

ХИЛ ХАМГААЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧДЫН ТОГТВОР СУУРЬШИЛД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Г.ГАНТУЛГА

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн 8012 дугаар
дамжааны суралцагч, хошууч

Хураангуй

Улс орны хөгжлийн гол хүчин зүйлс болох улс төр, нийгэм, эдийн засгийн тогтвортой байдал нь тухайн улсын төрийн албаны үйл ажиллагаанаас ихээхэн хамаардаг болохыг дэлхийн улс орнуудын төвхөн туршлага харуулж байна.

Төрийн алба, тэр дундаа төрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын алба хаагчдын тогтвор суурьшил, хараат бус байдал, албан тушаалын ахиц нь улс орны үндэсний аюулгүй байдлыг хангуулахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

Хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдын тогтвор суурьшилд нөлүүлж буй хүчин зүйлсийг судлахад энэхүү ажлын зорилго оршино. Хил хамгаалах байгууллагын хилийн 2 отряд /анги/-ыг хамруулан алба хаагчдын тогтвор суурьшилд нөлүүлэх нөлөөлөл, хүчин зүйл, хамаарлыг нийт 200 гаруй оролцогчийн гэгдэлд боловсруулалт хийн шинжлэн, SMART PLS-3.0, SPSS-25.0 программ хангамжийг ашиглаж, хэмжилтэй, хүчин зүйл, замын шинжилгээг хийсэн.

Судалгааны үр дүнгээс харахад, дэвшилтэн таамагласан нийт дөрвөн таамаглалаас хоёр таамаглал батлагдсан. Судалгааны асуумжид тусгагдсан зарим далд хувьсагчийг илүү дэлгэрэнгүй судлах, зарим хувьсагчийн утга агуулгыг салбарын онцлогтой нийцүүлэн хувиргах, хооронд нь харьцуулан үр дүнг нэгтгэх зэргийг дараа дараагийн судалгааны ажлаараа судлах шаардлагатай гэж дүгнэж байна.

Толхирол: Хил хамгаалах байгууллага, тогтвор суурьшил, албан тушаалын ахиц, ажлын байрны нөхцөл, уян хатан байдал, хүдмөлийн аюулгүй байдал, ажлын гүйцэтгэл

Сэдвийн үндэслэл:

Төрийн алба бол төр, төмний нийгэмд эзлэх байр, гүйцэтгэх үүрэгтэй шууд холбоотой хөмөсийн үйл ажиллагааны нэг төрөл юм. Төрийн албаны мөн чанар нь нийт хүнээс бус харин төрийн албан хаагчаас төрийн зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх, төрийн албан хаагч нь ард төмний тусын тулд үнэнч шудрагаар ажиллахад оршино. Төрийн алба, тэр дундаа төрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын алба хаагчдын тогтвор суурьшил, хараат бус байдал, албан тушаалын ахиц нь улс орны үндэсний аюулгүй байдлыг хангуулахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг бөгөөд сүүлийн жилүүдэд төрийн алба, хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдын тогтвор суурьшил судлаачдийн анхаарлыг ихэд татаж байгаа нь сэдэв судлах үндэслэл боллоо.

Тогтвор суурьшилтай ажиллах гэдэг нь: Нэг газраа удаан ажиллаж, ажлын үр дүнгээ үзэх²³

Ажлын байрны тогтвор суурьшилд нөлүүлэх хүчин зүйлсийн уялдааны харилцан хамаарлыг онол арга зүй талаас нь дараах байдлаар тайлбарлаж байна. Үүнд:

Албан тушаал ахих үйл явц ба тогтвор суурьшил: Судлаачид тогтвортой ажил мэргэжил бол таны сонирхол, давуу тал, үнэт зүйлд нийцсэн, тасралтгүй суралцах, шинэчлэгдэх боломжийг олгодог ажил гэж тодорхойлдог. Эцсийн эцэст, тогтвортой карьераа бий болгох нь танд карьер болон амьдралынхаа хэд хэдэн талыг хадгалах боломжийг олгоно²⁴.

Сэдвийн судлагдсан байдал:

Хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдын тогтвор суурьшлийн талаар тусгайлан авч үзсэн судалгаа шинжилгээний ажил төдийгүй хийгдээгүй, харин хүний нөөцийн удирдлагын чиглэлээр нийлээдгүй судалгаа шинжилгээний бүтээлд хийгдсэн байна. Тухайлбал:

Судлаач Э.Нямдорж “Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийг хөгжүүлэх онол

²³<https://mongoltoli.mn/>

²⁴ Эмилли Куртней (2018), “Албан тушаалын ахиц ба тогтвортой ажиллах боломж”.

практикийн асуудал, шийдвэрлэх арга зам”

Судлаач П.Гансүх “Төрийн албаны чадахуйн зарчим төгнд хийсэн дүн шинжилгээ”

Судлаач Н.Жамбалдорж “Хил хамгаалах байгууллагын хөний нөхцөлд хийсэн дүн шинэжилгээ”

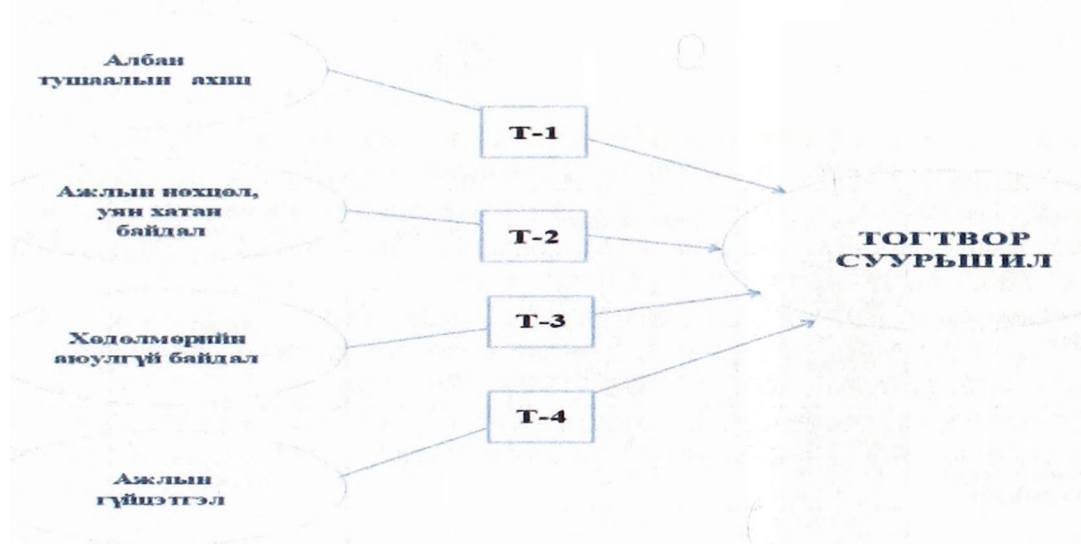
Судлаач О.Одхүү “Төрийн албаны чадахуйн зарчим, төгний хэрэгжилт” нарын судалгааны ажлууд одоогоор судалж буй сэдэвтэй нэг сэдэвт бөтээл гэж үзэж байна.

Ажлын байрны орчин нөхцөл ба тогтвор суурьшил: Сквайрс, Туранжо, Доран нар (2010), “Эрчимт эмчилгээний сувилагчдын тогтвор суурьшлын судалгаа” сэдэвт ажлаараа, нийт 600 сувилагч, удирдагчийн харилцааны чанар нь ажлын орчин, аюулгүй байдлын уур амьсгал, өвчтөний өр дагаварт хэрхэн нөлөөлж байгааг судалсан (SquiresM., 2010).

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал ба тогтвор суурьшил: Зиа Улла, Мохаммед Али Байт Али Сулайман (2021), “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын байгууллагын нийгэмд үзүүлэх нөлөө” судалгааны ажлаараа, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын асуудалд шууд оролцож, орон нутгийн хэрэгцээнд нийцүүлэн нутгийн бодлого, хөтөлбөрийг боловсруулахыг санал дэвшүүлсэн (Zia UllahMohammed, 2021).

Ажлын гүйцэтгэл ба тогтвор суурьшил: Роберт Сруфе (2017), “Тогтвортой байдлын менежмент, ажлын гүйцэтгэл, АНУ-ын публичдийн тогтвортой байдлын нэр хөнд ба санхүүгийн гүйцэтгэл” сэдэвт ажлаараа, тогтвортой байдлын менежмент болон дараагийн тогтвортой байдлын гүйцэтгэлийн элементийг хэд хэдэн хичин зүйл болгон нэгтгэж, бөтээн байгуулалт, загвар боловсруулахад хэмнэлттэй хандлагыг авч үзсэн (Sroufe, 2017).

Загвар 1. Тогтвор суурьшлын нөлөөлөл



Таамаглал-1. Албан тушаал ахис үйл явц нь ажлын байрны тогтвор суурьшилд эерэгээр нөлөөлнө.

Таамаглал-2. Ажлын байрны нөхцөл, уян хатан байдал нь ажлын байрны тогтвор суурьшилд эерэгээр нөлөөлнө.

Таамаглал-3. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал нь ажлын байрны тогтвор суурьшилд эерэгээр нөлөөлнө.

Таамаглал-4. Ажлын гүйцэтгэл нь ажлын байрны тогтвор суурьшилд эерэгээр нөлөөлнө.

Судлагдаж буй объектын нөхцөлийн байдал:

Манай улс төрийн албаны шинэтгэлийн хөрсэнд “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод “Мэргэшсэн хилчний алба бэхжсэн байна”, “Төрийн албаны тухай хууль”-д Мерит буюу Чадахуйн зарчмыг Монголын төрийн албаны онцлогт нийцүүлэн “Төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчим”, “Монгол Улсын Хилийн тухай хууль”-д Улсын хил хамгаалах байгууллагын хөний нөхцийн бодлогыг тодорхойлж, хэрэгжилтийг хангах, “Хил хамгаалах байгууллагын “Хөгжлийн стратеги хөтөлбөр”-ийн хөрсэнд “Хөний нөхцийн чадавхийг бэхжүүлж, мэргэшсэн бие бэрэлдэхөнийг бэрдүүлэх” гэж томъёолж, төрийн жинхэнэ албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдсан шаардлагыг хангахуйц мэдлэг, мэргэжил эзэмшиж мэргэшсэн аливаа сонгон шалгаруулалт ил тод, шударгаар өрсөлдүүлэн сонгон шалгаруулах, төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл

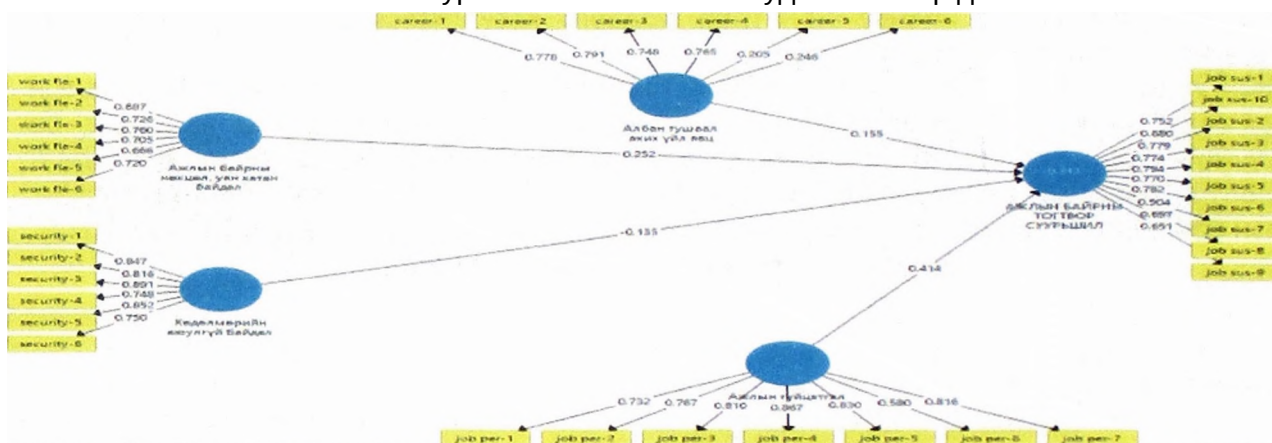
ажиллагааны үр дүнгээр болон идэвх зүтгэл гаргасныхаа нэлэмжээр албан тушаал дэвшүүлэх, томилогдох, томилгоо улс төрийн болон удирдах албан тушаалтнаас хараат бус байх бодлогыг баримталж байна.

Иймээс энэ асуудлын хүрээнд хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдын нийгмийн байдал ямар түвшинд байгааг, алба хаагчдын тогтвор суурьшилд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг судлах, хэрэгцээ шаардлагад нийцсн байна.

Судалгааны боловсруулалт

Хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдын тогтвор суурьшилд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг шинжлэх ухааны ндэслэлтэй шинжилж, харьцуулан, тогтвор суурьшилтай ажиллахад албан тушаалын ахиц, ажлын байрны нөхцөл, уян хатан байдал, ажлын гүйцэтгэл, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал хэрхэн нөлөөлхийг хөндөн, таамаглал дэвшүүлж, чанарын судалгааны аргыг ашигласан.

Зураг 2. Хүчин зүйлийн судалгааны үр дүн



Хүснэгт 1. Хэмжил зүйн шинжилгээ

Хувьсагч	Асуумж	Далд хувьсагчдын утга	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын утга	Дундаж утга
Албан тушаал ахих үйл явц	Career-1	0.778	0.900	0.930	0.768
	Career-2	0.791			
	Career-3	0.748			
	Career-4	0.765			
	Career-5	0.255			
	Career-6	0.246			
Ажлын байрны нөхцөл уян хатан байдал	Work file-1	0.687	0.781	0.854	0.594
	Work file-2	0.726			
	Work file-3	0.760			
	Work file-4	0.705			
	Work file-5	0.666			
	Work file-6	0.720			
Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал	Security-1	0.847	0.903	0.924	0.670
	Security-2	0.816			
	Security-3	0.891			
	Security-4	0.748			
	Security-5	0.852			
	Security-6	0.750			
Ажлын гүйцэтгэл	Job per-1	0.732	0.897	0.921	0.659
	Job per-2	0.767			
	Job per-3	0.810			
	Job per-4	0.867			
	Job per-5	0.830			
	Job per-6	0.580			
	Job per-7	0.816			

Тайлбар: career-албан тушаал ахих үйл явц, work file-ажлын байрны нөхцөл, уян хатан байдал, security-хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, job per-ажлын гүйцэтгэл, job sus-ажлын байрны тогтвор суурьшил

Хэмжил зүйн шинжилгээний үр дүнгээс харахад, албан тушаал ахих үйл явцыг нийт 6 далд хувьсагчийн үр дүн 0.246-0.791 хооронд хэлбэлзсэн. Хамгийн бага утга "ажлын байрны тогтвор суурьшилд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлон нэлэнэ" гэсэн асуулт 0.246 гарсанг ажлын байрны тогтвор суурьшилд улс төрийн нөлөөг бага нөлөөлдөг гэж дүгнэж байна. Энэхүү хувьсагчийн Кронбах альфа 0.900, нийлмэл найдвартай байдал 0.930, дундаж утга 0.768 тус тус гарсан нь хувьсагч найдвартай болохыг баталлаа.

Ажлын байрны нөхцөл уян хатан байдлыг нийт 6 далд хувьсагчийн ᠓ р дүн 0.666-0.760 хооронд хэлбэлзсэн. Энэхүү хувьсагчийн Кронбах альфа 0.781, нийлмэл найдвартай байдал 0.854, дундаж утга 0.594 тус тус гарсан нь хувьсагч найдвартай болохыг баталлаа.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг нийт 6 далд хувьсагчийн ᠓ р дүн 0.748-0.891 хооронд хэлбэлзсэн. Хамгийн бага утга “хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд нөлгөө гүйцэтгэл” гэсэн асуулт 0.748 гарсанг ажлын хортой нөхцөлд ажиллах нь бага байдаг гэж дүгнэж байна. Энэхүү хувьсагчийн Кронбах альфа 0.897, нийлмэл найдвартай байдал 0.921, дундаж утга 0.659 тус тус гарсан нь хувьсагч найдвартай болохыг харуулж байна.

Ажлын гүйцэтгэлийг нийт 7 далд хувьсагчийн ᠓ р дүн 0.580-0.867 хооронд хэлбэлзсэн. Хамгийн бага утга “Ажлын гүйцэтгэлийг нөхцөлийн ᠓ р дүнгээр нэлэн гүйцэтгэл” гэсэн асуулт 0.580 гарсанг ажлын гүйцэтгэлд цалин урамшуулал бага нөхцөлд ба удирдлагын шийдвэр хамгийн ихээр нөлөөлж байна гэж дүгнэж байна. Энэхүү хувьсагчийн Кронбах альфа 0.900, нийлмэл найдвартай байдал 0.930, дундаж утга 0.768 тус тус гарсан нь хувьсагч найдвартай болохыг баталлаа.

Хүснэгт 2. Замын шинжилгээний ᠓ р дүн

№	Таамаглал	Стандарт хазайлт	Т статистик	᠓ үнэ цэнэ	Үр дүн
1	Таамаглал-1. Албан тушаал ахих үйл явц нь ажлын байрны тогтвор суурьшилд эерэгээр нөлөөлнө.	0.114	1.358	0.175	Батлагдаагүй
2	Таамаглал-2. Ажлын байрны нөхцөл, уян хатан байдал нь ажлын байрны тогтвор суурьшилд эерэгээр нөлөөлнө.	0.122	2.063	2.063	Батлагдсан
3	Таамаглал-3. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал нь ажлын байрны тогтвор суурьшилд эерэгээр нөлөөлнө.	0.128	0.147	0.295	Батлагдаагүй
4	Таамаглал-4. Ажлын гүйцэтгэл нь ажлын байрны тогтвор суурьшилд эерэгээр нөлөөлнө.	0.133	3.114	0.002	Батлагдсан

Тайлбар: Судалгааны ᠓ р дүн

Таамаглал-1. Албан тушаал ахих үйл явц нь ажлын байрны тогтвор суурьшилд эерэгээр нөлөөлнө таамаглалын ᠓ р дүн стандарт хазайлт 0.114, Т статистик утга 1.358, ᠓ үнэ цэнэ 0.175 гарч тухайн таамаглал батлагдаагүй. Таамаглал-2. Ажлын байрны нөхцөл, уян хатан байдал нь ажлын байрны тогтвор суурьшилд эерэгээр нөлөөлнө таамаглалын ᠓ р дүн стандарт хазайлт 0.122, Т статистик утга 2.063, ᠓ үнэ цэнэ 2.063 гарч тухайн таамаглал батлагдсан. Таамаглал-3. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал нь ажлын байрны тогтвор суурьшилд эерэгээр нөлөөлнө таамаглалын ᠓ р дүн стандарт хазайлт 0.128, Т статистик утга 0.147, ᠓ үнэ цэнэ 0.295 гарч тухайн таамаглал батлагдсангүй. Таамаглал-4. Ажлын гүйцэтгэл нь ажлын байрны тогтвор суурьшилд эерэгээр нөлөөлнө таамаглалын ᠓ р дүн стандарт хазайлт 0.133, Т статистик утга 3.114, ᠓ үнэ цэнэ 0.002 гарч тухайн таамаглал батлагдсан.

Дүгнэлт

Хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдын тогтвор суурьшилд нөлөөлөх хүчин зүйлсэд SMART PLS-3.0, SPSS-25.0 программ хангамжийг ашиглаж, хэмжил зүйл, хүчин зүйл, замын шинжилгээний судалгааг хийж, чанарын болон тоон харьцуулалтын судалгааны арга зүйг илүүтэй хэрэглэн найдвартай байдал, дундаж утгыг харьцуулан шинжилэн алба хаагчдын тогтвор суурьшилд албан тушаалын ахиц, ажиллах орчин, ажлын уян хатан байдал, ажлын гүйцэтгэл нь нөлөөлдөг болохыг судалсан. Судалгааны ажлын ᠓ р дүндтэй холбогдуулан гарах хувьсагчдын нөлөөлдөг дүгнэлт хийж, үнэ цэнэтэй алба хаагчдыг урт хугацаанд тогтвортой ажиллуулах нь хил хамгаалах байгууллага үүрийн стратегийн зорилтод хүрэх гол төлхөөрээ хадгалан өлдөж, хуулиар хлээсэн үүргээ амжилттай биелүүлэх өндэс болно.

Энэхүү судалгааны ажил дээр өндэслэн хил хамгаалах байгууллагын болон алба хаагчдын онцлогт тохируулан хилчдийг тогтвортой ᠓ р бөтөөлтэй ажиллуулах арга замыг тодорхойлох, хилийн ортяд /анги/-ын хүний нөхцөлийн бодлого, арга барилд тусган ажилласнаар шилжилт хүдэлгүүн багасч, шилжилт хүдэлгүүнтэй холбоотой шууд ба шууд бус асуудлууд /эдийн засаг, хүний нөхцөл, эрсдэл, танил тал, нөлөөл/ буурна. Цаашид алба хаагчдын ажлын гүйцэтгэл, ажиллах таатай орчин нөхцөл, сэтгэл ханамж дээшилнэ гэж дүгнэж байна.

Ашигласан материалын жагсаалт

1. Sainty, R. (2011). Career ethics and sustainability. *Corporate Responsibility and Sustainability*, 8-15.
2. Squires, M. T. (2010). The link between leadership and safety outcomes in hospitals. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 914-925.
3. Sroufe, R. (2017). The Relationship between Sustainability Management, Social Sustainability Performance. *Management and Leadership* , 65-80.
4. Zia Ullah, M. A. (2021). The Effect of Work Safety on Organizational Social Sustainability Improvement in the Healthcare Sector: . *International Journal Environmental Research and Public Health*, 18, 6672.
<https://doi.Org/10.3390/ijerph18126672>.
5. Cronbach, L. J. (1946). Response sets and test validity. *Educational and Psychological Measurement*, 6(4), 475-494. Available at:
<https://doi.Org/10.1177/001316444600600405>.
6. Donabedian, A. (1988). The quality of care: How can it be assessed? *Jama*, 260(12), 1743-1748. Available at:
<https://doi.Org/10.1001/jama.1988.03410120089033>.
7. Evanschitzky, H., Groening, C., Mittal, V., & Wunderlich, M. (2011). How employer and employee satisfaction affect customer satisfaction: An application to franchise services. *Journal of Service Research*, 14(2), 136-148. Available at:
<https://doi.org/10.1177/1094670510390202>.
8. Beehr, T. A. (1995). *Psychological stress in the workplace*. London and New York: Routledge.
9. Cooper, H. (1998). *Synthesizing research: A guide for literature* (3rd ed.). Oaks, CA: Sage Publications, Thousand.
10. Cronbach, L. J. (1946). Response sets and test validity. *Educational and Psychological Measurement*, 6(4), 475-494. Available at:
<https://doi.Org/10.1177/001316444600600405>.
11. Donabedian, A. (1988). The quality of care: How can it be assessed? *Jama*, 260(12), 1743-1748. Available at: <https://doi.org/10.1001/jama.1988.03410120089033>.