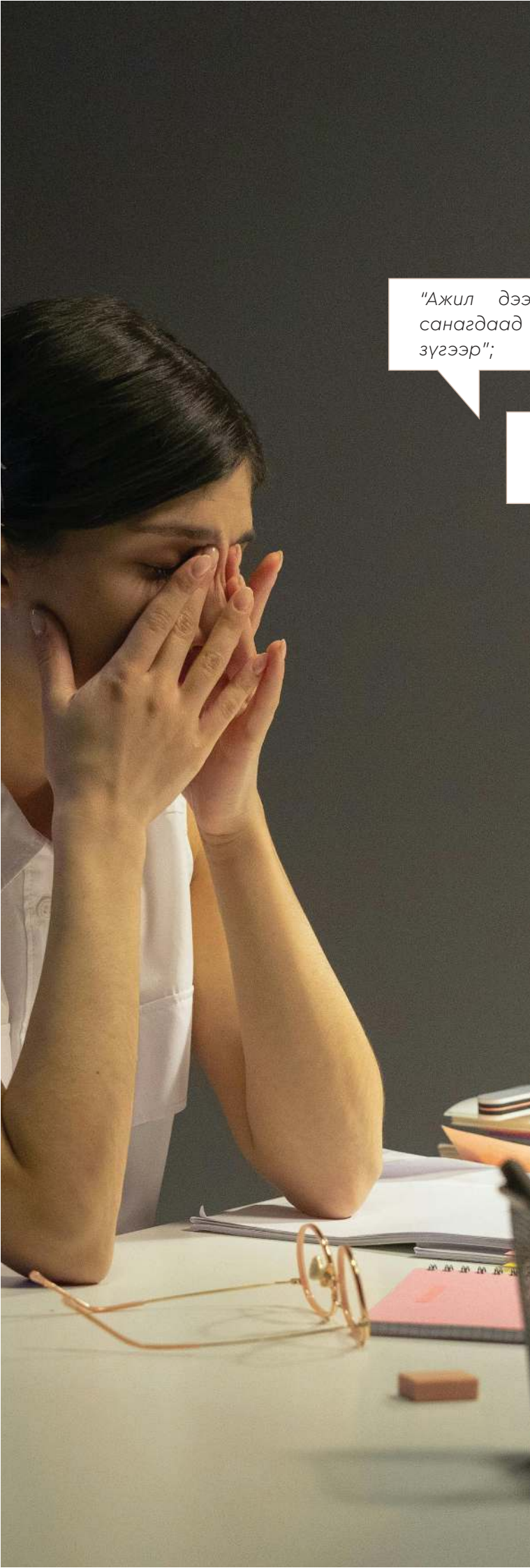
Удирдлага, ажилтнуудын харилцааг сайжруулах.

Цагийн уян хатан байдал:

Ажилтнуудын хувийн амьдралд тэнцвэртэй байдлыг хангах үүднээс илүү уян хатан цагийн хуваарь, зайнаас ажиллах нөхцөлүүдийг бий болгох.

Эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх:

Үүрэг хариуцлагадаа тохироогүй сул эрх мэдэлтэй байх нь стресс үүсгэгч гол хүчин зүйлсийн нэг байгаа нь илэрсэн тул ажилтнуудад зарим асуудлыг удирдлагаас хамааралгүйгээр шийдвэрлэх, шийдвэр гаргах эрх мэдлийг өгөх.



АЖЛААС ХАЛШРАХ ХАМ ШИНЖ

"Ажил дээрээ ирэхээр ажлаа хиймээргүй санагдаад байдаг, гэхдээ гэртээ очихоор зүв зүгээр";

"Ажлын цаг ямар удаан явдаг юм бэ хурдан дуусаасай гэж боддог";

"Ажил хийнэ гэж бодохоор л дургүй хүрээд байдаг".

Зарим оролцогчдын сэтгэгдлээс

Тодорхойлолт:

Олон улсын өвчний ангилалд ажлын байрны архаг стрессийг зохицуулж чадаагүйгээс үүсэх хам шинж хэмээн тодорхойлдог. Өөрөөр хэлбэл, урт хугацааны туршид үргэлжилсэн ажлын стрессийг тухай бүрд зохицуулж, шийдвэрлээгүйгээс үүдсэн биеийн, сэтгэл хөдлөлийн, оюун санааны их ядаргаа юм.

Ажлаас халшрах хам шинж нь эрч хүч сулрах, чадал барагдах, ажилдаа дур сонирхолгүй болох, ажилтай холбоотой сөрөг мэдрэмж төрөх, ур чадвар эсвэл бүтээмж буурах зэрэг шинжээр илэрдэг.

"Ажлаас халшрах хам шинжээс шалтгаалан ажлаас гарах, хөдөлмөрийн бүтээмж буурахтай холбоотой дэлхийд жил бүр 322 тэрбум долларын алдагдал үүсдэг."

Ажлын орчинтой холбоотой удирдлагын арга барил, цалин хангамж, ажлын уян хатан байдал зэрэг хүчин зүйлс;

Ажлын байран дахь зохицуулалтгүй байдал;

Технологийн нөлөө;



Хувь хүний зан төлөвтэй холбоотой хүчин зүйлс;

Хувийн амьдралын хүчин зүйлс;

Урам зориггүй нөхцөл байдал.

Эдгээр хүчин зүйлээс хамааран хүн сэтгэл зүйн ядралт, сөрөг сэтгэл хөдлөл, хувийн үр бүтээмжийн бууралт зэрэг шинж тэмдгүүдийг мэдэрдэг. Хэрэв ажлаас халшрах шинж тэмдэг илэрч байгаа бол цаг тухайд нь арга хэмжээ авч, амралт, ажлын зохицуулалт хийх нь чухал (Maslach et al., 2014; Freudenberger, 1980).

Үр дүн

Тус судалгаанд хамрагдсан нийт 2667 ажилтны 20%-д нь ямар нэгэн ажлаас халшралын шинж тэмдэг илрээгүй байгаагаас харахад 5 ажилтан тутмын 1 нь ажлаас халширсан шинж тэмдэггүй байна.

Харин бусад 80% нь тодорхой хэмжээнд ажлаас халширсан байгаа нь өндөр үзүүлэлт юм. Дэлгэрүүлбэл:

- 38% нь ажлаас халширч эхэлж байгаа;
- 33% нь ажлаас халшрах шинж тэмдэгтэй буюу 3 ажилтан тутмын нэг нь ажлаас халширчихсан;
- 9% нь ажлаас ихээр халширсан байна.

Ажлаас ихээр халшрах нь байнга ядарсан, сэтгэл санаагаар унасан, анхаарал төвлөрөлтгүй болох, ажлыг хойш тавих болон өөртөө итгэлгүй болох зэрэг бие махбод, сэтгэл санаа, зан үйлээр илэрдэг.



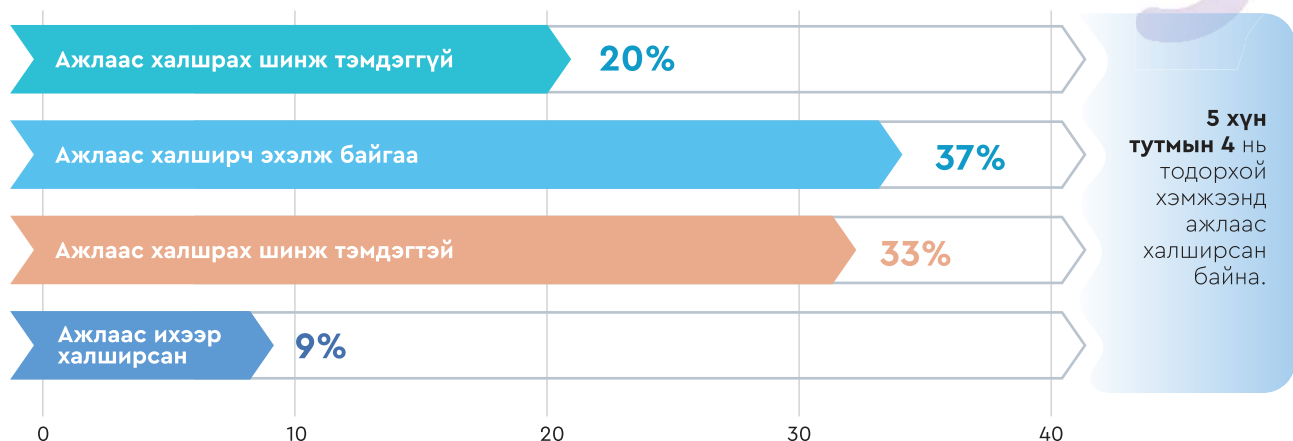


График 12. Ажлаас халшрах хам шинжийн үр дүн

Ажлаас халшрал өндөр байх нь байгууллагад дараах эрсдэлүүдийг дагуулдаг байна.

Бүтээмж буурч эдийн засгийн алдагдал үүсэх

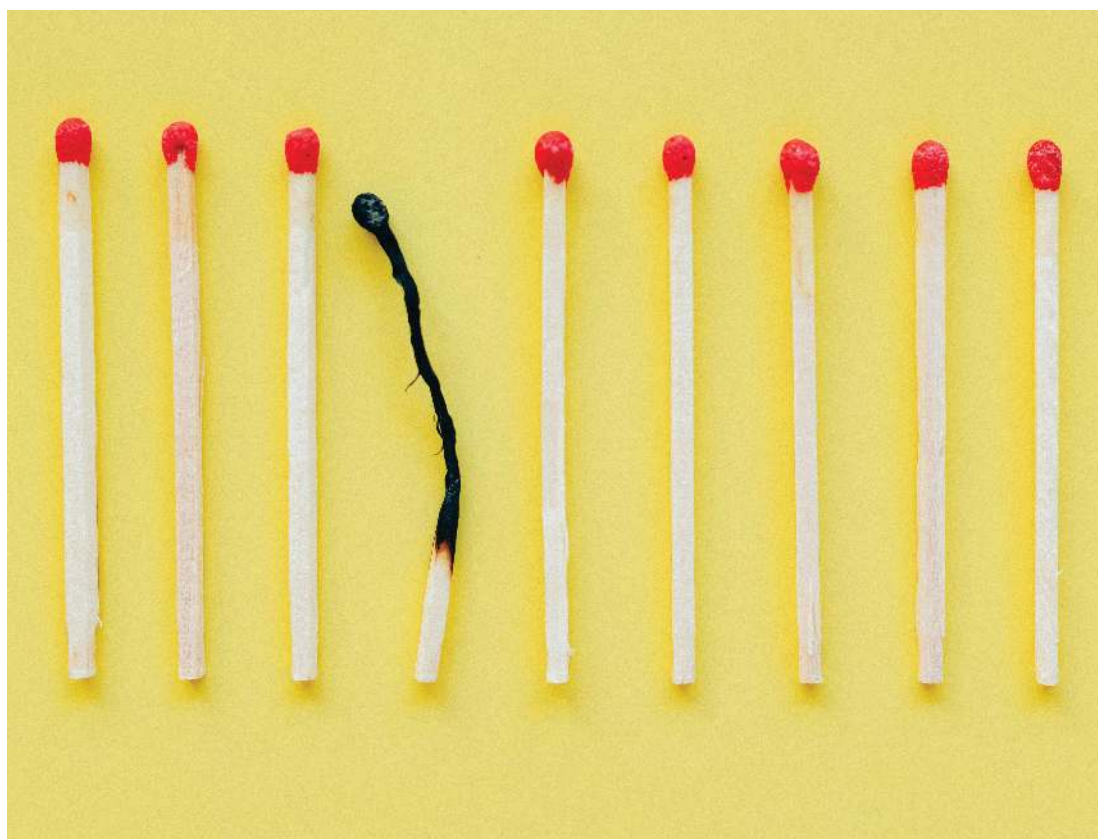
- Ажилтнуудын ажлын гүйцэтгэл, үр ашиг багасч, байгууллагын нийт бүтээмжид сөргөөр нөлөөлдөг ба бүтээмжийн алдагдалд хүрдэг
- Ажлын чанар муудаж, үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамж буурах эрсдэлтэй
- Өвчтэй, чөлөөтэй болон таслалт нь зөвхөн ажлаас халшралаас шалтгаалан 54%-иар өсдөг

Ажиллах хүчний тогтворгүй байдал

- Халшрал өндөртэй ажилтнуудын ажлаасаа гарах магадлал 2.6 дахин ихэсдэг тул байгууллага шинэ ажилтан элсүүлэх, сургах зардалд ихээхэн хөрөнгө зарцуулдаг
- Туршлагатай ажилтнууд ажлаасаа гарснаар байгууллагын мэдлэг, ур чадвар алдагдах эрсдэлтэй.

Ажлын уур амьсгал муудах

- Халширсан ажилтнуудын сөрөг хандлага нь багийн уур амьсгалд сөргөөр нөлөөлж, тэдний оролцоо 63%-иар буурахад хүргэдэг
- Зөрчилдөөн, харилцааны асуудал нэмэгддэг.



Тэд юу мэдэрч байна вэ?

**Шинж тэмдэг тус бүрийн илрэлийг 1/огт илрээлгүй/ – 7/маш ихээр илэрсэн/ онооны хооронд үнэлсэн болно.*

Ажлаас халшралын шинж тэмдгүүдээс ажилтнуудын дунд ядарсан болон бусдад урам хугарсан байдал өндөр байгаа бол удаах байранд нойргүйдэл илэрсэн байна.



График 13. Ажлаас халшралын шинж тэмдгийн илрэл

Дээрх үр дүнгээс харвал ажлаас халшрах хам шинж нь ядралт, нойргүйдэл гэх мэт бие махбодын шинж тэмдгүүдээр илүү давамгайлалтай илэрч байна. Үүний дараагаар харилцааны асуудлуудын шинж тэмдгүүд илрэх хандлагатай байна. Тиймээс байгууллагууд ядралтын эсрэг ер нь ямар арга хэмжээ авдаг болон авч болох талаар эргэцүүлэх шаардлагатай нь харагдаж байна.

Хүйсээс хамааран ажлаас халшрах хам шинж ялгаатай илэрч байна уу?

Эмэгтэй ажилтнуудын 47% нь ажлаас халшрах шинж тэмдэгтэй болон түүнээс дээш түвшинд байгаа бол эрэгтэй ажилтнуудын 34% -д уг шинжүүд илэрсэн байна. Өөрөөр хэлбэл эмэгтэй ажилтнуудын ажлаас халшрах шинж эрэгтэйчүүдээс 13%-иар өндөр байна.

Эмэгтэй хүмүүс нь нийгэм, зохион байгуулалт, хувийн хүчин зүйлсээс шалтгаалж, эрэгтэй хүмүүстэй харьцуулахад ажлаас халшрах хандлага өндөр байдаг. Жишээлбэл эмэгтэй хүмүүс илүү гэр бүлийн хүрээнд хүлээх үүрэг ихтэй, жендерийн ялгаварлан гадуурхалт болон ажлын байрны бэлгийн болон бэлгийн бус дарамтад ихээр өртдөг нь ажлаас халшрахад илүү нөлөөлж байж болох юм.

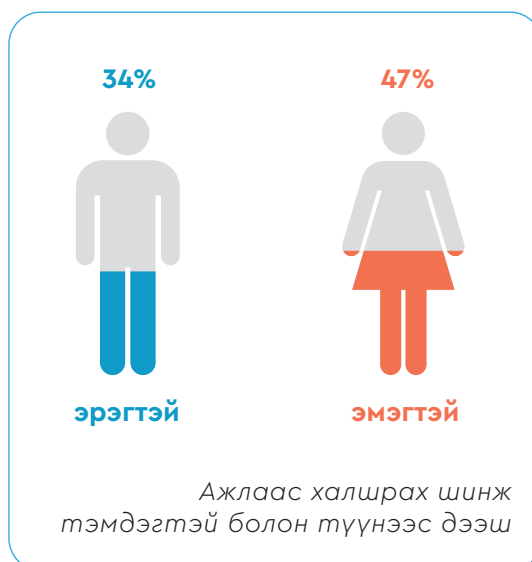


График 14. Ажлаас халшрах хам шинжид хүйс нөлөөлөх байдал

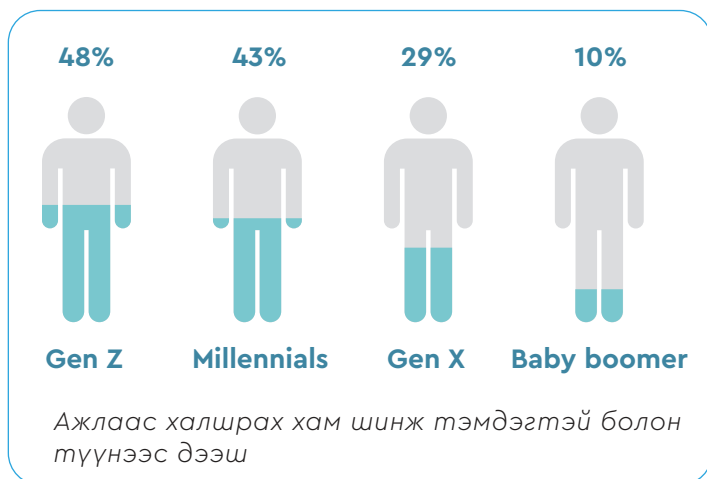


График 15. Ажлаас халшрах хам шинжид насны бүлэг нөлөөлөх байдал

Наснаас хамааран ажлаас халшрах хам шинж яаж илэрч байна вэ?

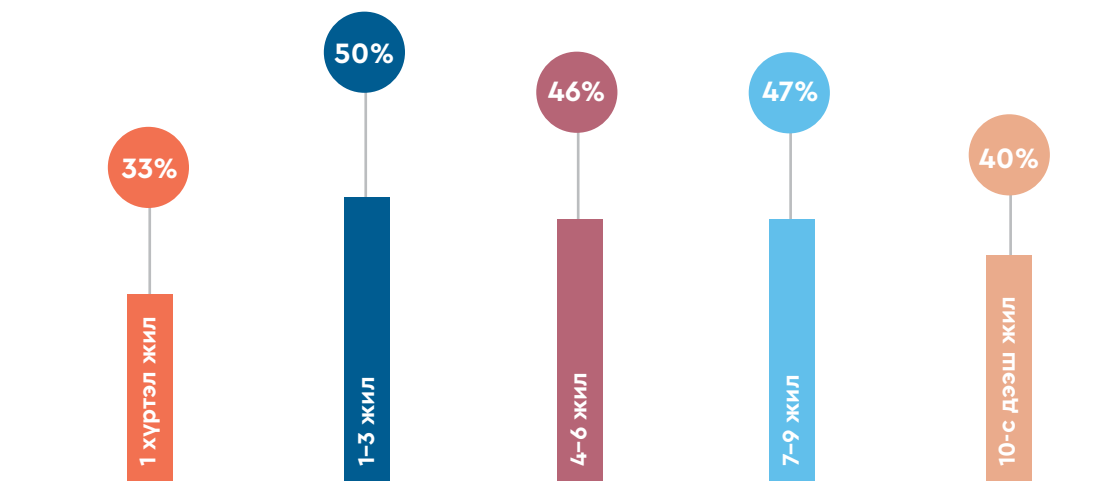
Gen Z ажилтнуудын 48.5% нь дор хаяж ажлаас халширсан шинж тэмдэгтэй болсон байна. Үүний дараагаар Millennial үеийн ажилтнуудын ажлаас халшрал 42.9%-тай өндөр байна.

Өмнөх бүлгүүдэд дурдсанчлан 2024 оны байдлаар Монголын хөдөлмөрийн зах зээлийн 2/3-г Gen Z болон Millennial үеийнхэн эзэлж байгаа ба тэдний ажлаас халшрал нь өмнөх үеүдээсээ илүү өндөр байгаа нь нийгмийн асуудлууд, эдийн засгийн тогтворгүй байдал, дижитал хөгжил, ажлын байрны өвөрмөц хүчин зүйлс, ажил амьдралын тэнцвэргүй байдал, COVID-19 цар тахлын урт хугацааны нөлөөлөл зэргээс шалтгаалж байх хандлагатай (Deloitte, 2024). Ямартай ч ирээдүйн ажиллах хүчийг голчлон бүрдүүлэх энэхүү шинэ үеийн ажилтнуудад анхаарал хандуулах, тэдэнд таатай, ээлтэй ажлын байрны орчин, нөхцөлийг бүрдүүлэх шаардлага үүсээд байгаа нь эндээс харагдаж буй юм.



АЖЛААС ХАЛШРАХ ХАМ ШИНЖИД АЖИЛЛАСАН ЖИЛ НӨЛӨӨЛӨХ БАЙДАЛ

Тухайн байгууллагадаа 1-3 жил ажиллаж байгаа ажилтнуудын ажлаас халшрал нь хамгийн өндөр үнэлгээтэй байгаа бөгөөд ажилд орсон эхний нэг жилдээ ажилтнуудын ажлаас халшрал хамгийн бага байж байгаад дараагийн 1-2 жилийн дотор эрс өсдөг хандлага ажиглагдаж байна.



Ажлаас халшрах хам шинжийн шинж тэмдэгтэй болон түүнээс дээш

График 16. Ажлаас халшрах хам шинжид ажилласан жил нөлөөлөх байдал

Тиймээс байгууллагууд аливаа ажлын байран дээр ажилтныг сургаж хөгжүүлсэн ч тухайн ажилтан ажлаа сурсан ч ажлын байрандаа дасан зохицолгүй удалгүй ажлаас гарч дахин шинэ ажилтан сургах байдал дахин дахин давтагдан эргэлдэх магадлал өндөртэй байна.

АЖЛААС ХАЛШРАХ ХАМ ШИНЖИД АЖИЛЛАДАГ САЛБАР НӨЛӨӨЛӨХ БАЙДАЛ

Ажлын ачаалал, салбарын онцлог хүчин зүйлсийн улмаас санхүүгийн салбарын ажилтнуудын дунд ажлаас халшрах хам шинж харьцангуй өндөр байх магадлалтай байна. Оройн цагаар болон амралтын өдрүүдээр үргэлжилдэг урт ажлын цаг нь амрах эсвэл хувийн амьдралдаа цаг гаргах боломжгүй болгодог бол ажлын байрны өндөр эрсдэлтэй шинж чанар, дарамт нь байнгын стрессийг бий болгодог. Салбар дундын өрсөлдөөнт соёл нь бусдаас илүү амжилт хүсэл эрмэлзлийг бий болгодог бөгөөд энэ нь мөн стресс хямралыг нэмж байдаг. Нэмж дурдахад, урьдчилан таамаглах боломжгүй ажлын ачаалал, хатуу протокол, үйлчлүүлэгчийн шаардлага зэрэг нь ажилтнуудын бие даах байдлыг хаадаг байдаг.





График 17. Ажлаас халсрах хам шинжид ажилладаг салбар нөлөөлөх байдал

Байгууллагадаа сэтгэл ханамжтай байдал болон ажлаас халсрах хам шинж хооронд ямар хамаарал байна вэ?

Оролцогчид ажиллаж буй байгууллагынхаа харилцаа, соёл, зохион байгуулалт гэх мэтэд хэр сэтгэл ханамжтай байгааг судалж үр дүнг нь ажлаас халсрах хам шинжтэй харьцуулав. Ажлаас халсрах хам шинж болон ажлын байрны төрөл бүрийн сэтгэл ханамжийн хооронд дан сөрөг хамаарал илэрсэн буюу энэ хүчин зүйлүүдийн сэтгэл ханамж өсөх тусам ажлаас халсрах хам шинж буурах хандлагатай байна.

Ажлаас халсрах хам шинж нь ажлын байрны соёлд сөргөөр нөлөөлж, харилцаа холбоог доройтуулж, итгэлцлийг бууруулж, бүтээлч байдлыг боомилдог. Эдгээр нөлөө нь хувь хүний сайн сайхан байдалд хор хөнөөл учруулаад зогсохгүй байгууллагын нийт амжилт, тогтвортой байдалд саад учруулдаг байна.



График 18. Ажлаас халсрах хам шинж нь байгууллагын соёлд нөлөөлөх байдал

БҮЛГИЙН ДҮГНЭЛТ

Нийт оролцогчдын 80% буюу 5 ажилтан тутмын 4-т ажлаас халшрах хам шинж нь тодорхой хэмжээнд үүссэн байна. Энэ нь байгууллагад бүтээмж буурах, эдийн засгийн алдагдал, ажиллах хүчний тогтворгүй байдал болон ажлын уур амьсгалын сөрөг нөлөөнүүдийг дагуулах магадлалтай юм.

Ажлаас халшрах шинж тэмдэгтэй ажилтнуудад ихэвчлэн ядарсан, нойргүйдсэн гэх мэт бие махбодын болон бусдад урам хугарах харилцааны шинж тэмдгүүд түлхүү ажиглагддаг байна.

Gen Z болон Millenial үеийн ажилтнууд болон эмэгтэй ажилтнуудын ажлаас халшрах хам шинж өндөр бөгөөд санхүүгийн салбарын ажилтнуудад илүү түгээмэл байна.

Мөн байгууллагадаа 1–3 жил ажилласан ажилтнуудын ажлаас халшрах хам шинж хамгийн өндөр байгаа ба энэ нь эдгээр хүмүүсийн ажлаас гарах магадлалыг өсгөж болзошгүй юм. Ингэснээр байгууллагуудад дахин шинэ ажилтан олох, тэднийг ажилд нь дахин зохицуулах үечлэл дахин дахин давтагдан эргэлдэх магадлал өндөртэй юм.

Ажлаас халшрах хам шинж болон ажлын байрны төрөл бүрийн сэтгэл ханамжийн хооронд дан сөрөг хамаарал илэрсэн боловч энэ хүчин зүйлүүдийн сэтгэл ханамжийг өсгөх тусам ажлаас халшрах хам шинж буурдах хандлагатай байна.

ЗӨВЛӨМЖ

Ажил, амралтын тэнцвэрийг хадгалах

Ажлын ачаалал өндөр байвал ажилтанд амралт, сэтгэл санааны тэнцвэрийг хадгалахыг зөвлөдөг. Үүний тулд тохиромжтой амралт, ажлын цагийг зохицуулах хэрэгтэй. Судалгаагаар ажлын ачаалал болон ажлын нөөцийн зохицуулалт нь халшралын эрсдэлд нөлөөлдөг гэж үздэг. Тиймээс, ажилтны ажлын ачаалалтай холбогдсон стрессийг бууруулах зорилгоор амралт, ажлын ачааллыг хөнгөвчлөх стратегийг зөвлөж, зөвхөн бүтээмж бус сэтгэл санааны сайн сайхныг чухалчлах ёстой (ДЭМБ, 2021).

Сэтгэл зүйн дэмжлэг авах

Ажлаас халшрах хам шинж нь ажлын байранд сэтгэл зүйн асуудал байгаагийн илрэл бөгөөд сэтгэл зүйн зөвлөгөө дэмжлэгийг санал болгох нь чухал байдаг. Стресс менежмент, сэтгэл санааны тэнцвэрт байдлыг хадгалах аргууд, сэтгэл гутрал болон түгшүүрийг удирдах дасгалуудыг заах боломжтой. Судалгаагаар халшралтай тэмцэхийн тулд сэтгэл зүйн дэмжлэг, өөрийнхөө хязгаарыг мэдэх болон стрессийг зохицуулах стратеги чухал гэдгийг тогтоосон (Монгол улсад гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах зөвлөл & Save the children, 2024).



Харилцаа холбоог сайжруулах

Халшрал нь өөрийгөө үнэлэх үнэлэмжийг бууруулж, бусадтай хамтран ажиллахад саад болдог. Ажилтанд бусадтай хамтран ажиллах болон хамт олонтойгоо харилцах харилцааг сайжруулах арга замуудыг санал болгох нь зүйтэй. Хамтран ажиллах чадвар нь халшралын шинж тэмдгийг бууруулж, багийн дэмжлэгтэйгээр нөхцөл байдлыг сайжруулах боломжтой. Судалгаагаар хамтран ажиллах, ажлын орчинд эрүүл харилцаа үүсгэх нь халшралын сөрөг нөлөөг багасгахад хувь нэмэр оруулдаг (Монгол улсад гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах зөвлөл & Save the children, 2024) гэж зөвлөсөн байдаг.

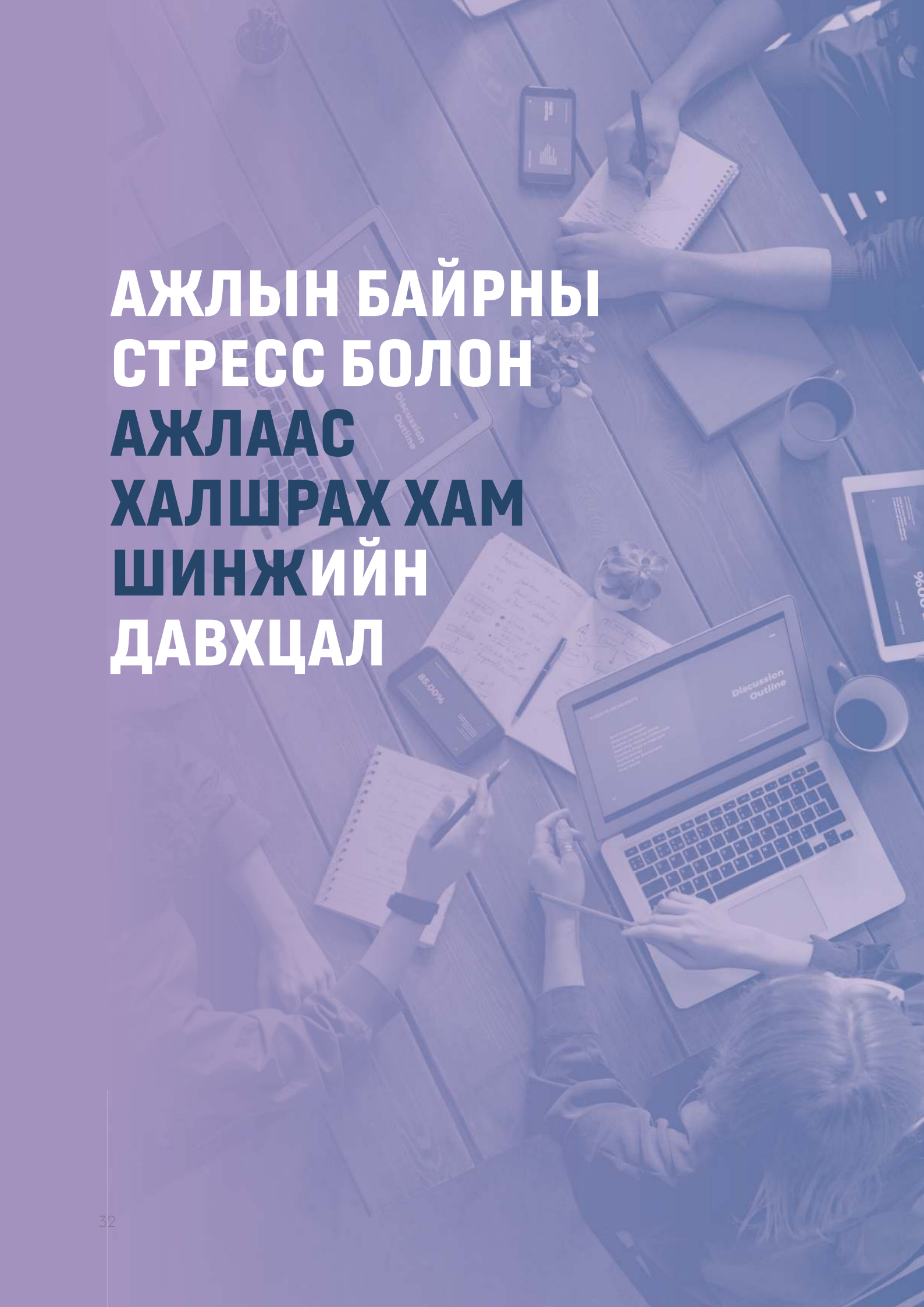
Өөрийгөө хүлээн зөвшөөрөх, эерэг хандлага бий болгох

Ажилтанд өөрийгөө хүлээн зөвшөөрөх, сөрөг сэтгэгдэл, сөрөг бодол болон эмзэг байдалд эерэг хандлага бий болгохыг зөвлөж болно. Халшрал нь хүмүүсийн өөртөө итгэх итгэлийг сулруулдаг бөгөөд эерэг сэтгэлгээ нь нөхцөл байдлыг даван туулахад тусалдаг. Халшралд орсон ажилтнуудад өөрийн хүч чадал, хязгаарыг зөв ойлгох нь сэтгэл зүйн өөрчлөлт хийх, стрессийг бууруулахад тусалдаг (Hersh, 2022).

Фокус уулзалт хийх

Gen Z, эмэгтэй эсвэл 1-3 жил ажиллаж байгаа ажилтнуудын ажлын байран дахь мэдрэмж, туршлагыг судлах, тэдний дуу хоолойг сонсож дотоод журам, бодлогодоо тодорхой хэмжээнд тусгах.





АЖЛЫН БАЙРНЫ СТРЕСС БОЛОН АЖЛААС ХАЛШРАХ ХАМ ШИНЖИЙН ДАВХЦАЛ



АЖЛААС ХАЛШРАХ ХАМ ШИНЖИЙН ДАВХЦАЛ

Уг судалгааны хүрээнд ажлын байрны стресс болон ажлаас халшрах хам шинжийн илрэлийн давхцалаар шалгахад аль аль хүчин зүйл нь дунд ба түүнээс өндөр түвшинд хавсарч илэрсэн буюу ноцтой анхаарах шаардлагатай ажилтнууд 39% байна (Доорх хүснэгтэд гүн хөхөөр дүрслэв).

	Стресс багатай	Стресс дундаж	Стресс өндөр
Ажлаас халшраагүй	14%	6%	0%
Ажлаас халширч эхэлж байгаа	16%	20%	1%
Ажлаас халшрах шинж тэмдэгтэй	5%	26%	3%
Ажлаас ихээр халширсан	0%	5%	5%

Хүснэгт 3. Ажлын байрны сэтгэл зүйн асуудлын давхцал

Дээрх үр дүнгээс харахад ажлын байрны стресс нь дангаар биш ажлаас халшрах хам шинжтэй хавсарч илрэх буюу харилцан бие биедээ нөлөөлөх хандлагатай байна.

Дээрх бүлгүүдэд дурдсанчлан эдгээр хүчин зүйлс нь байгууллагад өндөр эрсдэлийг дагуулахаас гадна ажилтан хувь хүнд ч мөн сэтгэл зүйн сөрөг хүчин зүйлсийг өдөөх хандлага байдаг.

Тиймээс эдгээр хүчин зүйлсийн түвшнийг бууруулах болон урьдчилан сэргийлэхэд зөвхөн ажилтны өөрийн хичээл зүтгэлээс гадна байгууллагын тусламж дэмжлэг өндөр үр нөлөө үзүүлэх болно.

АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ СЭТГЭЛ ЗҮЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ



Тодорхойлолт:

Ажлын байран дахь сэтгэл зүйн аюулгүй байдал /СЭМАБ/ гэдэг нь ажилтнууд дэмжлэг, хүндлэлийг мэдэрч, сэтгэл зүйн эрсдэлээс ангид байх орчныг бүрдүүлэн хадгалахыг хэлнэ. Энэ нь ажилтнуудын сэтгэцийн эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй стрессийг багасгах, сэтгэл зүйн сайн сайхан байдлыг дэмжихийн зэрэгцээ харилцаа хамаарал, итгэлцэл, нээлттэй соёлыг төлөвшүүлэх зорилготой юм. Сүүлийн жилүүдэд олон улсад ажлын байранд зайлшгүй байх шаардлагатай СЭМАБ-ын тухай ойлголт чухлаар яригдаж эхэлсэн (CSA group, 2013).

Тухайлбал, ажлын байранд ялгаварлан гадуурхалт, үл хайхрал, харилцааны зөрчил, хамт олны зүгээс тусламж, дэмжлэггүй байх зэрэг сэтгэл зүйн асуудал үүсгэгч олон сөрөг хүчин зүйлс оршсоор л байна. Сэтгэл зүйн хувьд таагүй орчинд ажилладаг хүн ажлаа орхин явах эрсдэл хамгийн өндөр бөгөөд байгууллага нэг ажилтныг алдахад дунджаар тухайн ажлын байрны 6–9 сарын цалинтай тэнцэх хэмжээний зардал гардаг гэсэн судалгаа ч байдаг.

Мөн эдгээрээс гадна ажлын байран дээр ажилтны хэрэгцээ хангагдахгүй байх нь сэтгэл зүйн хямралд хүргэх эрсдэлт хүчин зүйлийн нэг болдог гэжээ. Эдгээр хэрэгцээнд физиологийн аюулгүй байдал, шударга ёс, өөрийгөө хөгжүүлэх боломж, ажлын үнэлэмж, эерэг харилцаа, ажлын тав тухтай орчин, амжилтад хүрэх эсвэл бие даасан байдал зэрэг орно.



Харин ажлын байранд сэтгэл зүйн аюулгүй байдал бүрдсэн эсэхийг хэд хэдэн хүчин зүйлсээр үнэлдэг бөгөөд ажилтан

1. Хамтран ажиллагсадтайгаа харилцан итгэлцэл, хүндлэл бүхий харилцаа үүсгэсэн эсэх,
2. Удирдлагын зүгээс дэмжлэг бүхий харилцаа үзүүлдэг эсэх,
3. Ажлын байр ойлгомжтой тогтвортой эсэх,
4. Байгууллага бүтэц зохион байгуулалтын хувьд дэмжлэг үзүүлдэг эсэх,
5. Ажилтан ажлын байранд аюулгүй мэдрэмж авч эрсдэл хүлээж чаддаг эсэх зэрэг багтана (Plouffe et al., 2023).

Сэтгэл зүйн аюулгүй байдлыг бий болгосноор дараах хэдэн давуу талтай:

- Ажилтан үзэл бодол, санаагаа айж ичилгүй чөлөөтэй илэрхийлэх
- Өөрийн сонирхол хувь хүний онцлогоосоо айж ичилгүй бас үүнээсээ болж ялгаварлагдахгүй байх
- Удирдлага болон хамтран ажиллагсдын зүгээс шууд болон шууд бус хүчирхийлэлгүй байх
- Ажилтнууд хоорондоо мэдлэгээ хуваалцах өргөн цар хүрээг бий болгох
- Сэтгэл зүйн аюулгүй орчныг бүрдүүлснээрээ ажилтнуудын сэтгэл ханамж нэмэгдэх
- Ажилтнууд ажлын байран дээрээ сэтгэл зүйн хувьд тогтвортой, ямар нэгэн сэтгэлийн дарамтгүй ажлаа хийх
- Бүтээлч сэтгэлгээ нэмэгдэх
- Ажлын бүтээмж дээшлэх

АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ СЭТГЭЛ ЗҮЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН ҮР ДҮН

Нийт судалгаанд оролцсон 262 ажилтнуудын 31% нь ажлын байранд сэтгэл зүйн аюулгүй байдлын мэдрэмж бага мэдэрдэг байна. Ихэнх нь буюу 44% нь ажлын байранд сэтгэл зүйн аюулгүй байдал дундаж түвшинд байна.

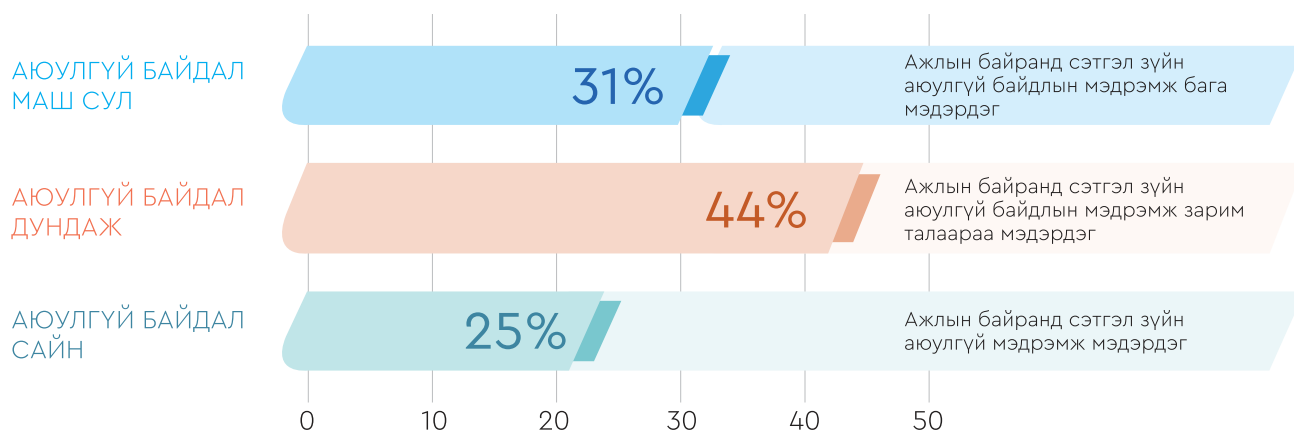


График 19. Ажилтнуудын ажлын байран дахь сэтгэл зүйн аюулгүй байдлын нөхцөл байдал

Ажилтнууд ажлын байрандаа сэтгэл зүйн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг мэдрэхгүй байх нь хувь хүн болон байгууллагад сөрөг үр дагаварт хүргэдэг. Энэ нь ажилтнууд өөрсдийн үзэл бодол саналаа хэлэхгүй байх, байгууллагын аливаа үйл ажиллагаа идэвхжүүлэх хөтөлбөрт хамрагдахгүй байх, бусадтай харилцааны асуудал гаргах, зайгаа барих гэх мэт шинж тэмдгээр илрэх магадлалтай.

Ажлын байран дахь сэтгэл зүйн аюулгүй байдлыг хэд хэдэн хүчин зүйлсээр судалсан ба байгууллага бүтэц зохион байгуулалтын хувьд дэмжлэг үзүүлэх байдал сул гэж хамгийн ихээр үнэлэгдсэн байна.



	Харилцан итгэлцэл	Удирдлагын дэмжлэг	Ажлын байрны тодорхой байдал	Бүтцийн дэмжлэг	Эрсдэл хүлээх байдал
Сул	29.4	35.5	21	42.7	22.5
Дундаж	47.3	35.9	46.6	31.7	42.7
Сайн	23.3	28.6	32.4	25.6	34.7

Хүснэгт 4. Ажлын байран дахь сэтгэл зүйн аюулгүй байдлын хүчин зүйлсийн үзүүлэлт хувиар

Энэ нь нийтлэгээр байгууллагад ажилтныг дэмжих, хөгжүүлэх, хамгаалах зэрэг дүрэм журам, дэмжлэгийн тогтолцоо сул хөгжсөн байгааг харуулж байна.

Ажилтнуудын нас, хүйс, ажилласан жил, ажилладаг салбар зэрэг хүчин зүйлсээс хамааран ажлын байран дахь сэтгэл зүйн аюулгүй байдлын хооронд ялгаа илрээгүй буюу бүхий л төрлийн ажилтнууд бүгд жигд сэтгэл зүйн аюулгүй байдлаа дундаж болон дунджаас доогуур гэж үнэлсэн байна.

ЗӨВЛӨМЖ

Байгууллагын бүх талууд хичээл зүтгэл гарган, хамтран ажиллах нь ажлын байран дахь сэтгэл зүйн аюулгүй байдлыг нэмэгдүүлэх хамгийн үр дүнтэй арга билээ.



Байгууллага /бүтэц

Сэтгэл зүйн үйлчилгээ: Удирдлага болон ажилтнуудад ажлын байран дээрх сэтгэл зүйн аюулгүй байдал, сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах, бусдыг ойлгох талаарх сургалт орох, сэтгэл зүйн зөвлөгөө авах гэх мэт сэтгэл зүйн үйлчилгээг нэвтрүүлэх.

Ил тод байдлаар хангах: Байгууллагын зорилго, алсын хараа, ажилтнуудын ажил үүргийн хуваарилалт зэргийг нээлттэй бөгөөд ил тод байлгах. Энэ нь тодорхойгүй байдлыг багасгаж, итгэлцэл үүсгэн, ажилтныг айдас түгшүүргүй байхад чухал нөлөөтэй.

Нээлттэй санал хүсэлт ба сайжруулалт: Ажилтнуудаас сэтгэл зүйн аюулгүй байдал болон ажлын орчны талаарх санал хүсэлтийг тогтмол авч, үргэлж сайжруулалт хийж байх.

Сэтгэл зүйн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын стандарт (СЭМАБ) нэвтрүүлэх. Энэхүү стандарт нь сэтгэл зүйн хувьд эрүүл, аюулгүй ажлын байрыг бий болгож тогтвортой байлгах зорилгоор баримтжуулсан, системтэй арга барил, үйл ажиллагаанд тавигдах шаардлагыг тодорхойлсон баримт бичиг бөгөөд олон улсад төдийгүй Монгол улсад нэвтэрч эхэлж байна.



Удирдлага

Ил тод байх:

Ажилтнуудтайгаа нээлттэй харилцаж, зорилго, хүлээлт болон байгууллагын өөрчлөлтийг ажлын орчинд ил тод, ойлгомжтой байлгах. Өөрийн алдааг хүлээн зөвшөөрч, хуваалцах зэргээр нээлттэй харилцааг дэмжих.

Тэгш байдлыг хангах:

Багийн бүх гишүүдийн оролцоог тэгш хангаж, бүгдэд нь хурал уулзалтын үеэр санал бодлоо илэрхийлэх боломж олгох. Ялгаатай байдлыг дэмжин, ажилтнуудаа хүндлэн, хэрэгтэй үед нь тусламж, дэмжлэгээр хангах.



ЕРӨНХИЙ СЭТГЭЛ ЗҮЙН ЭРҮҮЛ МЭНД



Хувь хүний ерөнхий сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг судлахдаа бид

- **Сэтгэл гутрал**
- **Сэтгэл түгшүүрийг онцгойлон судаллаа.**

Мөн эдгээр сэтгэл зүйн асуудлуудад хувь хүний нас, хүйс, амьдардаг газар, ажиллаж буй хугацаанаас хамааран ялгаа байгаа эсэхийг шалгалаа.

Дэлгэрэнгүй үр дүнгийн бүлэг тус бүрд дээрх судлагдсан хүчин зүйлсийн мэргэжлийн тайлбар тодорхойлолт болон байгууллага болоод ажилтанд хамааралтай нөлөөг тусгасан нь судалгаанаас илэрсэн тоон үзүүлэлтийг ямар түвшинд эрсдэл, асуудал дагуулж болзошгүйг ойлгоход туслах юм.

Хүчин зүйл	N	Дундаж утга, стандарт хазайлт /оноо өндөр байх тусам тухайн асуудал өндөр илэрнэ/
Сэтгэл гутрал	1989	12.56 (9.92) /0-42/
Сэтгэл түгшүүр	1989	7.31 (6.01) /0-42/

Хүснэгт 5. Дискриптив үзүүлэлт

Сэтгэл зүйн эрүүл мэнд гэдэг нь хүн сэтгэл санааны хувьд тогтвортой, амар амгалан, амьдралын хүнд хэцүү нөхцөлд дасан зохицож, өдөр тутмын үүрэг хариуцлагаа үр бүтээлтэйгээр биелүүлж, амьдралаас эерэг сэтгэл хөдлөл, баяр баясгаланг мэдэрч чадах байдлыг хэлнэ. Энэ нь биеийн эрүүл мэндийн нэгэн адил хүний амьдралын чанарт чухал нөлөө үзүүлдэг. Түүнчлэн ажлын орчин, ажлын ачаалал, удирдлага, хамт олны харилцаа зэрэг нь хүний сэтгэл зүйн эрүүл мэндэд 30-50%-иар нөлөөлдөг байна (Geneva: International Labour Organization; 2022)

Сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг дэмжих аргууд:

- Өдөр бүр хөдөлгөөнтэй, дасгал хийж, эрүүл хооллох;
- Сайн унтаж амрах, унтах горимоо тогтвортой байлгах;
- Эерэг харилцааг эрхэмлэж, бусдаас дэмжлэг авах;
- Стрессийг удирдах, амрах цаг гаргах;
- Өөртөө эерэг хандлага, итгэл үнэмшилтэй байх;
- Сэтгэл зүйн зөвлөгөө авах, мэргэжлийн тусламж авахаас ичихгүй байх.

СЭТГЭЛ ГУТРАЛ

"Надад ямар ч эрч хүч алга, амьдрал утга учиргүй санагдаж байна";

"Ажил дээрээ байхдаа би ганцаардмал, тусгаарлагдмал мэт санагддаг";

"Би ажлаа хийхдээ ямар ч урам зориг, сонирхолгүй байдаг, зүгээр л цаг нөхцөөж байгаа мэт санагддаг"

-Зарим оролцогчдын сэтгэгдлээс

Тодорхойлолт:

Сэтгэл гутрал гэдэг нь зөвхөн сэтгэлээр унах, хямрах гэдгээр хязгаарлагдахгүй бидний амьдралын чанарыг бууруулж байдаг ноцтой сэтгэл зүйн асуудал юм. Бидний амьдралд уй гашуутай, сэтгэлээр унах, хэцүү үйл явдал тохиох нь хэвийн хэдий ч сэтгэл санааны таагүй байдал удаан хугацаанд үргэлжилж сэтгэл хөдлөл, танин мэдэхүй, зан үйлд өөрчлөлт оруулснаар сэтгэл гутрал үүсч болдог.

Сэтгэл гутралын үед илрэх шинж тэмдгүүд:

- Уйтгар гунигтай, цочимтгой, хоосон итгэл найдваргүй мэдрэмжтэй байх;
- Хийх дуртай байсан зүйлдээ сонирхолгүй болох;
- Хоолны дуршил (ердийнхөөс хамаагүй бага эсвэл илүү идэх) эсвэл жингийн мэдэгдэхүйц өөрчлөлтөд орох (хоолны дэглэм барихтай холбоогүй мэдэгдэхүйц алдагдал эсвэл нэмэгдэл);
- Хэт бага эсвэл хэт их унтах;
- Эрч хүч буурах эсвэл ядрах, сульдах;
- Өөрийгөө үнэ цэнгүй эсвэл хэт буруутай мэт мэдрэх;
- Сэтгэн бодох, анхаарлаа төвлөрүүлэхэд хүндрэлтэй байх, мартах, эсвэл бага зэргийн шийдвэр гаргахад бэрхшээлтэй байх;
- Амиа хорлох болон үхэх талаар бодох (Association 2013).

Lyra Health компанийн судалгаагаар олон улсад ажлын байран дахь сэтгэл гутралын түвшин:

U.S – 20%, Canada – 19%, UK – 19%, India – 15%, Germany – 12%, Brazil – 10% гэсэн хувьтай гарсан байна. (Lyra 2024 State of Workforce Mental Health Report)



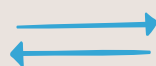
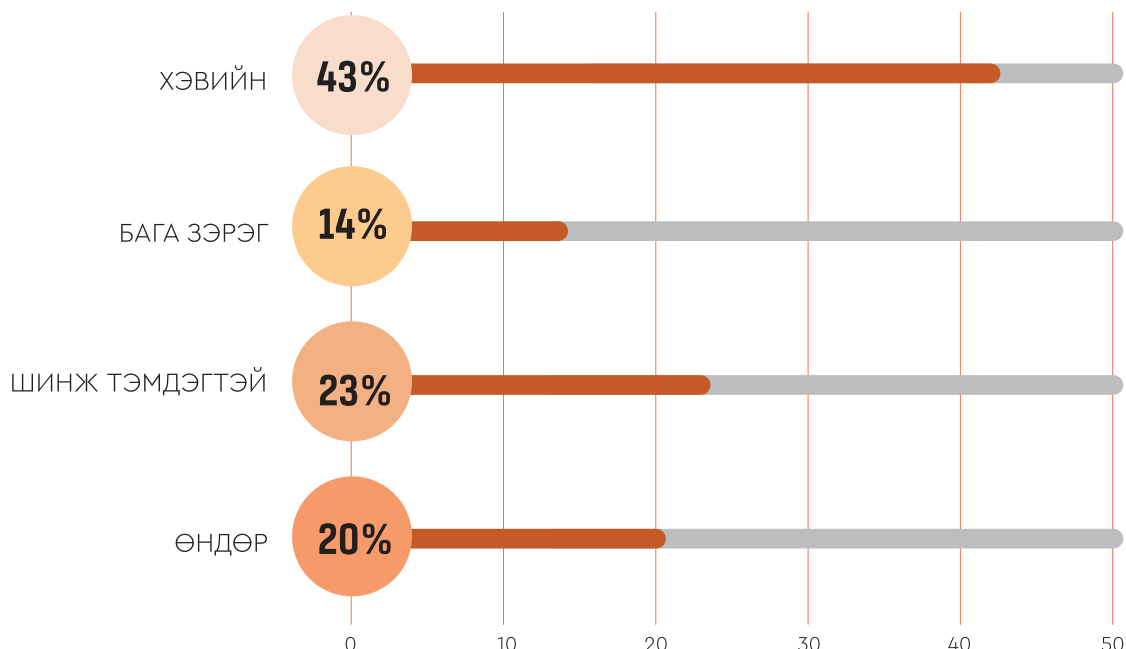


Сэтгэл гутралын үр дүн

Ажилтнуудын 20% буюу 5 хүн тутмын 1 нь сэтгэл гутрал өндөртэй байна.

Нийт сэтгэл гутралын судалгаанд хамрагдсан **668** ажилтнуудын

- **43%** нь сэтгэл гутралын шинж тэмдэггүй хэвийн
- **37%** нь дундаж түвшинд сэтгэл гутралтай
- үлдсэн **20%** нь сэтгэл гутралын шинж тэмдэг өндөртэй байна.



20%

Монгол ажилтнуудын 5 хүн тутмын
1 нь сэтгэл гутрал өндөртэй.

График 20. Сэтгэл гутралын үр дүн

Өндөр түвшний сэтгэл гутрал нь өөрийгөө үнэлэх мэдрэмж буурах, амьдралд итгэл найдваргүй болох, ажил болон харилцаандаа анхаарал хандуулах чадваргүй болох зэрэг шинж тэмдгүүдээр илэрч болдог. Хэрэв зохих арга хэмжээ авахгүй орхивол энэ байдал нь сэтгэл зүйн болон бие махбодын эрүүл мэндэд ноцтой үр дагавар авчрах магадлалтай тул асуудалд нухацтай хандах хэрэгтэй.



ӨНДӨР ТҮВШНИЙ СЭТГЭЛ ГУТРАЛЫН ШИНЖ ТЭМДГҮҮД:


**СЭТГЭЛ ГУТРАЛД ХҮН
АМ ЗҮЙН ХҮЧИН ЗҮЙЛС
НӨЛӨӨЛӨХ БАЙДАЛ**

Хүн ам зүйн хүчин зүйлсээс:

- Gen Z ажилтнуудын 48%
- Улаанбаатар хотод ажиллаж, амьдардаг хүмүүсийн 47%
- Эмэгтэй хүмүүсийн 45% нь сэтгэл гутралын шинж тэмдэгтэй болон түүнээс дээш түвшинд байна.

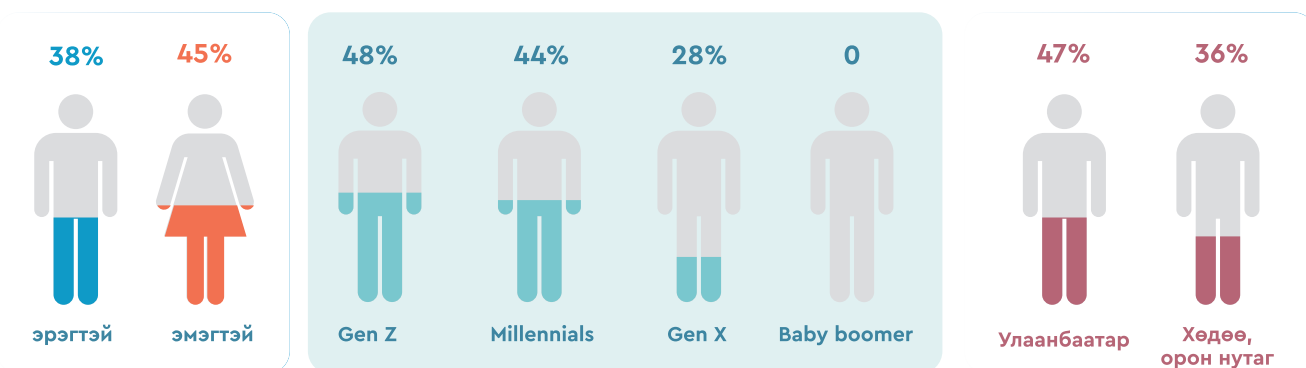


График 21. Сэтгэл гутралд хүн ам зүйн хүчин зүйлс нөлөөлөх байдал



Gen Z үеийнхэн нийгэм, технологи, хүрээлэн буй орчин зэрэг олон хүчин зүйлсийн хослолын улмаас сэтгэл гутралын түвшин өндөр байна. Мөн тэд бусад насны үеийнхэнтэй харьцуулахад олон нийтийн сүлжээгээр цахим дээрэлхэлд өртөх, бодит бус хүлээлтийг бий болгож, өөрийгөө үнэлэх үнэлэмж буурч, нийгмээс тусгаарлагдахад хүрдэг.

Өмнөх бүлгүүдэд дурдсанчлан олон улсын болон дотоодын олон судалгаагаар Gen Z болон Millennial үеийнхэн өмнөх үеийнхтэй харьцуулахад сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн төрөл бүрийн асуудлуудад өртдөг болох нь батлагдсан.

Томоохон хот суурин газар амьдардаг хүмүүсийн сэтгэл гутрал нь хүрээлэн буй орчин, нийгэм эдийн засаг, амьдралын хэв маягийн хүчин зүйлсийн хослолын улмаас өндөр түвшинд байх хандлагатай байдаг. Хотын амьдрал нь ихэвчлэн хэт их ачаалал түгжрэл, агаарын бохирдол зэргээс шалтгаалсан өндөр түвшний стресстэй холбоотой байдаг бөгөөд эдгээр нь сэтгэл

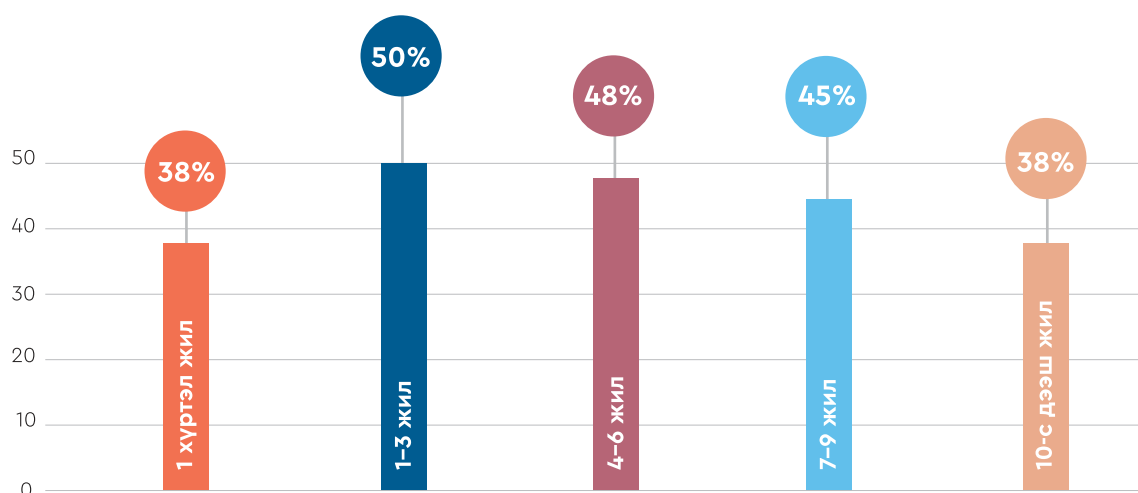
зүйн эрүүл мэндийн асуудалтай холбоотой байдаг.

Биологи, сэтгэл зүй, нийгмийн хүчин зүйлсийн хослолын улмаас эмэгтэйчүүд эрчүүдээс илүү сэтгэл зүйн эрсдэлд өртөх хандлагатай байдаг. Сарын тэмдэг, жирэмслэлт, төрсний дараах үеийн болон цэвэршилтийн үеийн дааврын хэлбэлзэл нь эмзэг байдлыг нэмэгдүүлдэг бол удамшлын нөхцөл байдал бас нэмэлт хүчин зүйл болдог. Сэтгэл зүйн хувьд эмэгтэйчүүд сэтгэл хөдлөлөө өөртөө хадгалж, эргэцүүлэн бодох хандлагатай байдаг нь сэтгэл гутралын шинж тэмдгийг улам хүндрүүлдэг.

Нийгмийн хувьд эмэгтэйчүүд нийгмийн хүлээлт, дарамт, жендерт суурилсан хүчирхийлэл зэрэг өвөрмөц стресстэй тулгардаг нь мөн сэтгэл зүйн эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг. Ажлын байран дахь тэгш бус байдал, түүний дотор цалингийн зөрүү, манлайллын боломж бага зэрэг нь эрсдэлийг улам бүр нэмэгдүүлж байна. Эдгээр хүчин зүйлсийг шийдвэрлэхийн тулд жендерийн мэдрэмжтэй сэтгэцийн эрүүл мэндийн арга хэмжээ авах шаардлагатай.

СЭТГЭЛ ГУТРАЛД АЖИЛЛАСАН ЖИЛ НӨЛӨӨЛӨХ БАЙДАЛ

Ажлын байрны стресс болон ажлаас халсрах хам шинжийн үр дүнтэй төстэйгөөр, байгууллагадаа 1–3 жил үргэлжлүүлэн ажилласан ажилтнуудын 50% буюу 2 хүн тутмын нэг нь сэтгэл гутралын шинж тэмдэг илэрсэн болон түүнээс дээш түвшинд байна.



Сэтгэл гутралын шинж тэмдэгтэй болон түүнээс дээш

График 22. Сэтгэл гутралд ажилласан жил нөлөөлөх байдал

Иймээс эдгээр ажилтнуудад анхаарч, нэн тэргүүний арга хэмжээ авах нь чухал бөгөөд эс бөгөөс байгууллага тухайн ажлын байранд туршлагажсан, бие даан ажил үүргээ гүйцэтгэх чадвартай боловсон хүчнээ өрсөлдөгч байгууллагад алдаж, шинэ ажилтнуудыг элсүүлж дахин сургах зардал болон цаг хугацааны эргэлтэд орох өндөр эрсдэлтэй юм.

БҮЛГИЙН ДҮГНЭЛТ

Ажилтнуудын 20% буюу 5 хүн тутмын 1 нь сэтгэл гутрал өндөртэй байна. Өндөр түвшний сэтгэл гутрал нь өөрийгөө үнэлэх мэдрэмж буурах, амьдралд итгэл найдваргүй болох, ажил болон харилцаандаа анхаарал хандуулах чадваргүй болох зэрэг шинж тэмдгүүдээр илэрч болдог.

Gen Z ажилтнууд, Улаанбаатар хотод ажиллаж амьдардаг болон эмэгтэй ажилтнуудын сэтгэл гутрал бусдаасаа өндөр байна.

Мөн байгууллагадаа 1–3 жил ажилласан ажилтнуудын сэтгэл гутрал бусдаасаа өндөр байна.

ЗӨВЛӨМЖ

1.

Сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг дэмжих үйлчилгээ: Ажилтны сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг сайжруулахад чиглэн мэргэжлийн байгууллагатай хамтран судалгаа, сургалт, хөтөлбөр явуулах боломжтой.

2.

Сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг дэмжигч дижитал хэрэгслүүд: Сүүлийн үед сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг дэмжигч дижитал хэрэгслүүд их гарсан бөгөөд бясалгал, амьсгалын дасгал гэх мэт стресс менежментийн дадал зуршил хэвшүүлэх аппликейшныг санал болгож болно.

3.

Уян хатан цагийн боломжуудыг нэвтрүүлэх: Ажлын 1 өдөр өөрийн сэтгэл зүйн эрүүл мэндэд анхаарах боломж олгох цалинтай "Сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн өдөр", ажил эхлэх цагийг уян хатан байлгах гэх мэт аргуудыг хэрэгжүүлэн ажилтанд өөрийн сэтгэл хөдлөл, эрч хүчээ хуваарилах боломж олгодог орчин бүрдүүлэх хэрэгтэй.

4.

Сэтгэл зүйн зөвлөгөө авах боломж олгох: Ажилтанд асуудал тулгарсан тохиолдолд тусламж хүсэхийг уриалан сэтгэл зүйн зөвлөгөө, засалд хамрагдах боломжоор хангадаг байх нь чухал юм.

5.

Ажилтнуудтай тогтмол уулзалт хийх: Ажилтны сэтгэл зүйн эрүүл мэндэд анхаарах хамгийн энгийн бөгөөд чухал арга бол ажилтныг сонсох юм. Иймд удирдлага болон менежерүүд өөрийн удирдлага доорх ажилтнуудтай ганцаарчилсан уулзалт хийн тэдний ажил хэр байгаа талаар тогтмол асууж, зөвлөлдөж байх нь итгэлцэл болон харилцааг сайжруулахаас гадна ажилтны эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж буй ажлын хүчин зүйлсийг бууруулах боломж олгодог.

6.

Сэтгэл гутрал өндөртэй байгаа бүлэгт тусгайлан зориулсан хөтөлбөр нэвтрүүлэх: Өөрийн байгууллагын онцлогийг судлан илүү оновчтой, үр дүнтэй арга хэмжээг авах боломжтой юм.

СЭТГЭЛ ТҮГШҮҮР



"Надад шинэ ажил хариуцуулах үед хэрхэн хийхээ мэдэхгүй, чадахгүй байх вий гэж санаа зовдог";

"Миний толгойд үргэлж муу бодол эргэлдээд, тайван байж чадахгүй байна"

"Би ирээдүйн талаар бодохыг хүсдэггүй";

-Зарим оролцогчдын сэтгэгдлээс

Тодорхойлолт:

Сэтгэл түгшүүр гэдэг нь аливаа аюул, эсвэл тодорхойгүй нөхцөл байдалд үзүүлдэг бие махбод, сэтгэл зүйн хариу үйлдэл юм. Энэ нь түр зуурын хариу үйлдлээс хэтэрч, архаг болж даамжирвал өдөр тутмын амьдралын хэвийн үйл ажиллагаанд сөрөг нөлөө үзүүлж болно.

СЭТГЭЛ ТҮГШҮҮРИЙН ШИНЖ ТЭМДГҮҮД:

СЭТГЭЛ ЗҮЙН ХУВЬД:

- Жижиг зүйлд ч байнга санаа зовж, хяналтгүй айдас мэдрэх
- Өөртөө итгэлгүй болох, аливааг даван туулах чадвараа алдсан мэт санагдах
- Тодорхойгүй аюул эсвэл хамгийн муу үр дүнг төсөөлөн, бодолдоо хэт автах
- Сэтгэлээр унах, таагүй үйл явдлууд бодогдох, улигт бодолд автах
- Ой санамж, анхаарал төвлөрөл, шийдвэр гаргалт эрс муудах



БИЕ МАХБОДЫН ХУВЬД:

- Зүрхний цохилт хэт хурдсах, заримдаа амьсгал боогдож байгаа мэт мэдрэмж төрөх
- Энгийн жижиг үйлдлүүдэд ч ядарч, эрч хүчгүй болох
- Олон дахин гэдэс базлах, хоол боловсруулахад хүндрэл учрах, гүйлгэх
- Нойргүйдэх, хар дарах, цочиж сэрэх
- Мөр, хүзүү, нуруу зэрэг газруудад булчин чангарч өвдөх
- Чичрэх, дагжих, толгой эргэх, хөлрөх, шээс ойр ойрхон хүрэх



ЗАН ҮЙЛИЙН ХУВЬД:

- Гэр бүл, найз нөхдөөсөө хөндийрч, ганцаараа байхыг илүүд үзэх
- Тамхи, согтууруулах ундаа зэрэг сэтгэл хөдлөлийг түр зуур намжаах зүйл хэт хэрэглэх
- Ажил, хичээл эсвэл өдөр тутмын үүргээ биелүүлэхэд хүндрэл учрах
- Улигт бодлоос үүдэлтэй олон давтсан үйлдэл хийх
- Хэтэрхий сонор сэрэмжтэй байх (Nicole Ehlert, MS, LMFT 2024).



ComPsych-ийн 2023 онд хийсэн судалгаагаар Их Британид сэтгэцийн эрүүл мэндийн тусламж авахаар хандсан хүмүүсийн бараг гуравны нэг нь (31%) нь сэтгэл түгшүүрээ арилгахын тулд тусламж авсан болохыг тогтоожээ (ComPsych, 2024).

Сэтгэл түгшүүрийн үр дүн

5 хүн тутмын 2 нь сэтгэл түгшүүрийн бага зэргийн болон түүнээс дээш шинж тэмдэгтэй байна.

Сэтгэл түгшүүрийн судалгаанд хамрагдсан нийт ажилтнуудын 60% нь сэтгэл түгшүүр хэвийн байгаа бол үлдсэн 40% нь сэтгэл түгшүүрлэж эхэлж байгаагаас маш ихээр сэтгэл түгшүүрлэсэн байгаа буюу түгших эмгэг илэрч байна.

СЭТГЭЛ ТҮГШҮҮРИЙН ҮР ДҮН

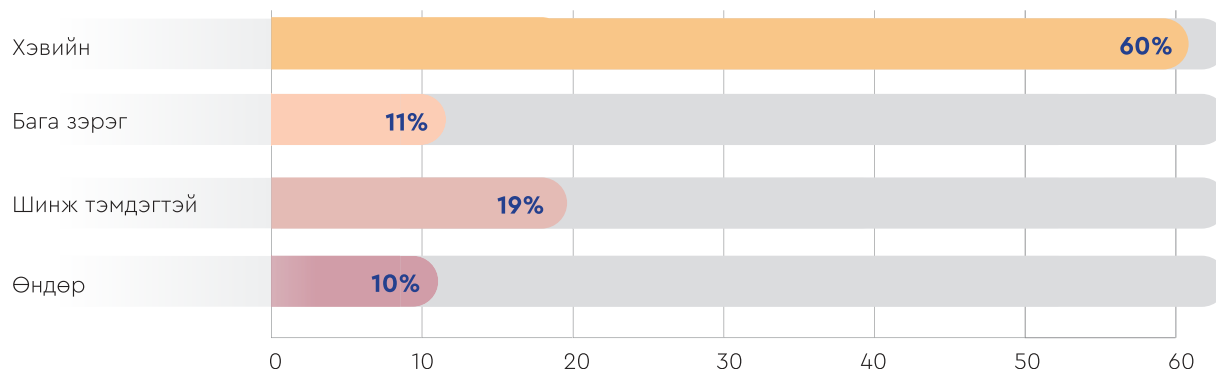


График 23. Сэтгэл түгшүүрийн үр дүн



Сэтгэл түгшүүр өндөр байх нь ажлын гүйцэтгэл болон байгууллагын үр дүнд олон сөрөг нөлөө үзүүлдэг. Сэтгэл түгшүүртэй ажилтнууд анхаарал төвлөрүүлэх, шийдвэр гаргах, болон даалгавруудаа хугацаанд нь гүйцэтгэхэд хүндрэлтэй тул үр бүтээмж буурдаг. Энэ нь ажлын байранд чөлөө авах эсвэл ажил дээрээ үр дүнгүй байхад хүргэдэг. Түүнчлэн сэтгэл түгшүүр нь хамт олон дундах харилцаа, багийн ажлыг хүндрүүлж, эцэстээ ажилтнуудын сэтгэл ханамж буурах, ажлаас гарах магадлалыг нэмэгдүүлдэг.

**СЭТГЭЛ ТҮГШҮҮРТ ХҮН
АМ ЗҮЙН ХҮЧИН ЗҮЙЛС
НӨЛӨӨЛӨХ БАЙДАЛ**

Хүн ам зүйн хүчин зүйлсээс:

- Gen Z хүмүүсийн 37%
- Улаанбаатар хотод ажиллаж, амьдардаг хүмүүсийн 36%
- Эмэгтэй хүмүүсийн 30% нь сэтгэл түгшүүрийн шинж тэмдэгтэй болон түүнээс дээш түвшинд байна.

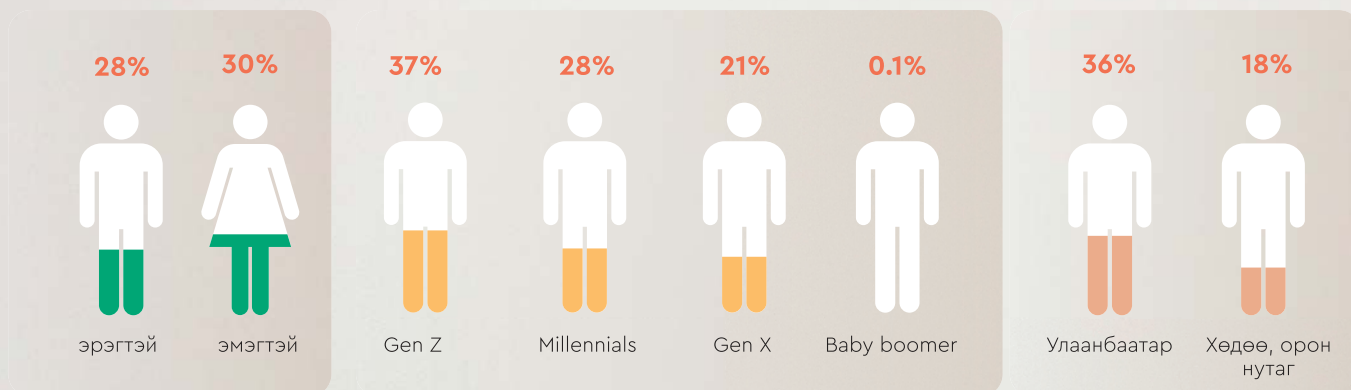


График 24. Сэтгэл түгшүүрт хүн ам зүйн хүчин зүйлс нөлөөлөх байдал

Gen Z үеийнхэн, Улаанбаатар хотод ажиллаж, амьдарч буй хүмүүс, мөн эмэгтэй ажилтнуудын сэтгэл түгшүүр өндөр байгаа нь өмнөх сэтгэл гутралын бүлгийн хувьд тодорхойлогдсон нөлөөлөх хүчин зүйлсийн төстэй шинж чанаруудтай байх хандлагатай байна.

Сэтгэл түгшүүрт ажилласан жил нөлөөлөх байдал

Ажлын байрны стресс, ажлаас халшрах хам шинж болон сэтгэл гутралын үр дүнгүүдтэй эсрэгээр байгууллагадаа 7–9 жил ажилласан ажилтнуудын сэтгэл түгшүүр нь бусдаасаа өндөр байна.



Магадгүй энэ нь тухайн хугацаанд ажилласан ажилтнуудын ажлын байрны зэрэглэлтэй холбоотой байж болох ба гүйцэтгэгч ажилтнаас ахиж, бусдыг удирдан ажилладаг удирдах албан тушаалд очсоноор хариуцлага нэмэгдэж, улмаар сэтгэл түгшүүрийн түвшин өсөх магадлалтай юм.

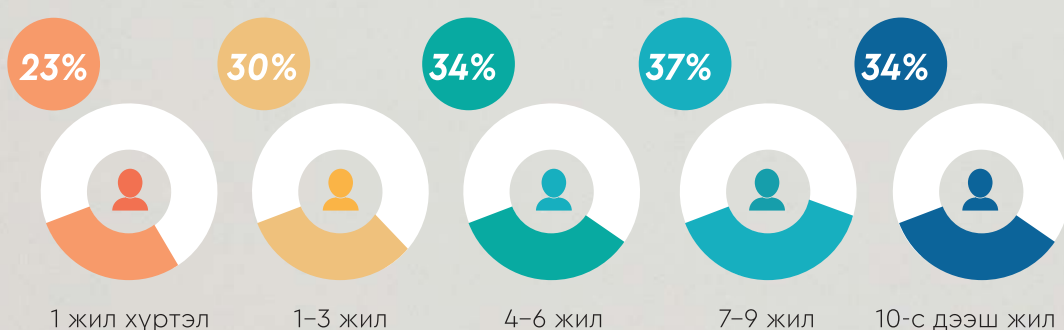


График 25. Сэтгэл түгшүүрт ажилласан жил нөлөөлөх байдал

БҮЛГИЙН ДҮГНЭЛТ

Ажилтнуудын 5 хүн тутмын 2 нь сэтгэл түгшүүрийн бага зэргийн болон түүнээс дээш шинж тэмдэгтэй байна. Сэтгэл түгшүүр өндөр байх нь ажлын гүйцэтгэл болон байгууллагын үр дүнд олон сөрөг нөлөө үзүүлдэг.

Gen Z ажилтнууд, Улаанбаатар хотод ажиллаж амьдардаг болон эмэгтэй ажилтнуудын сэтгэл түгшүүр бусдаасаа өндөр байна.

Мөн байгууллагадаа 7-9 жил ажилласан ажилтнуудын сэтгэл түгшүүр бусдаасаа өндөр байна.

ЗӨВЛӨМЖ

1.

Сэтгэл зүйн үйлчилгээ: Байгууллага ажилтнуудын сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг дэмжих зорилготойгоор сургалт, судалгаа, сэтгэл зүйн зөвлөгөө зэрэг үйлчилгээнүүдийг нэвтрүүлэх. Энэ нь ажилтнуудад сэтгэл түгшүүрийн талаарх мэдээллийг хүргэж, зохицуулах арга, техникүүдийг заах зэргээр сэтгэл зүйн эрүүл мэндээ сайжруулахад нь тусална.

2.

Нээлттэй санал хүсэлт ба сайжруулалт: Ажилтнуудаас сэтгэл зүйн эрүүл мэнд болон ажлын орчны талаарх санал хүсэлтийг тогтмол авч, үргэлж сайжруулалт хийж байх.

3.

Тэгш оролцоог хангах: Ажилтнуудын оролцоог тэгш хангаж, тэдэнд санал бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх боломжийг олгох нь түгшүүрийг бууруулж, сэтгэл зүйн сайн сайхан байдлыг нэмэгдүүлнэ.

4.

Алдааг хүлээн зөвшөөрч, суралцах боломж үүсгэх: Ажилтнуудыг алдаа гаргах үед нь хэт шүүмжлэхгүйгээр алдаагаа хүлээн зөвшөөрч, түүнээсээ суралцах боломжийг олгох нь түгшүүрийг бууруулахад ихэд тустай.

5.

Нээлттэй харилцааг дэмжих: Ажилтнууд болон удирдлагуудын хооронд нээлттэй харилцаа үүсгэх нь ажилтнуудын сэтгэл түгшүүрийг бууруулж, итгэлцлийг бий болгодог.





СЭТГЭЛ ГУТРАЛ БОЛОН СЭТГЭЛ ТҮГШҮҮРИЙН ДАВХЦАЛ

Судалгаанд хамрагдсан ажилтнуудын сэтгэл гутрал болон сэтгэл түгшүүрийн шинж тэмдэгтэй ба түүнээс дээш түвшинд илэрсэн буюу ерөнхий сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн үзүүлэлт асуудалтай, анхаарал хандуулах шаардлагатай байгаа ажилтны тоо 24% байна.

Дунджаар 4 хүн тутмын 1 нь сэтгэл зүйн асуудлаа шийдвэрлэхгүй, сэтгэл зүйн эрүүл мэнддээ анхаарал хандуулахгүй удаан хугацаанд явж байх эрсдэлтэй байна.

Сэтгэл гутрал	Түгшүүр			
	Хэвийн	Бага зэрэг	Шинж тэмдэгтэй	Өндөр
Хэвийн	38%	2%	3%	0%
Бага зэрэг	9%	3%	2%	0%
Шинж тэмдэгтэй	10%	4%	7%	0%
Өндөр	3%	1%	8%	7%

Хүснэгт 6. Сэтгэл гутрал болон сэтгэл түгшүүрийн давхцал



Дээрх үр дүнгээс харахад сэтгэл зүйн асуудлууд хавсарч илрэх буюу харилцан бие биедээ нөлөөлөх хандлагатай байна.

Эдгээр хүчин зүйлсийн түвшнийг бууруулах болон урьдчилан сэргийлэхэд зөвхөн ажилтны өөрийн хичээл зүтгэлээс гадна байгууллагын тусламж дэмжлэг өндөр үр нөлөө үзүүлэх болно.

СЭТГЭЛ ЗҮЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ НӨЛӨӨ

Сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн боловсрол олгох, ур чадварыг сайжруулах сургалтын хөтөлбөрүүд, ялангуяа удирдлага болон менежерүүдэд зориулсан сургалтууд нь харьцангуй бага өртөгтэй, хэрэгжүүлэхэд хялбар байдаг.

Ажилтнуудын хэрэгцээнд нийцүүлэн байгууллагын хэмжээ, соёлын онцлогт тохируулан ажлын байран дахь сэтгэл зүйн эрүүл мэндэд зориулж үр дүнтэй хөтөлбөрүүд боловсруулах нь өндөр ач холбогдолтой (Ornek & Esin, 2020). Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллагын санал болгож буйгаар байгууллагын оролцооны хөтөлбөрт ажлын байран дахь сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг хамгаалах болон дэмжих арга хэмжээнүүдийг багтааж, өргөн хүрээний хөтөлбөр боловсруулах шаардлагатай гэж үздэг (ДЭМБ, 2022).

Ажилтанд дэмжлэг үзүүлэх хөтөлбөр гэдэг нь ажилтнуудад хувийн болон ажлын асуудлуудаа шийдвэрлэхэд нь туслах зорилготой байгууллагаас үзүүлж буй үнэгүй, нууцлал, эх сурвалж бүхий оношилгоо, богино хугацааны зөвлөгөө, сургалт, нөөцийн хөтөлбөр юм. Ажилтанд дэмжлэг үзүүлэх хөтөлбөр (EAP) нь ажилтнуудын сэтгэл зүйн эрүүл мэнд, сайн сайхан байдалд эерэг нөлөө үзүүлдэг бөгөөд энэ нь сэтгэл зүйн аюулгүй байдал сайтай орчинд хамгийн их үр өгөөжтэй болохыг тогтоожээ (Bouzikos, et al., 2022).

Энэхүү бүлэгт бид Монгол Улсад үйл ажиллагаа эрхэлдэг байгууллага, аж ахуйн нэгжүүдэд сэтгэл зүйн үйлчилгээ үзүүлсний үр нөлөөг өмнөх болон дараах байдлаар нь харьцуулан хүргэж байна.

Үүнд:

- Сэтгэл зүйн сургалтын нөлөө
- Сэтгэл зүйн медиа зөвлөмж бичлэгийн нөлөө багтана.

СЭТГЭЛ ЗҮЙН СУРГАЛТЫН НӨЛӨӨ

Ажлын байран дахь сэтгэцийн эрүүл мэндийн асуудлыг шийдвэрлэхэд бизнесийн мэргэжилтнүүдэд шаардлагатай сургалт дутагдаж байгаа нь бүтээмжийн алдагдал, ажил таслалт, ажлын байрны зөрчил зэрэг асуудлыг үүсгэдэг (Goetzal, et al., 2017) тул ажлын байран дахь сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн сургалтаар дамжуулан удирдлагуудын мэдлэг, хандлага, сэтгэцийн эрүүл мэндийн асуудалтай тулгарсан ажилтнуудаа дэмжих боломжтой (Gayed, et al., 2018).

Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллага нь ажлын байран дахь сэтгэл зүйн сургалтыг дараах байдлаар ангилсан байдаг.

- Менежерүүдэд зориулсан сэтгэцийн эрүүл мэндийн сургалт,
- Ажилтнуудад зориулсан сэтгэцийн эрүүл мэндийн анхан шатны ойлголт, мэдлэг өгөх сургалт (ДЭМБ, 2022).

Сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн боловсрол олгох, ур чадварыг сайжруулах сургалтын хөтөлбөрүүд, ялангуяа удирдлага болон менежерүүдэд зориулсан сургалтууд нь харьцангуй бага өртөгтэй, хэрэгжүүлэхэд хялбар байдаг ба 5.0:1 хэмжээс бүхий хөрөнгө оруулалтын өгөөж бий болгодог. Харин ажилтнуудын сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд сэтгэл зүйн зөвлөгөө, сэтгэл заслын үйлчилгээ үзүүлэх нь ажил олгогчид 3.3:1 хэмжээс бүхий ROI буюу хөрөнгө оруулалтын өгөөж өгдөг байна (Deloitte, 2024). Түүнчлэн удирдлагуудад зориулсан нэг өдрийн сургалт л гэхэд сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн талаарх гутаан доромжлолтой холбоотой урт хугацааны мэдлэг олгодог гэсэн тооцоо бий (Schwarz, et al., 2019).



Байгууллагуудын удирдлага болон ажилтнуудад зориулсан сэтгэл зүйн сургалтын үр дүнг доор танилцуулж байна.

Оптимал Эн Макс ХХК нь сэтгэл зүйн нөхцөл байдлын судалгаа хийхээс гадна судалгааны үр дүнд тулгуурлан сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг дэмжих хөтөлбөр боловсруулж, сургалт болон зөвлөгөө санал болгодог билээ.

Үүний хүрээнд бид байгууллагаас нөхцөл байдлын судалгааг авч үр дүнд тохирсон үйлчилгээг үзүүлсний дараагаар нөхцөл байдлыг дахин судалсан ба үүнд дараах үр дүнгүүд ажиглагдлаа.

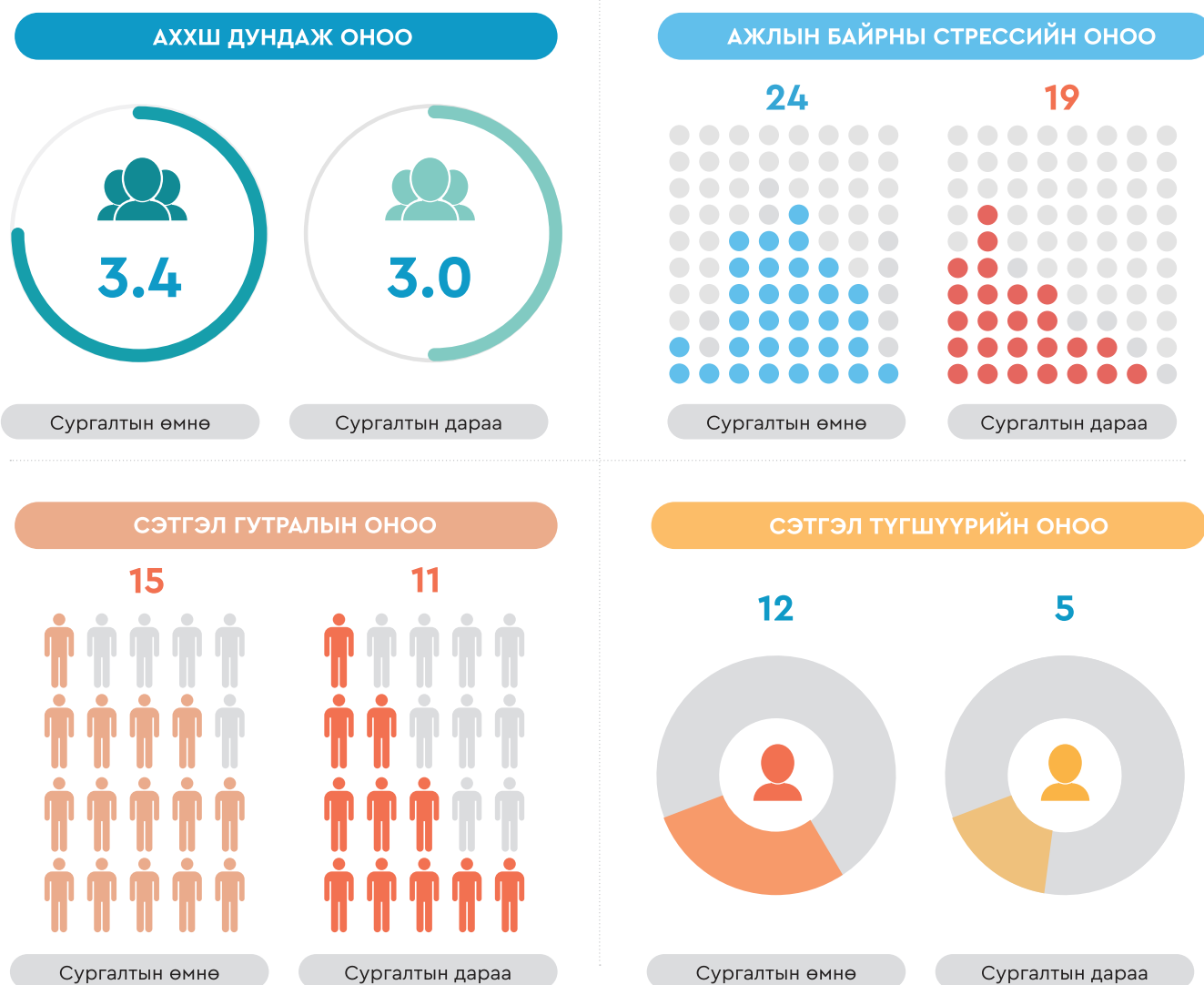


График 26. Сэтгэл зүйн сургалтын өмнөх болон дараах үзүүлэлтүүд

"Ажлын байрны сэтгэл зүй", "Ажил амьдралын тэнцвэр", "Сэтгэл зүйн эрүүл мэндээ хамгаалах нь" гэх мэт сэтгэл зүйн сургалтад хамрагдсаны дараагаар:

- Ажлаас халшрах хам шинж 7%;
- Ажлын байрны стресс 12.5%;
- Сэтгэл гутрал 9.5%;
- Сэтгэл түгшүүр 17% тус бүрээр буурсан.

Энэ нь ажилтнууд өөрсдийн нөхцөл байдалд тохирсон сэтгэл зүйн сургалт авах нь эерэг үр дүнтэй байдгийг харуулж байна.

СЭТГЭЛ ЗҮЙН МЕДИА ЗӨВЛӨМЖ БИЧЛЭГИЙН НӨЛӨӨ

Бид сэтгэл зүйн үйлчилгээг олон хүнд нэгэн зэрэг хүргэхийн тулд ажилтнуудын дотоод сүлжээнд сэтгэл зүйн тодорхой сэдвийн зөвлөмж бичлэгүүдийг тараасан ба дараах үр нөлөөтэй байлаа.

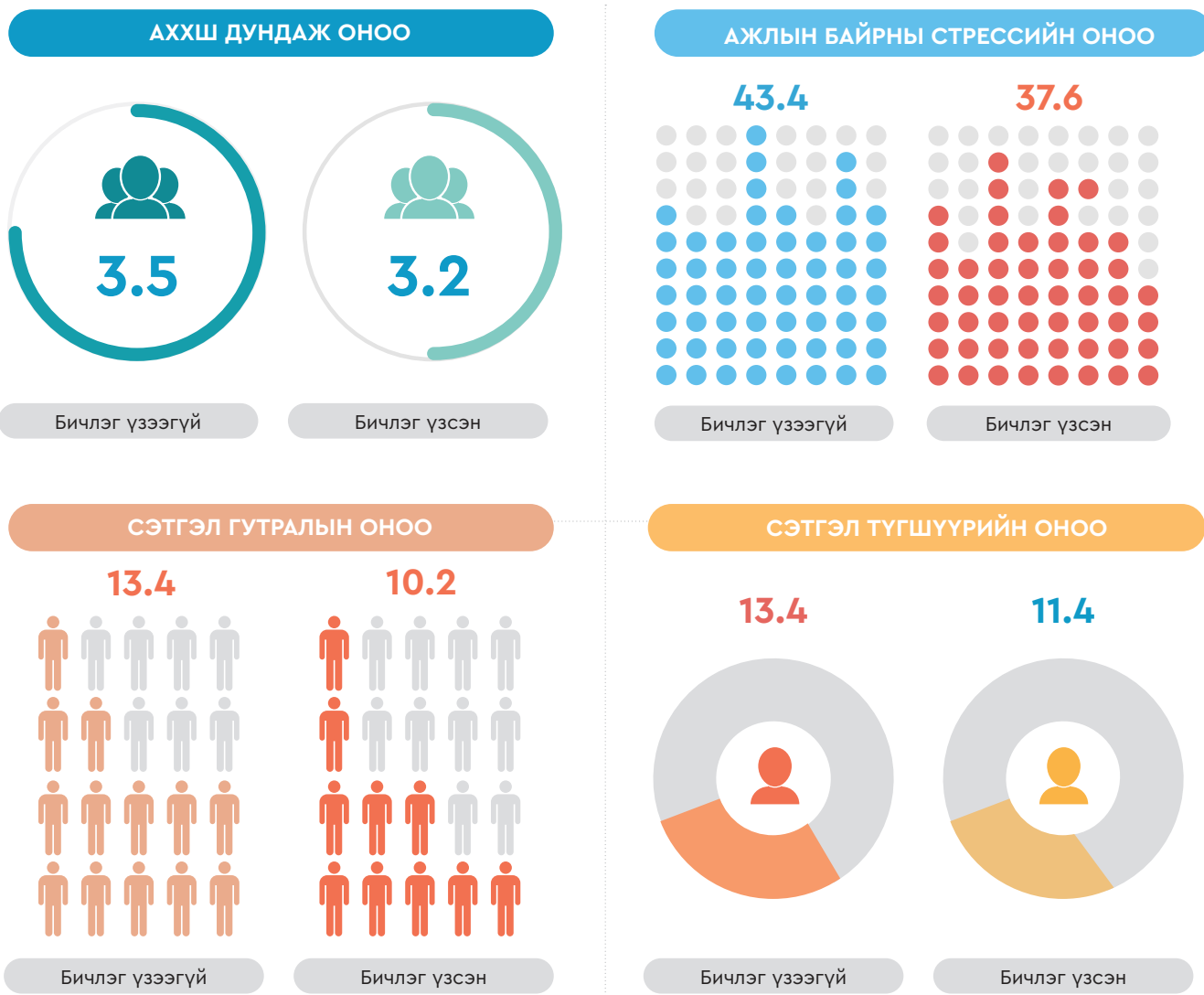
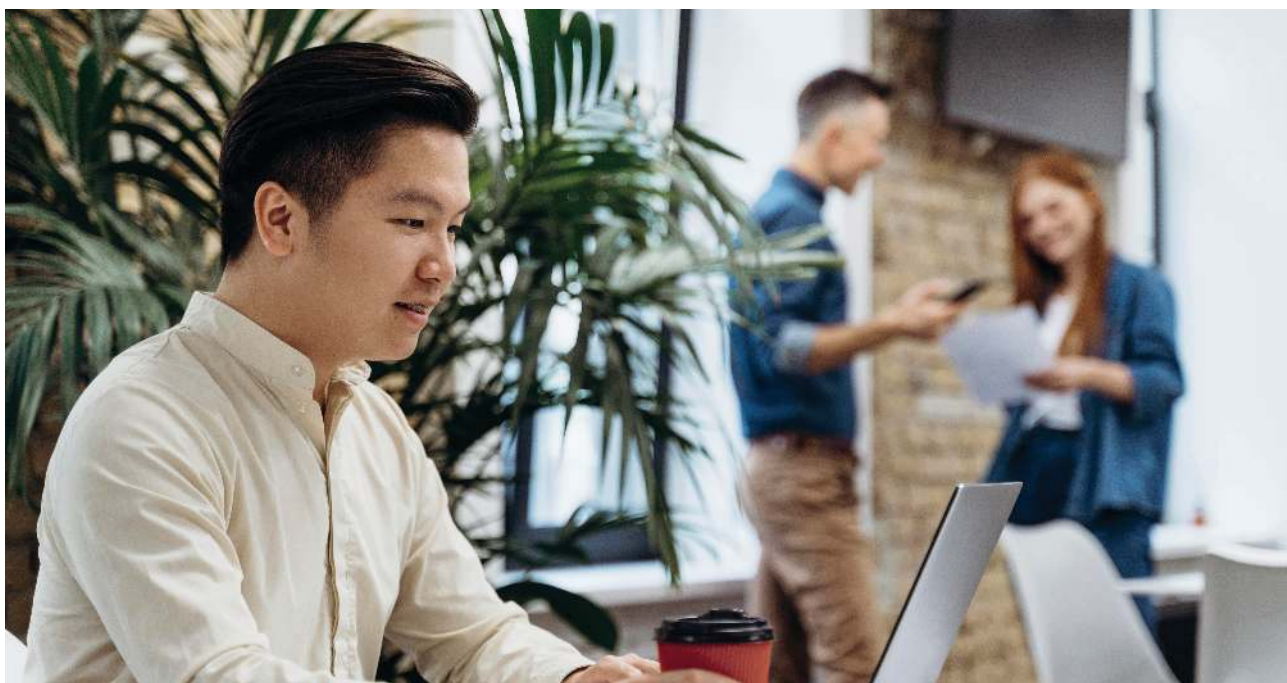


График 26. Сэтгэл зүйн сургалтын өмнөх болон дараах үзүүлэлтүүд





Ажилтнуудын дотоод сүлжээнд тавигдсан сэтгэл зүйн эрүүл мэндтэй холбоотой зөвлөмж бичлэгүүдийг анхаарч бүрэн үзсэн хүмүүсийн:

- Ажлаас халшрал нь үзээгүй хүмүүсээс 0.3-р бага байна.
- Мөн үзсэн ажилтнуудаас бичлэг дээрх зөвлөмжийг дагаж биелүүлсэн ажилтнуудын ажлаас халшралын оноо нь дагаагүй ажилтнуудынхаас 0.1-р бага.
- Ажлын байрны стресс нь үзээгүй хүмүүсээс 5.8-р бага ба бичлэг дээрх зөвлөмжийг хэрэгжүүлсэн ажилтнуудын ажлын байрны стресс 1.6-р бага.
- Сэтгэл гутрал нь үзээгүй хүмүүсээс 3.2-р бага мөн бичлэг дээрх зөвлөмжийг хэрэгжүүлсэн ажилтнуудын сэтгэл гутрал 0.7-р бага.
- Сэтгэл түгшүүр нь үзээгүй хүмүүсээс 2.0-р бага.

Өөрөөр хэлбэл зөвлөмж бичлэг үзэж ойлголт авах нь ажлаас халшрахаас хамгаалж чадаж байгаа ч бичлэг дээрх зөвлөмжүүдийг дагавал илүү өндөр үр нөлөөтэй байна.

Эдгээр үр дүнгээс харахад ажил олгогчийн зүгээс хөрөнгө оруулсан сэтгэцийн эрүүл мэндийн хөтөлбөр нь ажилтнуудад илэрдэг сэтгэл гутрал, түгшүүрийн шинж тэмдгийг мэдэгдэхүйц бууруулж, ажлын байран дахь оролцоог нэмэгдүүлж, тодорхой хэмжээний хөрөнгө оруулалтын өгөөж авчирдаг нь ажил олгогч болон ажилтнуудад аль алинд нь үр ашигтай болохыг анзаарч болохоор байна.



ЕРӨНХИЙ ДҮГНЭЛТ

Энэхүү судалгаагаар бид амьдралынхаа багагүй хугацааг хөдөлмөр эрхлэн өнгөрүүлж буй монгол хүний ажлын байран дахь болон хувь хүний ерөнхий сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн нөхцөл байдлыг тодруулах, нийтэд таниулахыг зорьсон билээ. Судалгаанд тэдний ажлаас халшрал, ажлын байрны стресс, ажлын байрны сэтгэл зүйн аюулгүй байдал түүнчлэн сэтгэл гутрал, түгшүүр зэрэг түгээмэл тохиолдох сэтгэл зүйн асуудлуудыг онцлон харуулахаар сонгосон бөгөөд илэрсэн үр дүн бүр ажилтнуудын сэтгэл зүйд анхаарал хандуулах хэрэгцээ шаардлага буйг дэмжив.

Эдгээр сэтгэл зүйн асуудлууд нь ажилтнуудын сайн сайхан байдал, бие махбодын эрүүл мэнд, харилцаа хандлагад нөлөөлөхийн зэрэгцээ ажлын байрны сэтгэл ханамж, бүтээмж, гүйцэтгэл буурах болон хүний нөөцийн эргэц нэмэгдэх, өвчтэй, чөлөөтэй, таслалт гэх мэт олон шалтгаанаар ажил завсардах, ажилдаа дур сонирхолгүй болох зэрэг байгууллагад тулгардаг ихэнх асуудлуудын нэгэн суурь шалтгаан болоод байгааг уг тайлан тодорхой хэмжээнд, датанд суурьлан харуулав. Үүн дотроо ялангуяа ажилласан жил болоод наснаас хамаарсан үе хоорондын ялгаа ихээхэн хүчтэй илэрсэн нь анхаарал татав.

Харин эдгээр асуудлаас сэргийлэх, нөхцөл байдлыг сайжруулах үр дүнтэй нэгэн арга нь ажилтны хэрэгцээ, байгууллагын соёлд тохирсон "Сэтгэл зүйн хөтөлбөр" хэмээн үздэг бөгөөд судалгаагаар зөвхөн сургалт, медиа зөвлөмжийн хүрээнд ажилтнуудын сэтгэл зүйн эрүүл мэнд мэдэгдэхүйц сайжирч байсан юм. Энэ нь байгууллагад тулгарч буй зарим сорилтыг илүү үр дүнтэйгээр шийдвэрлэх боломж, арга зам байгааг харуулж байна.

Түүнчлэн энэхүү тайлангаар бид хувь хүн болон байгууллагад хэрэгжүүлж болох алхам, зөвлөмжүүдийг шинжлэх ухаан болон практикт тулгуурлан хүргэхийг зорьсон бөгөөд аз жаргалтай ажилтантай, эерэг соёлтой ажлын орчин бүрдүүлэхийг хүсдэг хэн бүхэнд хэрэг болно хэмээн найдаж байна.

ЗӨВЛӨМЖ

АЖЛЫН БАЙРАНД
СЭТГЭЛ ЗҮЙН
ЭРҮҮЛ МЭНДИЙГ
ХЭРХЭН
ДЭМЖИЖ БОЛОХ
ВЭ?

Бодлого, журмын хүрээнд ажлын байранд сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг дэмжихийн тулд байгууллагууд дараах зохицуулалтуудыг хэрэгжүүлж болно. Үүнд:

Стандарт нэвтрүүлэх: Канад улсын "Ажлын байран дахь сэтгэл зүйн эрүүл мэнд ба аюулгүй байдлын стандарт"-ыг Монгол Улсад нэвтрүүлэх эрхтэй "Оптимал Эн Макс" ХХК нь байгууллагуудад бодлогын баримт бичиг болон журамд нь сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг тусгах, хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлдэг.

Журам боловсруулах: "Сэтгэцийн эрүүл мэндийн тухай" хуульд заасны дагуу байгууллагууд дотоод дүрэм, журам, хамтын гэрээндээ албан ажлын сэтгэл зүйн хэм хэмжээг тусган мөрдөж, хамт олны сэтгэцийн эрүүл мэндийг дэмжих арга хэмжээг зохион байгуулах үүрэгтэй. Сэтгэл зүйн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын (СЭМАБ) стандартыг албан ёсны дагуу нэвтрүүлэн ажилтны сэтгэл зүйд гэмтэл учруулж болохуйц эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, аюулт хүчин зүйлийг арилгах, сэтгэл зүйн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангах боломжтой.

Ажлын хэсэг, хороо байгуулах: Эрүүл мэндийн яамны сайдын 2017 оны тушаалаар эрүүл мэндийг дэмжих сангийн ажлын албаны



ажиллах журам батлагдсан бөгөөд энэ нь байгууллагуудын дотоодод эрүүл мэндийг дэмжих үйл ажиллагааг зохицуулах ажлын хэсэг байгуулахад үлгэр жишээ болж байна. Байгууллага нь газар, хэлтсийн төлөөлөл, дунд болон удирдах шатны менежерүүд, хүний нөөцийн хэлтсийн төлөөлөл, мөн тодорхой ажилтнуудаас бүрдсэн ажлын хэсгийг бүрдүүлж, сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг дэмжих төлөвлөгөө боловсруулах, түүний хэрэгжилтийг хянаж, үнэлэх замаар үр дүнтэй арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх боломжтой.

Ажлын байрны зохицуулалт хийх:

Ажлын байранд сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн асуудалтай ажилтнуудад дэмжлэг үзүүлэх нь тэдний ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлж, байгууллагын нийт үр ашгийг дээшлүүлэхэд чухал үүрэгтэй. АНУ-ын Хөдөлмөрийн яамны мэдээлснээр, сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн асуудалтай ажилтнуудад зориулж ажлын байрны зохицуулалт хийх нь зардал багатай бөгөөд ажилтнуудын ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулахад үр дүнтэй байдаг.

Үйл ажиллагааны хүрээнд ажлын байранд сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг дэмжихийн тулд байгууллагууд дараах арга хэмжээнүүдийг авч, хэрэгжүүлж болно. Үүнд:

Аян өрнүүлэх: Ажилтнуудын сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн талаарх мэдлэгийг дээшлүүлэх, хэвшмэл ойлголт хийгээд сөрөг хандлагыг багасгах зорилгоор мэдээлэл, сурталчилгааны төлөвлөгөө гаргаж хэрэгжүүлэх нь үр дүнтэй.

Идэвхжүүлэх үйл ажиллагаа зохион байгуулах: Ажилтнуудын хэрэгцээнд нийцсэн сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн хөтөлбөрүүдийг зохион байгуулж, ажилтнуудын оролцоог нэмэгдүүлж, хамруулснаар ажилтнуудын сайн сайхан байдал, бүтээмжийг нэмэгдүүлж, тэдний үүрэг хариуцлагыг бэхжүүлэхэд ач холбогдолтой.

Сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн өдөртэй

Болох: Ажлын байранд сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг дэмжих, ажилтнуудын мэдлэгийг нэмэгдүүлэх зорилгоор "Сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн өдөр" зохион байгуулж, холбогдох сургалт, үйл ажиллагааг явуулах нь үр дүнтэй.

Дасгалын цаг: Ажилтнуудын бие бялдрын болон сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг дэмжих зорилгоор ажлын байранд дасгал хөдөлгөөн хийх боломжийг бүрдүүлэх, дасгалын цагийг тогтоох нь чухал ач холбогдолтой.

Сургалт хөгжлийн хувьд ажлын байранд сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг дэмжихийн тулд байгууллагууд дараах сургалтыг сонгон хэрэгжүүлж болно. Үүнд:

Сэтгэл зүйн боловсрол олгох сургалт:

Сэтгэл зүйн боловсрол олгох сургалт нь сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн талаарх ойлголт өгөх, хандлага сайжруулах, ажлын эрүүл орчин бүрдүүлэхэд тусалдаг.

Ур чадвар олгох сургалт: Ажлын байранд сэтгэл хөдлөлийн ур чадвар олгох сургалт орох нь ажилтнуудын сэтгэл зүйн ур чадварын түвшинг сайжруулдаг нь ажиглагдсан бөгөөд компаниуд сэтгэл зүйн ур чадварын сургалтыг ажилтан болон удирдлагын хөгжлийн хөтөлбөрүүдэд тогтмол хэрэгжүүлэхийг санал болгож байна.

Удирдах ажилтнуудад зориулсан сургалт: Удирдах ажилтнуудад зориулсан сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн талаарх сургалт нь тэдний мэдлэг, хандлага, сэтгэл зүйн асуудалтай ажилтнуудаа дэмжих зан үйлд эерэг нөлөө үзүүлдэг.

Нийт ажилтнуудын сургалт: Ажилтнуудын сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн талаарх сургалт нь ажлын орчныг аюулгүй болгоход чухал үүрэгтэй.



СЭТГЭЛ ЗҮЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭ ҮЗҮҮЛЭГЧ БАЙГУУЛЛАГЫГ СОНГОХДОО ЮУГ АНХААРАХ ВЭ?

Мэдээж дээр дурдсан сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг дэмжих ажил, үйл ажиллагааг бид дотооддоо өөрсдөө хийх боломжтой. Эдгээрийг сургалт хөгжил хариуцсан хүний нөөц, ажилтны эрүүл мэнд, сайн сайхан байдлыг дэмжих үүрэг бүхий ажилтан, ажлын хэсэг, хэлтэс алба зохион байгуулж болно. Байгууллагад сэтгэл судлаачийн ажлын байрны орон тоо ч байдаг болсон. Гэхдээ одоогоор хамгийн түгээмэл шийдэл арга зам бол байгууллагад сэтгэл зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг компани, хувь хүнд хандаж үйлчилгээ авах явдал юм. Тэгвэл юуг анхаарч хэрхэн сонгох вэ?

СУДАЛГААНЫ ХУВЬД хүний нөөцийн мэргэжилтэн, эсвэл байгууллагын сэтгэл судлаач маань өөрөө асуулга боловсруулж ажилтнуудынхаа ерөнхий байр байдлыг ажиглах боломжтой. Гэхдээ дотооддоо авч байгаа судалгаа нь "Миний хариуг мэдчихнэ", "Тэрэнд нь тааруулж хариулна" гэх мэтээр үнэн зөв бишээр хариулах магадлал ихтэй байдаг. Тиймээс гаднын байгууллагаар судалгаа хийлгэх нь зүйтэй байж болно.

Судалгаа хийлгэхдээ анхаарах зүйлс: баталгаат тест, монгол хэл соёлд нутагшуулсан, хувийн мэдээллийг хамгаалсан, хүний оролцоо бага.

СУРГАЛТЫН ХУВЬД анхаарах хэрэгтэй эхний зүйл бол сургалтын өмнө сургалтын

агуулгатай танилцах явдал юм. Үнэн зөв баримттай мэдээлэл байна уу, тогтсон буруу хандлагыг өөрчлөх зорилготой байна уу, мөн тэр даруй ашиглаж болох ур чадвар өгөхөөр байна уу гэдгийг нягтлах нь зүйтэй. Хувийн туршлагаараа, ёс зүйгүй байдлаар заасан, сэтгэл зүйчийн нууцлал бүхий мэдээлэл хуваалцсан, баталгаагүй баримттай гэх мэт сургалтаас зайлсхийх хэрэгтэй. Мөн сэтгэл зүйн сургалт нь менежментийн эсвэл хувь хүний сургалтаас ялгаатай байдаг. Түүнчлэн сэтгэл зүйн сургалт нь ганцаарчилсан зөвлөгөө биш учраас энэ төрлийн сургалтаас хүмүүс хувийн мэдээллээ хэт их хуваалцах, уйлах, сэтгэлээ онгойлгох гэх мэт зүйлсийг хүлээх нь зарим эрсдэлийг бий болгож болно.

Сургалт авахдаа анхаарах зүйлс: үнэн зөв, баримттай мэдээлэл, эх сурвалжтай, тогтсон буруу хандлагыг өөрчлөх ач холбогдолтой, тэр даруй ашиглаж болох ур чадварыг заадаг.

СЭТГЭЛ ЗҮЙН ГАНЦААРЧИЛСАН ЗӨВЛӨГӨӨНИЙ үйлчилгээ авах хувь хүн, байгууллагыг сонгохдоо өөрсдийн төвтэй, байртай эсэхийг нь тодруулах нь зүйтэй. Зөвлөгөө нь хувийн, нууцлал өндөртэй үйлчилгээ учраас, энэ үйл явцыг сайтар нягталж, ажилтнуудаа аливаа болзошгүй эрсдэлээс хамгаалах ёстой.

Зөвлөгөө авахдаа анхаарах зүйлс: өөрсдийн зөвлөгөөний төвтэй, туршлагатай, мэргэжлийн ёс зүйтэй, тодорхой чиглэлээр мэргэшсэн.





Оптималь Эн Макс ХХК нь нийгмийн сайн сайхан байдлыг нэмэгдүүлэх дижитал бүтээгдэхүүнүүдийг салбар дундын интеграциар өсгөн бойжуулагч олон улсын компани болох алсын хараатайгаар 2018 оноос эхлэн үйл ажиллагаагаа явуулж буй ХҮН төвт байгууллага юм.

Одоогоор бид нийт сэтгэл судлал, технологийг хослуулан таван төслийг амжилттай нэвтрүүлж, давхардсан тоогоор 200 гаруй мянган хүнд хүртээмжтэй шийдлээр эерэг сэтгэл зүйн нөлөөллийг хүргэж чаджээ. Мөн 30 гаруй байгууллагатай сэтгэл зүйн үйлчилгээ, хөтөлбөрийн хүрээнд хамтран ажиллаж, ажилтнуудын сэтгэл ханамж, хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэхэд хувь нэмэр оруулан ажилласан байна.

Үүний зэрэгцээ шинжлэх ухааны судалгаанд суурилан ажиллах зарчмын хүрээнд өөрсдийн санаачилсан сэтгэл зүйн судалгааны загвар, аргачлал, үр дүнг олон улсын шинжээчдээр хянуулан баталгаажуулж ажилладаг. Жишээлбэл, 2022 онд Монголын өсвөр үеийнхний дунд явуулсан "Монголын өсвөр үеийнхний сэтгэл хөдлөл, зан үйлийн эрсдэлд нөлөөлөх хүчин зүйлсийн судалгаа" болон 2018 оноос эхлэн Zeely аппликейшнээр дамжуулан хөгжүүлж буй сэтгэл зүйд суурилсан зээлийн скоринг "Зээлийн эрсдэлийг таамаглах сэтгэл зүйн хүчин зүйлс: Монголын бичил зээлийн үйлчилгээний туршлага" сэдэвт хоёр судалгааг үр дүнтэй дуусгасан. Үүгээрээ Сингапур улсад дэлхийн 20 орчим орны 70 гаруй судлаачдыг нэг дор цуглуулсан "Psychological Well-being" буюу "Сэтгэл зүйн сайн сайхан байдал" сэдэвт ОУ-н бага хуралд эх орноо төлөөлөн амжилттай оролцсон.

Бид мөн Монгол Улсын иргэдийн сайн сайхан байдлыг нэмэгдүүлэх зорилгоор нийгмийн хариуцлагын хүрээнд төсөл, хөтөлбөрүүдэд хамрагдаж, зохион байгуулдаг. Үүнд:

2022 онд Сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг БҮГДЭД уриатай Монголын хамгийн том сэтгэл зүйд суурилсан эвентийг зохион байгуулсан.

Баянзүрх дүүргийн өсвөр насны охидын сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг дэмжих төслийг хэрэгжүүлж, төрийн өмчит таван сургуулийн 25 охинд сэтгэл зүйн сургалт, судалгаа, ганцаарчилсан зөвлөгөө болон бүлгийн сэтгэл заслыг тус тус дөрвөн сарын турш хэрэгжүүлсэн.

Psychathon ТББ-н зохион байгуулж буй "Psychathon" сэтгэл зүй болон бусад мэргэжлийн оюутнуудын дунд зарлагдах Hackathon -н ерөнхий ивээн тэтгэгчээр оролцсоор байна.

ОПТИМАЛ ЭН МАКС ХХК-ИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДАД ҮЗҮҮЛДЭГ СЭТГЭЛ ЗҮЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭ

Сэтгэл зүйн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын стандарт

Бид Монголдоо анхлан Сэтгэл зүйн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын (СЭМАБ) бодлогын баримт бичгийг албан ёсны дагуу нэвтрүүлэн албан байгууллага, аж ахуй нэгжүүдэд ажлын байран дээрх сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг дэмжсэн стандарт аргачлалуудыг боловсруулж, үр дүнтэйгээр хэрэгжүүлэхэд туслалцаа үзүүлж байна. Сэтгэл зүйн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын стандарт нь ажилтны сэтгэл зүйд гэмтэл учруулж болохуйц эрсдэлт хүчин зүйлсийг илрүүлж, хариу арга хэмжээ авахад туслах үндсэн зорилготой. Бид байгууллагуудад эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, аюулт хүчин зүйлийг арилгах, сэтгэл зүйн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангах стратегийг өөрсдийн онцлогт тохируулан хөгжүүлэхэд нь сургах мөн зөвлөх үйлчилгээ үзүүлдэг.

Судалгаа

Ажилтны сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн нөхцөл байдлыг тодорхойлох цогц судалгааг байгууллага бүрийн онцлогт тулгуурлан гүйцэтгэдэг.

Байгууллагад зориулсан сэтгэл зүйн судалгааны төрлүүд

- Ажлаас халшрах хам шинж
- Ажлын стресс
- Багт гүйцэтгэх дүр

- Байгууллагын соёлын судалгаа
- Бие хүний онцлог
- Менежерийн ур чадвар
- Харилцааны ур чадвар
- Удирдлагын 360 хэмийн үнэлгээ
- Шийдвэр гаргалт
- Сэтгэл хөдлөлийн чадамж
- Сэтгэх хэв маяг
- Сэтгэл зүйд суурилсан сонгон шалгаруулалт

Фокус бүлгийн ярилцлага

Фокус бүлгийн ярилцлага нь чанарын судалгааны нэг арга бөгөөд мэргэжлийн сэтгэл судлаачид цөөн тооны бүлэг хүмүүстэй уулзан, тодорхой сэдвийн хүрээнд асуулт асууж, санал бодлыг нь сонсох байдлаар мэдээлэл цуглуулдаг.

Сэтгэл зүйн сургалт

Бидний хувьд байгууллагад зориулсан сэтгэл зүйн үйлчилгээ үзүүлсэн 10 гаруй жилийн туршлагатай бөгөөд

- Удирдах ажилтны багц
 - Харилцааны ур чадварын багц
 - Стресс менежментийн багц
 - Ажлын байрны сэтгэл зүйн багц
 - Сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн багц
- сургалтуудыг санал болгохоос гадна сэтгэл судлалын шинжлэх ухаанд тулгуурласан сэтгэл зүйн, танин

OPTIMAL NMAX
for Employee
well-being





мэдэхүйн, гэр бүл, хүүхдийн зэрэг 50 гаруй сэдэвт сургалтыг байгууллагын хэрэгцээнд тулгуурлан хүргэдэг.

Сэтгэл зүйн зөвлөгөө

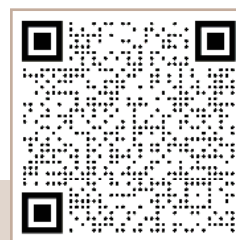
Манай сэтгэл зүйн зөвлөгөөний төв нь Олон Улсын Зөвлөгөөний Холбоо, АНУ-ын Сэтгэл Судлалын Холбооны гишүүнчлэлтэй ба тухайн байгууллагуудын ёс зүйн кодыг мөрдөн ажилладаг, мэргэжлийн сэтгэл судлаач нараас бүрдсэн баг хамт олон юм. Сэтгэл зүйн зөвлөгөөнд хамрагдсанаар хүн өөрийн дотоод нөөц боломжийг олж илрүүлэх, асуудлаа

ухамсарлах, харилцаа холбоондоо эерэг өөрчлөлт гаргаж, сэтгэл зүйн тогтвортой байдлыг бий болгох боломжтой.

Ганцаарчилсан зөвлөгөөний төрлүүд:

- Хүүхэд, өсвөр нас
- Насанд хүрэгчид
- Гэр бүл, хос

Түүнчлэн бид 10 гаруй сэдвийн хүрээнд бүлгийн зөвлөгөө, уулзалтыг зохион байгуулдаг билээ.



ЭХ СУРВАЛЖ

- Alalhareth, A. S. M., Alghubari, H. A. Y., Alsharman, B. S. M., Ali Mohammed Abdullah Al Faraj, Alyami, H. M. A., Alsalem, I. Y. Y., Bouzbedah, H. M. A., Abdullah Nasser Ali Al ajje, Alfuhayd, H. R. H., & Alswedan, M. A. (2024, November 18). Chronic occupational stress and health outcomes: A systematic review of recent findings. *Journal of Ecohumanism*. <https://ecohumanism.co.uk/joe/ecohumanism/article/view/4777>
- Boston University, (2022). Work Burn Out signs. The Brink. <https://www.bu.edu/articles/2022/work-burnout-signs-symptoms/>
- Bouzikos, S., Afsharian, A., Dollard, M., & Brecht, O. (2022). Contextualising the Effectiveness of an Employee Assistance Program Intervention on Psychological Health: The Role of Corporate Climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5067. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095067>
- Bui T, Zackula R, Dugan K, Ablah E. Workplace Stress and Productivity: A Cross-Sectional Study. *Kans J Med*. 2021 <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7889069/>
- Case, A., & Deaton, A. (2021). Deaths of despair and the future of capitalism. Princeton University Press.
- Deloitte. (2024). Mental health and employers. Retrieved December 17, 2024, from <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/consultancy/deloitte-uk-mental-health-report-2024-final.pdf>
- Freudenberger, H. J. (1980). Burnout: The high cost of high achievement. Doubleday & Co.
- Gayed, A., Milligan-Saville, J. S., Nicholas, J., Bryan, B. T., LaMontagne, A. D., Milner, A., Madan, I., Calvo, R. A., Christensen, H., Mykletun, A., Glozier, N., & Harvey, S. B. (2018). Effectiveness of training workplace managers to understand and support the mental health needs of employees: a systematic review and meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 75(6), 462–470. <https://doi.org/10.1136/oemed-2017-104789>
- Goetzel, R. Z., Roemer, E. C., Holingue, C etc (2017). Mental health in the workplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(4), 322–330. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001271>
- Goowan, G. (2023). The Link Between Mental Health, And Accidents In The Workplace. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/link-between-mental-health-accidents-workplace-graham#:~:text=Workers%20who%20are%20overworked%2C%20stressed,those%20without%20mental%20health%20issues.>
- Hersh, M. A. (2022). Why we become psychotherapists and what sustains us. *The Thriving Therapist: Sustainable Self-Care to Prevent Burnout and Enhance Well-Being.*, 65–73. <https://doi.org/10.1037/0000309-006>
- Kinder, M., Hodson, S., & Alan Berube, M. M. (2022, March 9). Essential but undervalued: Millions of health care workers aren't getting the pay or respect they deserve in the COVID-19 pandemic. Brookings. <https://www.brookings.edu/articles/essential-but-undervalued-millions-of-health-care-workers-arent-getting-the-pay-or-respect-they-deserve-in-the-covid-19-pandemic/>
- Liu Guoyua., L. C. (2012). Analysis of the safety psychological factors in the workplace
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2014). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. Jossey-Bass, A Wiley Imprint.
- O' Keefe, B. (2023, July 27). Retrieved from Gallup.com <https://www.gallup.com/workplace/257501/charge-work-stress-starting-managers.aspx>
- Ornek, O. K., & Esin, M. N. (2020). Effects of a work-related stress model based mental health promotion program on job stress, stress reactions and coping profiles of women workers: a control groups study. *BMC public health*, 20(1), 1658. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09769-0>
- Ramesh, Dr. S. (2023). The cost of ignoring mental health: Impacts on employee performance and organizational success. *Journal of Mental Health Issues and Behavior*, (33), 12–18. <https://doi.org/10.55529/jmhib.33.12.18>
- Schwarz, E., Schiller, B., Moertl, K., Weimer, K., Eisele, M., Kauderer, J., Papenfuss, F., Guendel, H., & Hoelzer, M. (2019). Long-Term Attitude Change After a Single-Day Manager Training Addressing Mental Health at the Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 5105. <https://doi.org/10.3390/ijerph16245105>



- World Health Organization. (2024). Depression and other common mental disorders: global health estimates. World Health Organization. <https://iris.who.int/handle/10665/254610>. License: CC-BY-NC-SA 3.0 IGO
- World Health Organization. (2022). Mental Health at Work: Policy brief. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
- Анхилуун, Б. (2022). Ажлын стресс сэтгэл зүйн эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөөллийн судалгаа. Улаанбаатар: Санхүү Эдийн засгийн Их Сургууль.
- Монгол улсад гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах зөвлөл, & Save the children. (2024, May 7). Хүүхэд хамгааллын ажилтнууд ажлаас халшрах хам шинжээс урьдчилан сэргийлэх, өөрийгөө хамгаалах нь. cccp.gov.mn. <https://cccp.gov.mn/newsm/253/261>
- Монголын Үндэсний Статистикийн Хороо. (2024). Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин. https://www.1212.mn/mn/statistic/statcate/48171323/table-view/DT_NSO_0400_055V1
- Мөнхцэцэг, М. (2023). Ажилтны стресс, сэтгэл гутрал, түгшүүрт менежерүүдийн удирдах хэв маяг нөлөөлөх нь".

БАГИЙН ГИШҮҮД

Г.МАНДУХАЙ

Оптималь Эн Макс ХХК
Гүйцэтгэх захирал

Ш.БЯМБАЖАРГАЛ

Оптималь Эн Макс ХХК
Судалгааны менежер

Б.АЛТАНЦЭЦЭГ

Оптималь Эн Макс ХХК Судалгааны зөвлөх
Английн Ноттингем Трэнт их сургуулийн
Сэтгэл судлалын докторын оюутан

Г.УНДРАХЖАРГАЛ

Оптималь Эн Макс ХХК Сэтгэл зүйн
үйлчилгээний газрын захирал

О.АНУЖИН

Оптималь Эн Макс ХХК
Судалгааны мэргэжилтэн

Э.НОМУНГЭРЭЛ

Оптималь Эн Макс ХХК
Сургалт хөгжлийн менежер

А.ЭРХЭМБАЯР

Оптималь Эн Макс ХХК
Зөвлөгөө хариуцсан мэргэжилтэн

Б.НАМУУН

Оптималь Эн Макс ХХК
Сэтгэл судлаач



Улаанбаатар хот, Баянзүрх
дүүргийн 25-р хороо, Нарны
зам гудамж, 154Б байр, 1 тоот



(976)-75071100



info@optimal.mn



EMPLOYEE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING 2025 IN MONGOLIA

МОНГОЛ АЖИЛТНУУДЫН СЭТГЭЛ ЗҮЙН САЙН САЙХАН
БАЙДЛЫН ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД БОЛОН НӨЛӨӨЛӨГЧ
ХҮЧИН ЗҮЙЛСИЙН НЭГДСЭН ТАЙЛАН