

БАЙГУУЛЛАГЫН АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН СОЁЛД НӨЛӨӨЛӨГЧ ХҮЧИН ЗҮЙЛСИЙН СУДАЛГАА

Ц. Энхчимэг
Доктор (Ph. D.)

Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль
Менежментийн сургууль

enkhchimeg2002@must.edu.mn

Хураангуй: Байгууллага, компани оршин тогтнох, үйл ажиллагаагаа явуулахад байгууллагын ажилчдын тогтвор суурьшилтай ажиллах гол хүчин зүйлсийн нэг нь байгууллагын соёл байдаг. Байгууллагын зохион байгуулалтын онол хандлагуудаас үүдэлтэй байгууллагын соёл тэр дундаа аюулгүй байдлын соёлын ойлголт нэлээдгүй хурцаар яриглах болсон. Монгол улсын хувьд барилга, уул уурхайн салбар энэхүү аюулгүй байдлын соёлыг хэрхэн бүрдүүлж ажиллаж байна гэдэг нь ажилчид төдийгүй оролцогч талуудын хувьд нэлээд анхаарал татах болж байна. Энэхүү судалгааны гол зорилго нь тухайн байгууллагын хувьд ажилчидын аюулгүй байдлын соёлыг хэрхэн төлөвшүүлж байгааг хэмжиж судлах, түүнд нөлөөлөгч хүчин зүйлсийг тодорхойлж, аюулгүй байдлын соёлыг бүрдүүлэх боломж арга замыг тодорхойлоход оршино.

Энэхүү дүн шинжилгээг IBM SPSS Statistics 20 програмын тусламжтайгаар хийсэн. Энэхүү судалгааныхаа асуулгыг “Сигма монголиа” ХХК-ний 66-н ажилтныг хамруулан авлаа. Судалгаанд оролцогчдын аюулгүй байдлын соёл сайн төлөвшсэн байгааг судалгаагаар харагдаж байна. Нас, хүйс, гэрлэлтийн байдал, ажилласан жил, гэр бүлийн хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал зэрэгтэй холбоо хамаарал байна.

Аюулгүй байдлын мэдлэг /Knowledge of safety-KS/, аюулгүй байдлын зан төлөв /Behavior of safety -BC /, аюулгүй байдлын соёлд хамгийн их нөлөөлөх хүчин зүйлс / Safety culture- SC/ болохыг судалгаагаар харагдаж байна. Мөн Hudson-ийн соёлын төлөвшлийг тодорхойлох загвараар шалгахад ажилчид, менежер удирдлагын оролцоо нэмэгдэх үе, тогтворжих үе, бүрэн хэвшсэн үе гэх байгууллагын аюулгүй байдлын төлөвлийн хамгийн өндөр түвшинд байгааг судалгаагаар харууллаа.

Түлхүүр үг: Аюулгүй байдлын зан төлөв, аюулгүй байдлын мэдлэг, аюулгүй байдлын соёл

УДИРТГАЛ

Орчин үед хүний нөөцийн менежментийн хүрээнд, байгууллагын удирдлага зохион байгуулалтын хүрээнд байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх түүнийг хэмжих оношлох асуудал

эрдэмтдийн анхаарлыг их татах болсон.

Байгууллагын соёл гэдэг нь 1980 оноос хойш байгууллагын соёлын онол, судалгааны ажлууд нэлээдгүй дэлгэрсэн бөгөөд анхны эрдэмтэд Ouchi, Paters &

Waterman нарыг дурьдах нь зүйтэй юм. Байгууллагын соёл нь нэг байгууллагыг нэгээс нь ялгах ба байгууллагын гишүүдэд яг адилхан нөхцөл байдлыг үүсгэж, түүнийг бүхэлд нь нэгдмэл шинжид тогтоон барих, нийгмийн тогтвортой байдлыг бэхжүүлж, хяналтын механизмын үүрэг гүйцэтгэдэг. Байгууллагын шинэ соёлыг үүсгэн бий болгоход урт удаан хугацаа шаардагддаг. Учир нь хуучин соёл нь түүнтэй сүлжилдэж, хүмүүсийн ухамсар сэтгэхүйд бэхжин тогтсон байдаг. Энэ нь байгууллагын шинэ үүрэг, зорилго, үзэл санаа, үр дүнтэй удирдлагын загварыг тодорхойлдог. (Б. Норжванчиг, Д. Оргилон 2018). Мөн Hudson 2001, Fleming нар аюулгүй байдлын загварыг боловсруулсан байдаг.

Байгууллагын соёлыг ойлгоход байгууллагын онцлог, нөөц, зорилго, дүрэм журам, байгууллага доторх ам дамжсан яриа, бэлэг тэмдэгээр зэргийн тусламжтай соёлыг ойлгох боломжтой. Тэрхүү соёл дотроо байгууллагын ажилчдын дотор хүлээн зөвшөөрөгдсөн уламжлал, үйлдэл, үнэт зүйл, үнэ цэнэ, ойлголт, албан бус дүрэм журмыг багтаасан байдаг. Энэ нь мэдрэмжээр дамжин оршин тогтнодог зүйл болохоос биш бичгээр үйлдэгддэг зүйл биш юм. Байгууллагын соёл нь байгууллагын албан ёсны бус харилцаан дээр илүү тодорхойлогддог. Өөрөөр хэлбэл байгууллагын албан ёсны систем

гэхээсээ илүү нэг талаас бичигдээгүй байгууллагын албан бус соёл бүхий системээр тулгуурлах нь ч байдаг. Томоохон байгууллагын хувьд ажилчид нь тэрхүү соёлын дотор байдаг хэдий ч тухайн соёлыг ойлгож таньж мэдэхгүй ихээхэн хугацаа өнгөрөөсөн байх тохиолдолдлууд ч практикт байдаг.

Turner, Pidgeon, Blockley болон Toft нарын эрдэмтэд 1989 ажилтан, удирдлага, хэрэглэгч болон олон нийтийн гишүүдийг аюултай эсвэл хохирол учруулж болзошгүй нөхцөлөөс хамгаалахад чиглэсэн итгэл үнэмшил, хэм хэмжээ, хандлага, үүрэг роль болон нийгмийн болон техникийн практикуудын цогц гэдэг ойлголт нь одоогийн байгууллага дахь аюулгүй байдлын ойлголтын үндсийг тавьжээ.

Анх Японы болон америкийн байгууллагуудын соёлыг харьцуулж илрүүлэн гаргаж судалсан байдаг. Тэдгээрийн дотор үйлдвэрлэл, цөмийн үйлдвэрлэл, барилга, эрчим хүч гэх мэт салбаруудад энэхүү соёлын ач холбогдлыг ярих болж судлагдаж эхэлсэн.

Аюулгүй байдлын соёлд аюулгүй байдлын зан төлөв өндөр хамааралтай болохыг Ким Ги Шиг, Пак Ён Сог нар судалжээ. Мөн байгууллагын үйл ажиллагааны онцлог, байгууллагын ажилчдын уур амьсгал, хөдөлмөр аюулгүй байдлын сургалт, аюулгүй байдлыг хангаж ажиллах мэдлэг зэрэг нь

энэхүү соёлыг бүрдүүлэгч гол хүчин зүйлс болохыг дурьджээ.

Neal, Griffin эрдэмтэд нь аюулгүй байдлын загварыг мөн гаргаж дэвшүүлсэн байдаг. Байгууллагын соёлыг бүрдүүлнэ гэдэг нь зөвхөн хөдөлмөр хамгааллын ажилтаны хийх ажил үүргийн хуваарь мэтээр ойлгож болохгүй юм. Энд байгууллагын удирдлага, дунд төвшинийн менежерүүд, ажилтан хүн бүрийн оролцоо чухал юм. Хүчтэй соёлтой байгууллага нь гадаад орчны өөрчлөлтөнд хариу үзүүлэх, дасан зохицох чадварыг нэмэгдүүлдэг бөгөөд энэ утгаараа байгууллагын үйл ажиллагааны тогтвортой төлөв байдлыг соёл бий болгодог байна. Хүчтэй төлөвшсөн соёлын хэм хэмжээгээрээ байгууллага дахин давтагдашгүй өвөрмөц онцлогийг өөртөө бий болгодог бөгөөд энэ нь гадаад орчинд байгууллагыг таниулах, сурталчлах нэг үндэс суурь болдог юм.

Байгууллагын гишүүдийн нэгдмэл байдлыг хангаж, хамт олны нягтрал, хамтач эвсэг байдлыг бүрдүүлэх, чиг баримжааг нь илэрхийлэх үүрэгтэй. Энэ нь олон салбартай томоохон байгууллагуудын хувьд ихээхэн чухал үүрэг бөгөөд соёл хүчтэй байж энэ үүргээ биелүүлэх боломжтой болдог байна. Стратеги зорилгын биелэлтийг дэмжиж,

ажилтнуудыг байгууллагын үйл ажиллагаанд чиглүүлэх, татан оролцуулахад соёлын нөлөө тэр дундаа аюулгүй байдлын соёлыг хэмжиж тогтоох явдал чухал юм. Ажилтнуудад байгууллагадаа үнэнч байх сэтгэлгээг төлөвшүүлэх, зан төлөв, хандлагын хэлбэрийг тогтоох нь хянах механизм ч болж өгдөг.

Байгууллагын соёлд нөлөөлөгч гол хүчин зүйлс болон аюулгүй байдлын зан төлөв / Ким Ги Шиг, Пак Ён Сог, 2002 /, аюулгүй байдлын мэдлэгийг тодорхойлж, соёлын түвшнийг хэмжих нь байгууллагуудын хувьд маш чухал бөгөөд энэхүү судалгаагаар эдгээрийг хүчин зүйлсийн хамаарлын судлахыг зорилоо.

Аюулгүй байдлын соёл, аюулгүй байдлын мэллэг, аюулгүй байдлын зан төлөвийн онол тэдгээрийн хамаарал

Wu, Lin, and Shiau, 2009 эрдэмтэд ажилтнуудын ажлын байран дахь аюулгүй байдлын нөхцөл байдлын зураглал нь байгууллагын аюулгүй байдлын үйл ажиллагаа болон аюулгүй байдлын үр дүнд нөлөөлдөг. Cooper, 2000 байгууллагын соёлын дэд бүрэлдэхүүн хэсэг нь эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд нөлөөлдөг хувь хүн, ажлын байр болон байгууллагын онцлогийг харуулдаг.

Хүснэгт 1. Аюулгүй байдлын соёлын тодорхойлолтууд

Uttal, 1983	Байгууллагын бүтэц, хяналтын системтэй харилцан үйлчилж, зан үйлийн хэм хэмжээг бий болгодог нийтлэг үнэт зүйлс ба итгэл үнэмшил юм.
Turner, Pidgeon, Blockley, and Toft, 1989	Ажилтан, удирдлага, хэрэглэгч болон олон нийтийн гишүүдийг аюултай эсвэл хохирол учруулж болзошгүй нөхцөлөөс хамгаалахад чиглэсэн итгэл үнэмшил, хэм хэмжээ, хандлага, үүрэг роль болон нийгмийн болон техникийн практикуудын цогц юм.
Cox and Cox, 1991	Аюулгүй байдлын соёл нь ажилтнуудын аюулгүй байдалтай холбоотой нийтлэг хандлага, итгэл үнэмшил, ойлголт, үнэт зүйлсийг илэрхийлдэг.
Geller, 1994	Нийтлэг аюулгүй байдлын соёл нь бүх хүн аюулгүй байдлын хариуцлагыг ухамсарлаж, өдөр бүр хэрэгжүүлдэг байдлыг хэлнэ.
Lee and Henderson, 1996	Байгууллагын аюулгүй байдлын соёл нь хувь хүн болон бүлгийн үнэт зүйлс, хандлага, ойлголт, чадамж, зан үйлийн хэв маягийн нэгдэл бөгөөд эдгээр нь байгууллагын хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын удирдлагын арга барил, үр дүнтэй байдлыг тодорхойлдог.
Guldenmund, 2000	Байгууллагын соёлын эрсдэлийг нэмэгдүүлэх буюу бууруулахтай холбоотой хандлага, зан үйлд нөлөөлөх хүчин зүйлс юм.
Cooper, 2000	Байгууллагын соёлын дэд бүрэлдэхүүн хэсэг нь эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд нөлөөлдөг хувь хүн, ажлын байр болон байгууллагын онцлогийг харуулдаг.
Wu, Lin, and Shiau, 2009	Ажилтнуудын ажлын байран дахь аюулгүй байдлын нөхцөл байдлын зураглал нь байгууллагын аюулгүй байдлын үйл ажиллагаа болон аюулгүй байдлын үр дүнд нөлөөлдөг.

Аюулгүй байдлыг соёлд нөлөөлөгч хүчин зүйлсийн судалгаа (“Сигма Монголи” ХХК)

Судалгааны аргачлал:

Ажилчдын аюулгүй байдлын соёлд ямар хүчин зүйлс нөлөөлж байгааг энэхүү судалгаагаараа гаргахыг зорилоо.

1-р хэсэг нь аюулгүй байдлыг мэдлэгийг Tony Ridley, 2022 тухай 10 асуултаас бүрдсэн ба хүний нөөцийн менежерүүдээс авсан бөгөөд 1-7 хүртэлх хариулттай байсан.

2-р хэсгийн Аюулгүй байдлын зан төлөвийг Kim Ги Шиг, Пак Ён Сог, 2002, 7 асуулт, 1-7 хүртэлх оноогоор дүгнэсэн.

4-р хэсэгт Hudson 2001, аюулгүй байдлын соёлын 25 асуулгаар 1-7 хүртэлх оноогоор дүгнэсэн.

Энэхүү дүн шинжилгээг Baron and Kenny (1986) гаргасан

механизмийн тусламжтайгаар хийсэн. Тэд зуучлалын шинжилгээний 3 нөхцөлийг тодорхойлсон:

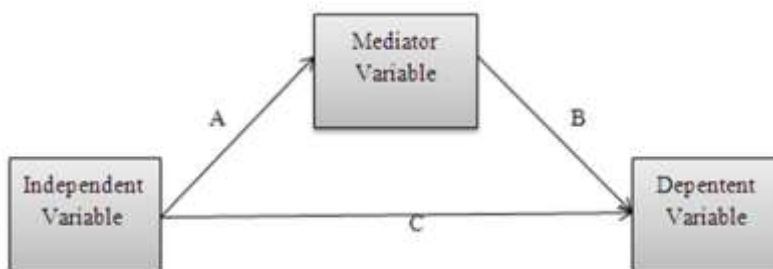
1. Бие даасан болон зуучлагч хувьсагч нь хоорондоо ихээхэн хамааралтай байх ёстой.
2. Бие даасан болон хараат хувьсагч нь ихээхэн хамааралтай байх ёстой.
3. Зуучлах хувьсагчийн эхлэл хэсэгт дурьдсанчлан, бие даасан хувьсагчийн нөлөө хамаарах хувьсагч дээр нэлээн буурна. Энэхүү гурван нөхцөл нь тус гурван харилцааг тус тусад нь харгалзан үзэхийг шаарддаг.

Энэхүү дүн шинжилгээг IBM SPSS Statistics 20 програмын тусламжтайгаар хийсэн. Энэхүү судалгааныхаа асуулгыг “Сигма Монголи” ХХК-ний 66-н ажилтныг хамруулан авлаа.

Хамаарах, үл хамаарах хувьсагчын хоорондын зүй тогтлыг онолын түвшинд батлахын тулд Медиантинг эффект (Mediating effect) загварыг батлах ёстой

болно. Энэ загвар нь үл хамаарах хувьсагч ба хамаарах хувьсагчын хоорондын мөн чанарыг нарийвчлан тодорхойлоход оршдог.

Зураг 1. Медиантинг эффектийн загвар



Загварыг бодох аргачлал:

Хүснэгт 2. Baron, Кенпу (1986) нарын боловсруулсан 3 шатлалт регрессийн шинжилгээ

№	Бодолтын шатлал	Функц	Тайлбар
1	A → C	$Y = \beta_{10} + \beta_{11}X + \Sigma_1$	Хамаарах хувьсагч үл хамаарах хувьсагчид нөлөөлөх нөлөөлөл (регресс). Өөрөөр хэлбэл хамаарах хувьсагчийн өөрчлөлт утга үл хамааран хэрхэн нөлөөлөхийг авч үзнэ.
2	A → B	$Me = \beta_{20} + \beta_{21}X + \Sigma_1$	Үл хамааран хувьсагч Медиатор хувьсагчид нөлөөлөх нөлөөлөл (регресс).
3	AB → C	$Y = \beta_{30} + \beta_{31}X + \beta_{32}X + \Sigma_1$	Хамаарах хувьсагч нь Медиатор, үл хамааран хувьсагчид нөлөөлж буй нөлөөлөл (регресс).

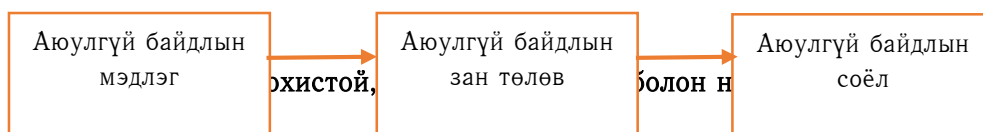
Бид дараах таамаглалуудыг шалгах болно. Үүнд:

H1-Аюулгүй байдлын мэдлэг нь аюулгүй байдлын зан төлөвт эерэгээр нөлөөлнө

H2-Аюулгүй байдлын зан төлөв аюулгүй байдлын соёлд эерэг нөлөөлнө.

H3- Аюулгүй байдлын мэдлэг болон аюулгүй байдлын зан төлөв нь соёлд эерэг нөлөөлнө. Дэвшүүлсэн таамаглалуудаа нэгтгэн загварт оруулбал:

Зураг 2. Таамаглалын загвар



Хүснэгт 3. Дундаж болон стандарт хувьсагчийн хазаилт

Хувьсагчид	Дундаж	Стандарт хазайлт	N	Cronbach's Alpha
Аюулгүй байдлын мэдлэг	3,65	1,45	158	0,87
Аюулгүй байдлын зан төлөв	4,246	1,55	158	0,92
Аюулгүй байдлын зан төлөв	2,63	1,52	158	0,74

Хувьсагчийн дундаж болон стандарт хазайлтыг заасан. Түүвэрлэлтийн зохистой, хүчинтэй, хэвийн болон найдвартай байдал нь санал асуулгаар батлагдсан. Талбарт харуулснаар Cronbach's Альфа-н хэмжээ 0.7-с илүү байгаа нь найдвартай байдлыг харуулж байна. Стандарт хазайлтын хэмжээнээс харахад түүвэр судалгаанд оролцогчдын үзэл ихээхэн төстэй байгаа нь харагдаж байна.

Аюулгүй байдлын мэдлэг, аюулгүй байдлын зан төлөв, аюулгүй байдлын соёл хоорондын нөлөөлөл

Хүснэгт 4. Аюулгүй байдлын мэдлэг /Knowledge of safety-KS/, аюулгүй байдлын зан төлөв /Behavior of safety -BC /, аюулгүй байдлын соёл / Safety culture- SC/ -ийн регрессийн үр дүнгийн шинжилгээ

Хувьсагч	Стандарт коэффициент	t-утга	Sig	Байж болох хэмжээ	R2-утга	F-утга	Sig
KSs→SC	0,054	5,694	0,032	0,720	0,5574	70,32	0,018
KS→BC	-1,365	3,053	0,001	1,257	0,4221	40,85	0,012
BC→SC	-0,025	7,982	0,004	0,524	0,3521	65,22	0,006

Гэвч хүний нөөцийн практик дах гүйцэтгэлийн боломжит байдал нь сөрөг ($\beta < 0$) хэдий ч аюулгүй байдлын зан төлөв ихээхэн холбоотой (t -value, sig. < 0.05) гарч байна. Аюулгүй байдлын зан төлөв, соёлд ихээхэн нөлөөлдөг болохыг ($\beta < 0$) ихээхэн (t -value, sig. < 0.05) хамааралтай гэж гарч байна. Тиймээс энд Baron and Kenny

Аюулгүй байдлын мэдлэг /Knowledge of safety-KS/, аюулгүй байдлын зан төлөв /Behavior of safety -BC /, аюулгүй байдлын соёл / Safety culture- SC/ хамаарлыг шугаман регрессээр хүснэгт 4 харуулсан байна. Эхлээд нэг шулуун дээрх олон байрлалыг шалгана. Hair *et al* (2010) нэг шулуун дээрх олон байрлал үүсэх асуудлаас зайлсхийхийн тулд хамгийн оновчтой байж болох хэмжээ нь 0.10-с дээш байх ёстой гэж үзсэн.

(1986) –ийн эхний хоёр нөхцөл биелэллээ олсон байна.

Иймээс байгууллага нь аюулгүй байдлын мэдлэг, зан төлөвийг төлөвшүүлэхэд ихээхэн анхаарч эдгээр нь аюулгүй байдлын соёлыг тодорхойлдог хүчин зүйл болохыг харуулж байна. (t -value, sig. < 0.05) гарч байна.

Аюулгүй байдлын мэдлэг /Knowledge of safety-KS/, аюулгүй

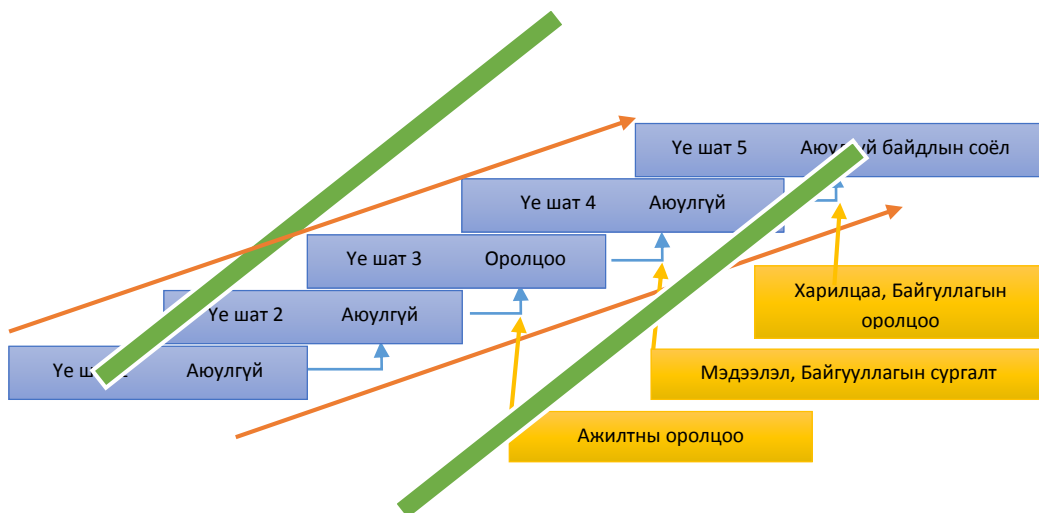
байдлын зан төлөв /Behavior of safety -BC /, аюулгүй байдлын соёл / Safety culture- SC/ хамаарлыг шугаман регрессээр Эхлээд нэг шулуун дээрх олон байрлалыг шалгана. Hair *et al* (2010) нэг

шулуун дээрх олон байрлал үүсэх асуудлаас зайлсхийхийн тулд хамгийн оновчтой байж болох хэмжээ нь 0.10-с дээш байх ёстой гэж үзсэн. ($\beta > 0$) (t-value, sig. < 0.05) байгааг харах боломжтой.

Хүснэгт 5. Таамаглалын шинжилгээний үр дүн

Д/д	Таамаглал	Үр дүн
1.	H1-Аюулгүй байдлын мэдлэг нь аюулгүй байдлын зан төлөвт эерэгээр нөлөөлнө	Батлагдсан
2.	H2-Аюулгүй байдлын зан төлөв аюулгүй байдлын соёлд эерэг нөлөөлнө.	Батлагдсан
3.	H3- Аюулгүй байдлын мэдлэг болон аюулгүй байдлын зан төлөв нь соёлд эерэг нөлөөлнө.	Батлагдсан

График 1. Hudson 2001 байгууллагын аюулгүй байдлын соёлын түвшинг тогтоох загвар



“Сигма монголиа ”ХХК-ний хувьд оролцоо нэмэгдэх 3-р шат, аюулгүй байдлын соёл тогтворжих үе 4-р шат , аюулгүй байдлын соёл бүрэн хэвшсэн 5-р шатыг хангасан байна гэдэг нь тус байгууллагын хувьд ажилчиддаа аюулгүй байдлын сургалтыг маш сайн явуулдаг, ажилчид удирдлагын оролцоо

өндөртэй байж соёлоо бүрдүүлсэн болохыг харуулж байна.

Цаашид тус байгууллагын хувьд одоогийн төвшинээ алдалгүй, дүрэм журам системээ хадгалж ажиллах нь байгууллагын хувьд ажилчиддаа тогтоон барих нэг хөшүүрэг болох юм.

Байгууллагын удирдлага, ажилчидын оролцоо ч өндөр хангагдсан болохыг судалгааны үр дүнгээр харууллаа.

ДҮГНЭЛТ

Байгууллагын соёлыг ойлгоход байгууллагын онцлог, нөөц, зорилго, дүрэм журам, байгууллага доторх ам дамжсан яриа, бэлэг тэмдэгээр зэргийн тусламжтай соёлыг ойлгох боломжтой. Тэрхүү соёл дотроо байгууллагын ажилчдын дотор хүлээн зөвшөөрөгдсөн уламжлал, үйлдэл, үнэт зүйл, үнэ цэнэ, ойлголт, албан бус дүрэм журмыг багтаасан байдаг. эрдэмтэд нь аюулгүй байдлын загварыг мөн гаргаж дэвшүүлсэн байдаг.

Байгууллагын соёлыг бүрдүүлнэ гэдэг нь зөвхөн хөдөлмөр хамгааллын ажилтаны хийх ажил үүргийн хуваарь мэтээр ойлгож болохгүй юм. Энд байгууллагын удирдлага, дунд төвшинийн менежерүүд, ажилтан хүн бүрийн оролцоо чухал юм. Хүчтэй соёлтой байгууллага нь гадаад орчны өөрчлөлтөнд хариу үзүүлэх, дасан зохицох чадварыг нэмэгдүүлдэг бөгөөд энэ утгаараа байгууллагын үйл ажиллагааны тогтвортой төлөв байдлыг соёл бий болгодог байна. Хүчтэй төлөвшсөн соёлын хэм хэмжээгээрээ байгууллага дахин давтагдашгүй өвөрмөц онцлогийг өөртөө бий болгодог бөгөөд энэ нь гадаад орчинд байгууллагыг таниулах, сурталчлах нэг үндэс суурь болдог юм.

Судалгаанаас үзэхэд аюулгүй байдлын мэдлэг /Knowledge of safety-KS/, аюулгүй байдлын зан төлөв /Behavior of safety -BC /, аюулгүй байдлын соёл / Safety culture- SC/-ийг бүрдүүлэх хүчин зүйл болохыг харуулж байна.

Иймд байгууллага өдөр дутмын үйл ажиллагаандаа, хүний нөөцийн менежер, дунд төвшиний менежер, удирдлагууд сургалтыг тогтмол явуулах, мэдлэг мэдээлэлтэй байхад дэмжлэг үзүүлэх нь осол аваарыг бууруулж, аюулгүй байдлын зан төлөв тогтож, аюулгүй байдлын соёл бүрэлдэх юм.

Байгууллагын гишүүн бүр ажлын байрны аюулгүй байдлыг илрүүлдэг оношилдог, урьдчилан сэргийлдэг мэдлэгтэй байх нь энэ соёлыг бүрдүүлж ажиллахад ихээхэн ач холбогдолтой юм.

“Сигма монголиа ”ХХК-ний хувьд оролцоо нэмэгдэх 3-р шат, аюулгүй байдлын соёл тогтворжих үе 4-р шат , аюулгүй байдлын соёл бүрэн хэвшсэн 5-р шатыг хангасан байна гэдэг нь тус байгууллагын хувьд ажилчиддаа аюулгүй байдлын сургалтыг маш сайн явуулдаг, ажилчид удирдлагын оролцоо өндөртэй байж соёлоо бүрдүүлсэн болохыг харуулж байна.

НОМ ЗҮЙ

1. *Б.Норжванчиг, Д.Оргилон “Зохион байгуулалтын онол тулгуур асуудлууд”/Суралцахуйн хэрэглэгдэхүүн/, 2018.*

2. Ким Ги Шиг, Пак Ён Сог “Аюулгүй байдлын уур амьсгал, аюулгүй байдлын зан төлөвт нөлөөлөх нь ” 2002.
3. A.G.S.Orlando; G.B.A.Lima; C.G.S.Abreu (2019), “Assessment of maturity level: a study of QHSE culture.”
4. Baron R M and Kenny D A (1986), “The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, pp. 1173-1182.
5. Cox, S., & Cox, T. (1991). *The structure of employee attitudes to safety: A European example*. *Work & Stress*, 5, 93–106.
6. Cooper, M. D. (2000). *Towards a model of safety culture*. *Safety Science*, 36, 111–136
7. Geller, E. S. (1994). *Ten Principles for Achieving a Total Safety Culture*. *Professional Safety*,
8. Guldenmund, F. W. (2000). *The nature of safety culture: A review of theory and research*. *Safety Science*, 34, 215–257
9. Hair J, Black W C, Babin B J and Anderson R E (2010), *Multivariate Analysis, 7th Corporate Safety Culture: Improving the Management Contribution to System Reliability*
10. Ouchi, W. G. *Markets (1980), Bureaucracies and Clan*. *Administrative Science Quarterly*. pp.129-141.
11. Lee, V., & Henderson, M. C. (1996). *Occupational stress and organizational commitment in nurse administrators*. *Journal of Nursing Administration*, 26(5), 21–28
12. Neal, A., & Griffin, M. A., (2006), “A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels”, *Journal of applied psychology*, 91(4), p.946,
13. Paters & Waterman, (1982), *In Search of Excellence. Lessons From America's Best-run Companies*. New York: Harper and Row Publishers. pp.8-13
14. Uttal, B. (1983). *The corporate culture cultures*. *Fortune*, 108(8), 66–72.
15. Tiffany M. Bisbey “*Safety Culture: An Integration of Existing Models and a Framework for Understanding Its Development*” 2019.
16. Tiffany M. Bisbey “*Safety Culture: An Integration of Existing Models and a Framework for Understanding Its Development*” 2019.
17. Tony Ridley, “*Scales of Knowledge and Confidence in Safety, Security & Risk Assessments Must Include Calculations of What is Not Known, Unsure, Concealed or False*” 2022.
18. Turner, B. A., Pidgeon, N., Blockley, D., & Toft, B. (1989, November). *Safety culture: Its importance in future risk management*. *Position Paper for the Second World Bank Workshop*
19. Wu, T. C., Lin, C. H., & Shiau, S. Y. (2009). *Developing measures for assessing the causality of safety culture in a petrochemical industry*. *Water, Air, & Soil Pollution: Focus*, 9(5–6), 507–515.

ХАВСРАЛТ

Хүснэгт 1. Аюулгүй байдлын талаарх мэдээлэл

№	Асуултууд	Үнэлгээ				
		1	2	3	4	5
1.	Манай байгууллагад гарч буй хөдөлмөлмөрийн аюулгүй байдалтай холбоотой зөрчлүүдийг (осол болж дууссан эсэх, ноцтой эсэхээс үл хамааран) ажилтнуудын зүгээс мэдээллэдэггүй.	24	12		24	6
2.	Ажилтнууд зөвхөн ноцтой осол үүсгэсэн хөдөлмөлмөрийн аюулгүй байдалын зөрчлүүдийг л мэдээллэдэг.	36	12		18	
3.	Ажилтнуудын цөөхөн хэсэг нь ажлын орчинд тохиолдож буй хөдөлмөлмөрийн аюулгүй байдалтай холбоотой зөрчлүүдийн талаар мэдээллэхдээ итгэлтэй, айдасгүй байдаг.	12	12	30	12	
4.	Ажлын орчин дахь ихэнх хөдөлмөлмөрийн аюулгүй байдалтай холбоотой зөрчлүүдийн хүндрэлийн түвшнээс болон осол үүссэн эсэхээс үл хамааран ажилтнууд мэдээллэдэг.		12	6	24	24
5.	Бүх ажилтнууд ажлын орчинд тохиолдсон хөдөлмөлмөрийн аюулгүй байдалтай холбоотой зөрчлүүдийг мэдээллэхдээ итгэлтэй, айдасгүй байдаг.	6	6	42	12	

Хүснэгт 2. Байгууллагын сургалт, мэдлэг

№	Асуултууд	Үнэлгээ				
		1	2	3	4	5
1.	Манай байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдалтай холбоотой зөрчлийг үнэлэх үйл явц нь шалтгааныг бүрэн тогтоох бус ихэвчлэн алдаа гаргасан этгээдийг олж тогтоох түвшинд хязгаарлагддаг.	36	18	12		
2.	Манай байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдалтай холбоотой зөрчлийг үнэлэх үйл явц нь гол шалтгааныг илрүүлэхэд төвлөрдөг.	18	30		18	
3.	Манай байгууллагын аюулгүй байдлыг сайжруулах үйл ажиллагаа нь зөвхөн осол гарах магадлал өндөртэй салбаруудад чиглэгддэг.	24	12	30		
4.	Манай байгууллага хөдөлмөрийн аюулгүй байдалтай холбоотой зөрчлийн ихэнхийг нь үнэлдэг.			18	24	24
5.	Манай байгууллага хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын зөрчил, тэдгээрийн ноцтой байдал, осол гарах эсэхээс үл хамааран бүхнийг үнэлдэг.	6	12	12	24	12

Хамгийн өндөр оноо авсан оролцогчийн хариулт.

Хүснэгт 3. Байгууллага дахь харилцаа

№	Асуултууд	Үнэлгээ				
		1	2	3	4	5
1.	Манай байгууллагын аюулгүй байдлын талаарх мэдээлэл ажилтнуудад бүрэн хүрдэггүй.	24	42			

2.	Зөвхөн хүнд осол гарсан тохиолдолд л байгууллагын зүгээс ажилтнуудтайгаа аюулгүй байдлын талаар харилцах сувгийг нээдэг.	30	12	12		12
3.	Байгууллагын зүгээс гаргасан аюулгүй байдлын талаарх мэдээлэл ажилтнуудын зөвхөн цөөн хэсэгт хүрдэг.	18	24		12	12
4.	Байгууллагын зүгээс гаргасан аюулгүй байдлын талаарх мэдээлэл нь өргөн агуулгатай, олон сэдвийг хамардаг.			12	24	30
5.	Манай байгууллагын аюулгүй байдлын талаарх мэдээлэл бүх ажилтнуудад хүрдэг.	6		24	12	24

Хүснэгт 4. Байгууллагын оролцоо

№	Асуултууд	Үнэлгээ				
		1	2	3	4	5
1.	Манай байгууллагын туслан гүйцэтгэгчид аюулгүй байдлыг төдийлөн анхаардаггүй.	30	24	12		
2.	Аюулгүй байдал нь манай байгууллагын хувьд зөвхөн ноцтой осол гарсан үед л чухалчилдаг асуудал байдаг.	30	24	12		
3.	Манай байгууллагад одоогоор мөрдөгдөж буй хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын журам, бодлого нь зөвхөн осол гарах эрсдэл өндөртэй салбаруудад л чиглэсэн байдаг.	18	30	18		
4.	Манай байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын төлөвлөлт нь бусад салбаруудын (жишээлбэл: үйлдвэрлэлийн салбар) төлөвлөлттэй уялдаа холбоогүй байдаг.	30	12	12	12	
5.	Манай байгууллагад хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын дэмжлэг үзүүлэх тусгай багийн хэрэгцээ байхгүй, учир нь энэ талын хариуцлага бүх ажилтнуудад хуваарилагдсан байдаг.	18		24	12	12

Хүснэгт 5. Ажилтны оролцоо

	Асуултууд	Үнэлгээ				
	Ажилтнууд байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын асуудалд оролцдоггүй.	2	0	4		
	Ажилтнууд зөвхөн ажлын байрны тогтвортой байдлын үүднээс байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын үйл ажиллагаанд оролцдог.	2		0	2	2
	Ажилтнуудын цөөн хэсэг нь байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын асуудлуудад оролцох сонирхолтой байдаг.		2	2		2
	Аюулгүй байдалтай холбоотой сургалт, үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцдог ажилтнууд байгууллагын аюулгүй байдлын асуудалд илүүтэйгээр оролцдог.		2	4	0	
	Манай байгууллагын бүх ажилтнууд хөдөлмөрийн аюулгүй байдалтай холбоотой асуудлуудад оролцох сонирхолтой байдаг.	2	0	2	2	