

халшрах хам шинжийг
бууруулах, сэтгэл
ханамжийг нэмэгдүүлэх
арга замыг тодорхойлох

**Судалгааны онол, арга зүйн
үндэс:**

Ажлаас халшрах хам шинж, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийн талаар тус онолын үндэслэлийг боловсруулан гаргасан Ч.Маслач, Г. Фрейденберг нарын онолыг үндэслэл болгон ашигласан.

“Burnout” буюу ажлаас халшрах хам шинж гэх нэр томъёог 1970-аад оны дунд үеэс анх хэрэглэж эхэлсэн бөгөөд үүнийг Калифорнийн Их сургуулийн сэтгэл судлалын профессор Кристина Маслач, мэдрэлийн эмч, сэтгэл судлаач Г.Фрейдэнберг нар анх гаргасан байна.

Ч. Маслач сэтгэл санааны туйлдал, хувь хүний амжилтын талаарх мэдрэмжийн бууралтыг илрүүлэх боломжтой арга зүйг боловсруулан хөгжүүлсэн бол Г. Фрейденберг хүмүүс сэтгэл санааны гутралд орж, урам зориг, ажиллах хүсэл эрмэлзэлгүй болох үйл явцыг судалсан.

Энэхүү судалгаанп Мачласийн арга зүйг үндэслэн уул уурхайн салбарт ажиллагч ажилтнуудаас асуулгын аргаар судалгаа авч тоон судалгааны арга дээр суурилан дүгнэлт гаргасан.

Судалгааны таамаглал:

Уул уурхайн салбарын ажилтнуудад ажлын хүнд орчин нөхцөл, гэрээсээ хол удаан хугацаагаар ээлжээр ажилладаг

зэрэг хүчин зүйлс нь сэтгэл ханамжид сөргөөр нөлөөлөх гол хүчин зүйл болно.

Судалгааны ажлын шинэлэг тал, практик ач холбогдол: Уул уурхайн салбарын ажилтнуудын сэтгэл ханамжид сөргөөр нөлөөлөх хүчин зүйлсийг ажлаас хатшрах хам шинжийг онолын үндэслэлтэй харьцуулан тодорхой байгууллагын жишээн дээр судлан тайлбарласан нь шинэлэг тал болсон. Судалгааны үр дүнг байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, үйл ажиллагааг сайжруулахад үндэслэл болгон ашиглах боломжтой.

ОНОЛ, АРГА ЗҮЙН ХЭСЭГ

Ажлаас халшрах хам шинжийн талаар онолын үзэл баримтлал

Цахим мэдээллийн сангаас “Ажлаас халшрах хам шинж”, “Уул уурхайн ээлжийн ажилтан”, “Ажлын онцлогийн нөлөөлөл” зэрэг түлхүүр үсгийг ашиглан хайлт хийсэн ба илэрцийн дагуу гарсан судалгааны өгүүлүүдийг ажлаас халшрах хам шинжид нөлөөлөх хүчин зүйлийг судалсан эрдэмтдийн онолын үзэл баримтлалд дүгнэлт хийн, уул уурхайн ажилтнуудад тулгардаг хүндрэл бэрхшээлийг тодорхойлон байгууллагын сэтгэл ханамжийн судалгаатай харьцуулан баталгаажуулах дүгнэлт гаргасан болно.

Ажлаас халшрах хам шинжид өртөхөд нөлөөлөх хүчин зүйлийг тодорхойлсон эрдэмтдийн онолын үндэслэлийг гадны болон

дотоодын судалгаа, эрдэм шинжилгээний өгүүлийг судлан, дүн шинжилгээ хийж тоймлон бичихээс гадна уул уурхайн ажилтнуудын ажлаас халшрах хам шинжид өртөх хүчин зүйлийг судалж дүгнэлт хийн, онолын үндэслэлтэй нийцэж байгаа болон ялгарч буй онцлог шинжийг судлан тодорхойлов.

Дэлхий нийтэд “Ажлаас халшрах хам шинж”-ийг үнэлэхдээ Ч.Маслач-ийн асуумжийг зонхилон ашигладаг бөгөөд энэ нь сэтгэцийн хүрээний 3 бүлэг өөрчлөлтөөр авч үздэг. Үүнд:

- Сэтгэл хөдлөлийн өөрчлөлт /Emotion Exhaustion/
- Харилцагчаа мэдрэх чадвар буурах /Depersonalization-loss of empathy/
- Хувь хүний ур чадвар /Personal accomplishment/

Мөн тэрээр ажлаас халшрах хам шинжийг ядралттай холбож тайлбарлан стрессийн дараагийн үе шат хэмээн тодорхойлсон. Ажлын байран дах ажлаас халшрах хам шинж нь хувь хүний хүчин зүйл болон байгууллагын стресстэй уялдаа холбоотой байдаг. Байгууллагын стресс буюу үүргийн зөрчил, ажлын ачаалал, нийгмийн бодлого тааруу байх, оролцооны түвшин доогуур байх, зэрэг хувь хүний хүчин зүйл буюу бие махбодын онцлог, гэр бүлийн онцлог, гэр бүлийн асуудал хувийн чанартай нийлэн бие махбод хийгээд сэтгэл санааны өвчлөлийг бий болгодог. Эдгээр хүчин зүйлс

хоорондоо хамааралтай ба хувь хүнд тулгарч буй ажлын шаардлага болон түүнийг даван туулах чадварын үл зохицлоос үүсэж болдог гэж үзжээ (*Maslach Burnout Inventory, 1981*).

Харин Г. Фрейденберг удаан үргэлжилсэн ядаргаа, бухимдал болон хийж буй ажилдаа дур сонирхолгүй, сэтгэл ханамжгүй болох байдлаар ажлаас халшрах хам шинж үүсдэг ба тухайн ажилтантай холбоотой харилцааны зөрчил, ажлын хэт ачаалал, ажил үүргийн тодорхой бус байдал, цалин урамшуулал бага байх, цаашлаад баг хамт олны уур амьсгал таагүй байх зэрэг хүчин зүйлсийн нөлөөлөл нь удаан үргэлжилсний улмаас үүсдэг гэж тодорхойлсон. (*Staff burn-out, 1974*)

Түүнчлэн ажлаас халшрах хам шинжийн түгээмэл тохиолддог стрессийн хүчин зүйл нь ажлын байрны тавигдах шаардлага өндөр, ажил үүргийн тодорхой бус байдал, ажлын цагийн хэтрэл буюу илүү цагаар ажиллах, шийдвэр гаргалтад оролцох оролцооны дутмаг байдал, шагнал урамшуулал хэт бага зэрэг хүчин зүйлстэй холбогддог талаар Линдкүйст болон Вайтхэйд нар тодорхойлсон бол ажлаас халшрах хам шинж шийдвэрлэгдэхгүй явсаар урт хугацаанд ажилтны бүтээмж, эрүүл мэнд, гэр бүл болон хувийн амьдралд сөргөөр нөлөөлөх бөгөөд сэтгэл зүйн асуудлыг даван туулах чадвар султай байх нь сэтгэн бодох, ойлгох, хүлээн авах чадварыг бууруулах нөлөөтэйг

Мэдэйро, Вэлш, Тэйт нар 1982 онд тодорхойлжээ. (*Ажилтны ажлаас халшрах хам шинжийг хүний нөөцийн менежментийн үйл ажиллагаанд уялдуулах нь, 2018*)

Дээрх эрдэмтдийн

тодорхойлсноор ажлаас халшрах хам шинжийг үүсгэх хүчин зүйлийн нөлөөлөлд дараах нийтлэг хүчин зүйлс ажиглагдаж байгаа үүнийг тодорхойлбол:

- Ажлын байранд тавигдах өндөр шаардлага
- Ажил үүргийн тодорхой бус байдал түүнээс үүсэх зөрчил
- Ажлын ачаалал, уртасгасан цагийн хуваар
- Нийгмийн асуудал шийдвэрлэлт дутмаг байдал
- Цалин хөлс, шагнал урамшуулал бага байх
- Шийдвэр гаргалтад оролцооны түвшин доогуур буюу дутмаг байдал зэрэг хүчин зүйлс илэрхий давтамжтайгаар тодорхойлогдсон байна.

Уул уурхайн ажилтнуудад тулгамддаг хүндрэл бэрхшээл

Уул уурхайн ажилтнуудын ажлын орчны хүндрэл бэрхшээл, ажлын цагийн хуваарь зэрэг асуудлуудыг хөндөж авч хэлэлцэн тодорхой түвшинд хууль зүйн болон бодлогын түвшинд өөрчлөлтүүд хийгдэж байгаа ч бие махбодын болон сэтгэл зүйн эмгэг өвчлөлтүүдэд авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний талаарх асуудалд

анхаарал хандуулах тал одоо хүртэл дутмаг байна.

Австралийн судалгааны зөвлөлөөс хийгдсэн Австралийн нүүрс, эрчим хүчний судалгаа/ACES/-нд уул уурхай, эрчим хүчний ажилтнуудын дунд урт хугацааны судалгаа төсөл хэрэгжүүлсэн бөгөөд ажилтнуудын ажил нөхцөл орчноос дараах үүдэлтэй онцлох хүчин зүйл бүхий асуудлуудыг судалсан байсан. Үүнд:

- Бие махбодын эрүүл мэнд
- Сэтгэцийн эрүүл мэнд
- Нийгмийн болон гэр бүлийн харилцаа зэрэг болон бусад хүчин зүйлсийн талаар

Уул уурхайн ажилтнуудын ажилтнуудын бүтээмж улсын эдийн засгийн ДНБ-ийг эзлэх хувь өндөртэйгөөс үүдэн цалингийн хувь хэмжээ харьцангуй өндөр байдаг нь манай орны тогтолцоотой адил түвшинд байдаг нь харагдаж байна. Түүнчлэн уул уурхайд ажилладаг ажилтнуудын 45%-ийн одоогийн ажиллаж буй салбартаа 20-иос дээш жил ажилласан ба 2 ба түүнээс доош жил ажилласан ажилтан 5%-ийг эзэлж байсан бас ялгаагүй монгол орны уул уурхайн салбарт ажиллаж буй ажилтнуудыг тогтвор суурьшилтай төстэй үзүүлэлт ажиглагдаж байна. Гэвч энэ нь зөвхөн уул уурхайн салбарт тогтвортой ажилласан ажилтнуудын хувь ба нэг байгууллагад бус тухайн салбарын өөр өөр байгууллагад гэх утга санааг илэрхийлж байгааг анхаарах

хэрэгтэй. Уул уурхайн салбарын онцлогоос хамаарсан нийтлэг тулгамддаг асуудлуудын талаар авч үзвэл:

- Цаг агаарын уур амьсгал
- Тоосжилт болон бусад эх үүсвэрээс үүсэх ажлын хүндрэлтэй нөхцөл
- Уртасгасан ажлын цагийн хуваар
- Хөдөө орон нутагт ээлжээр ажиллах
- Шөнийн ээлжээр гарах
- Ажлын ачаалал зэрэг болон бусад хүчин зүйл нийтлэг ажиглагдаж байна. (*Working and hours mining and energy workers, 2012*)

Үүнээс үүдэлтэйгээр гарах бие махбод болон сэтгэл зүйн хүндрэл бэрхшээлийг судалсан судалгаанаас харвал:

Ажил амьдралын тэнцвэр: Өөрт цаг гаргах болон нийгмийн харилцаанд үүсэж буй асуудал нь өөртөө цаг гаргах гэхээс илүү гэр бүлийн асуудалд илүү анхаарлаа хандуулах тохиолдол ихтэй байдаг ба гэр бүлийн харилцааны хувьд 2 жилийн өмнөхтэй харьцуулбал одоо нөхцөл байдалд ямар нэг өөрчлөлт орсон эсэх талаарх судалгаанд ихэнх нь өөрчлөгдөөгүй гэж хариулсан ч бусад салбарын нийгмийн харилцааны талаарх судалгаатай харьцуулбал доогуур үзүүлэлттэй ажиглагдсан байна. Түүнчлэн хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар буюу ээлжээр ажиллах шалтгааны хувьд уул уурхай, эрчим

хүчний ажилтнуудын 65% нь цалин өндөртэй байгааг дурдсан ба ердөө 29% нь гэр бүлийн үүрэг хариуцлагад нийцдэг талаар дурдсан байгаагаас гадна уул уурхай, эрчим хүчний ажилчдыг ээлжийн зохион байгуулалтад оруулсан нь хувь нэмэр бага байгааг гаргаж ирсэн. Үүнд: Уул уурхай, эрчим хүчний ажилтнуудын 61% нь долоо хоногт хэдэн цагаар ажиллахаа огт хэлж чаддаггүй, 74% нь тухайн өдөр ямар ээлжээр ажиллахаа хэлж чаддаггүй, 79% нь ажил эхлэх, дуусах цагаа хэлж чаддаггүй гэсэн хариулт гарсан байна. Чөлөө авахаа хэлж чаддаггүйгээс үүдэн гэр бүлийн харилцаанд муугаар нөлөөлдөг гэж 11 хувь нь хариулсан ба энэ нь өмнөх 2 жилийн хугацаанд 6,5%-иар нэмэгдсэн байна. (*The influence of employee motivation factors on job satisfaction in mining companies, 2021*).

Бие махбодын эрүүл мэндэд тулгамддаг асуудлууд: Бие мах бодийн эрүүл мэндийн асуудлын хүрээнд түр зуурын шинж тэмдэг бүхий өвчлөлийн талаар судалсан байна. Учир нь түр зуурын өвчин эмгэг нь урт хугацаандаа дархлааны системийг дарангуйлах, ужиг өвчин үүсгэх шалтгаан нөхцөл болох хандлагатай байдаг гэж үзсэн. Үүнд: нойргүйдэл, нойрны эмийн хэрэглээ; ядралт; хорт зуршил; толгойн өвчин; чих хамар хоолойн өвчлөл; ходоод өвдөлт, өтгөн хаталт зэрэг шинж тэмдгүүдийг оруулсан.

Нойргүйдлийн хүрээнд нойрны эмийн хэрэглээ давхар яригдаж нойрны эмийн хэрэглээ нь шөнийн ээлжийн ажилтнууд өдрийн цагаар амрах асуудал дээр илүү ажиглагддаг, шөнийн ээлжийн ажилтнуудын нойрны эмийн хэрэглээ өдрийн ээлжийн ажилтнуудыг бодвол их байсан. Ядралтын хувьд ээлжийн цаг, амралтын цаг ижил байдаг нь “амралтын хугацаанд хийхийг хүсэж байгаа зүйлсээ хийж чадахгүй хэт ядралттай байдаг” талаар дурдсан байсан.

Хорт зуршилд архи, тамхины хэрэглээний талаар асуудлыг хөндсөн ба ажлын орчинд тамхи татах нь амралтын үед татсанаас дунджаар 2 дахин илүү байдаг нь тогтоогдсон. Харин архины хэрэглээ амралтын үед илүү өндөр байдаг байна. Ходоодны өвчлөл нь уул уурхай, эрчим хүчний ажилтнуудад хамгийн ихээр тулгамддаг нийтлэг асуудал байдаг бөгөөд ажилтнуудын хоолны чанар, хооллолтын цагийн хуваар болон ажилтны стресс зэрэг шалтгаан нөхцөлүүдтэй холбоотой гэж үзсэн. (*Working and hours mining and energy workers, 2012*)

Сэтгэл зүйн тулгамдсан асуудлууд: Дээрх асуудлын хүрээнд ээлжийн ажилтнууд, уян хатан цагийн нөхцөлтэй ажилладаг ажилтнуудыг бодвол сэтгэл зүйн хямралд өртөх магадлал 7%-иар өндөр байна. Түүнчлэн үүнийг дагаад тайвшруулах эмийн хэрэглээний талаар асуудал

яригдаж байгаа бөгөөд ээлжийн ажилтнууд, уян хатан цагийн нөхцөлтэй ажилтнуудыг бодвол 5,2 дахин өндөр хэрэглээтэй байна. (*The influence employee motivation factors on job satisfaction in mining companies, 2021*)

Түүнчлэн ажилтнуудын гэр бүлээс авсан судалгааны асуудлуудын нийтлэг хариултуудад “Гэр бүлийн хүн маань ажлаасаа ирэхдээ маш их ядарсан байдаг” гэсэн нийтлэг асуудлыг хөндөж байсан бөгөөд энэ нь ходоод өвдөх, унтахдаа шүд хавирах, өтгөн хатах, бөөлжих зэрэг шинжээр илэрдэг гэж хариулсан байна. (*Working and hours mining and energy workers, 2012*)

Монголын уул уурхайн орчин нөхцөлийн хувьд ажилтнуудын хөдөлмөрийн бүтээмжид хийсэн судалгааны үр дүнгээс харвал Эрдэнэт Үйлдвэр ТӨК-ийн хүдрийн ил уурхайд хийгдсэн судалгааны хувьд ач холбогдол харьцангуй индекс /Relative Importance Index/-ийг тооцсон судалгааны үр дүнд дараах субъектив хүчин зүйлсийг эрэмбэлэн тогтоосон байна. Үүнд:

- Удирдлагын ур чадвар, манлайлалтай холбоотой хүчин зүйлс /Удирдлагын ур чадвар дутмаг байдал/
- Аждын зохион байгуулалт хэт хуваарилалттай холбоотой хүчин зүйлс /Хэт ачаалалтай ажиллах/

- Ажиллах хүчинтэй холбоотой хүчин зүйлс /Ажилтнуудын ажилдаа үнэнч бус байдал/
- Ажиллагчдын идэвхжүүлэлттэй холбоотой хүчин зүйлс /Шагнал урамшууллын системийн дутагдалтай байдал/ зэрэг болон аюулгүй ажиллагаа, ажлын байрны орчин нөхцөл зэрэг хүчин зүйлс багтсан байсан. *(Хөдөлмөрийн бүтээмжид нөлөөлөх хүчин зүйлсийн судалгаа, 2019)*

Судалгааны хувьд гадаад болон дотоодын судалгааны хүчин зүйлсийн харьцуулалтыг хийж тодорхой түвшинд хүн хоорондын харилцаа болон сэтгэл зүйн асуудлуудыг хөндсөн асуудлыг судлахыг хичээсэн. Судалгаануудаас харахад уул уурхайн ажлын орчны хүндрэл бэрхшээлээс үүсэх сэтгэл зүйн хямрал нь нийгмийн харилцаанд нь нөлөө үзүүлдэг ба тэр дундаа гэр бүлийн харилцааны асуудал үүсгэдэг байна. Ажлын онцлогоос шалтгаалах сэтгэл зүйн болон бие махбодын өвчин эмгэг нь суурь, ужиг өвчний шинж тэмдгийн үндсэн шалтгаан нөхцөл болдог ба холын зайн ажилтнуудын хүнд нөхцөлийг сонгодог шалтгаан нөхцөл нь өндөр цалин хөлстэй холбоотой байна.

Түүнчлэн ажлын байранд үүсэх сэтгэл зүйн асуудлууд нь хэт ачааллаас үүдэх ядралт, удирдах ажилтны зохион байгуулалтгүй байдлаас үүдэх үл ойлголцол,

шагнал урамшууллын асуудал буюу өөрийн хийсэн хөдөлмөрийн үнэлэхгүй байх зэрэг үндсэн шалтгаан нөхцөлүүдтэй холбоотой байна.

СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ

Уул уурхайн салбарын ажилтнуудын сэтгэл ханамжийг судалсан үр дүн

Судалгааны зорилго: Эрдэмтдийн онол үзэл баримтлал болон уул уурхайн ажилтнуудад тулгардаг хүндрэл бэрхшээлийн судалгаатай нийцэж байгаа эсэхэд дүгнэлт хийх зорилготой.

Судалгааны аргачлал: Судалгааны агуулга, бүлгүүд асуултуудыг стандарт сэтгэл ханамжийн судалгаануудын жишгийн дагуу компанийн онцлогт уялдуулан гаргасан болно.

Сэтгэл ханамжийн судалгааг 2023 оны эцэст уул уурхайн өрөмдлөг тэсэлгээ, тэсрэх бодис үйлдвэрлэлийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулагч 3 компанийн 256 ажилтнаас авсан ба ерөнхий дүгнэлтээс ажилтнуудын ажлаас гарч буй шалтгаан нөхцөл, сэтгэл ханамжгүй болгож буй хүчин зүйлсийг тодорхойлсон хэсгийг тоймлон харуулсан.

2023 онд ажлаас гарсан ажилтнуудын гарах шалтгаан:

2023 онд нийт 91 ажилтан ажлаас гарсан бөгөөд ажилтнуудын ажлаас гарах шалтгааныг боловсруулан дүгнэвэл:

Хүснэгт 1. Ажилтнууд ажлаас гарах шалтгаан

№	Ажлаас гарах шалтгаан	Эзлэх хувь
1.	Карьер, цалин хангамжаа нэмэгдүүлж өөр ажилд орж байгаа	28
2.	Ажлын орчин нөхцөл хэцүү, хүндрэлтэй	20
3.	Удирдлагын удирдах арга барил таалагдаагүй, хангалтгүй	14
4.	Ажлын ачаалал ихтэй	12
5.	Ажлын гүйцэтгэлээс хамаарсан урамшуулал бага	10
6.	Туршилтын хугацаанд тэнцээгүй	8
7.	Ажлын уян хатан цаг байхгүй	4
8.	Хувийн бизнес эрхлэх	3
9.	Өндөр настны тэтгэвэрт	1

Эх сурвалж: Судлаачийн боловсруулсанаар

Судалгааны тоон үзүүлэлтээс харахад, ажилтнуудын ажлаас гарахад нөлөөлсөн шалтгаан нөхцөл нь уул уурхайн салбарт ажиллах орчин нөхцөл хүнд атал бүтээмждээ таарсан цалин хөлс, гүйцэтгэлээс хамаарсан урамшуулал нэмэгдэл дутмаг, ажилтны эрх үүргийн хуваарилалтыг тодорхойлох,

гүйцэтгэлийг үнэлэх удирдлагын арга барил дутмаг, ажлын ачааллыг жигд хуваарилж чаддаггүй, ажилтныг дасан зохицуулах бодлого дутмаг, уян хатан ажлын цагийн системийг нэвтрүүлээгүй зэргээс үүдэлтэйгээр ажилтнууд ажлаас гарах шийдвэрт хүрч байна.

Ажилтнуудыг сэтгэл ханамжид эерэг болон сөргөөр нөлөөлдөг хүчин зүйлс

Зураг 1. Ажилтнуудыг сэтгэл ханамжтай болгодог хүчин зүйлс



Зураг 2. Ажилтнуудыг сэтгэл ханамжгүй болгодог хүчин зүйлс



Эх сурвалж: Судлаачийн боловсруулсанаар

Дээрх зургаас харахад, компанийн нэр хүнд, ажлын байрны баталгаа, одоогийн эрхэлж буй албан тушаал, хамт олны харилцаа, багийн ажиллагаа нь сэтгэл ханамжид нөлөөлөх хамгийн эерэг хүчин зүйл нь болж байгаа ч ажилтнуудын сэтгэл ханамжид нөлөөлөх сөрөг хүчин зүйлийг байгууллагын нэгж хоорондын зохион байгуулалт, уялдаа холбоо тааруу, эрх үүргийн хуваарилалт тодорхойгүй, цалин хөлс, шагнал урамшуулал, хөнгөлөлт хангамж дэмжлэг хангалтгүй, сургалт хөгжүүлэлтэд зардал гаргаж хүнээ сургадаггүй, хөдөлмөр хамгааллын хувцас хэрэгсэл, багаж техникийн чанар, хангалт муу зэрэг хүчин зүйлсээс үүдэн ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн түвшин доогуур үнэлэгдэж байна.

ДҮГНЭЛТ

Ажлаас халшрах хам шинжийн онолын үндэслэлд тодорхойлогдсон хүчин зүйл нь уул

уурхайн ажилтнуудад тулгардаг хүндрэл бэрхшээлтэй харьцуулбал гаднын болон дотоодын уул уурхайн салбарт ажлын байрны тодорхой бус цагийн хуваарь, ажлын ачаалал зэрэг хүчин зүйлс ижил төстэй байгаа бол дотоодын уул уурхайн салбарт цалин хөлс, шагнал урамшуулал, идэвхжүүлэлт, сургалт хөгжил, удирдлагын ур чадвартай холбоотой хүчин зүйлс ялгаатай байр суурь эзэлж байна.

Уул уурхайн ажилтнуудын сэтгэл ханамжийг бууруулах хүчин зүйлсийн гол онцлог нь ажлын байрны орчин, нөхцөлөөс шалтгаалах биеийн ба сэтгэцийн эрүүл мэндэд тулгарах хүндрэл бэрхшээл байсан ба энэ нь ажлын хүнд, хортой орчин нөхцөл, ажлын хэт ачаалалтай холбоотойгоор дараах үр ноцтой үр дагаварт хүргэдэг тал ажиглагдаж байна. Үүнд:

- Нойргүйдэл, нойрны эмийн хэрэглээ
- Ядралт

- Хорт зуршил хэрэглээ
- Толгойн өвчин
- Чих хамар хоолойн өвчлөл
- Ходоод өвдөлт, өтгөн хаталт

шинж тэмдгээр илэрч байгаа түр зуурынх ч урт хугацаандаа дархлааны системийг дарангуйлах, ужиг өвчин үүсгэх шалтгаан нөхцөл болох хандлагатай байдаг гэж үзсэн нь анхаарал татаж байна.

Мөн хол зайнд ээлжээр, урт хугацаагаар ажиллах нь ажлын ачааллаас үүсэх ядралт, стрессийг нэмэгдүүлж энэ нь ар гэрийн харилцаанд сөргөөр нөлөөлж, хорт зуршил, эмийн хэрэглээг нэмэгдүүлж сэтгэлийн хямралд өртөх магадлалыг нэмэгдүүлсэн байгаа нь судалгаанд дэвшүүлсэн таамаглалыг баталж байна.

Олон улсын уул уурхайн салбарт ажилладаг ажилтнуудыг шалтгаан нөхцөлийн дийлэнх хувийг өндөр цалин хөлс гэх шалтгаан эзэлж байгаа ч байгууллагын судалгаанаас харвал цалин хөлсний асуудалд сэтгэл ханамжгүй байгаа ба ажлаас гарах шалтгаан нөхцөлийн ихэнх хувийг

эзэлж байгаа нь анхаарал татаж байгаа бөгөөд гүйцэтгэлээс хамаарсан цалин хөлсний урамшуулал нэмэгдлийг олгох нь ажилтнуудыг тогтоон барих гол хүчин зүйл болох нь тогтоогдож байгаа учир онцгой ач холбогдол өгөх шаардлагатай гэж үзэж байна.

Уул уурхайн салбарын ажилтнуулын сэтгэл ханамжид нөлөөлж буй хүчин зүйл нь ажлаас халшрах хам шинжид өртөх хүчин зүйлстэй нийцэж байгаа нь дээрх үзүүлэлтүүдээр харагдаж байгаа бөгөөд хүний нөөцийн тогтворгүй байдалд хүчтэй нөлөө үзүүлж байгаа тул хүчин зүйлийг бууруулах чиглэлээр эрчимтэй хөтөлбөр хэрэгжүүлж дээрх асуудлуудыг чухалчилж авч үзэн хөтөлбөр боловсруулан ажиллах шаардлагатай бөгөөд урт хугацаандаа уул уурхайн ажилтнуудын сэтгэцийн болон бие махбодын эрүүл мэнд, сайн сайхан байдлыг дэмжихэд чиглэсэн стратеги болгон хэрэгжүүлэх нь оновчтой юм.

НОМ ЗҮЙ

1. *Maslach Burnout Inventory. Maslach, 1981*
2. *Staff burn-out, Herbert J.Freudenberger, Journal of social issues, 1974,*
3. *Ажилтны ажлаас халшрах хам шинжийг хүний нөөцийн менежментийн үйл ажиллагаанд уялдуулах нь, Э.Цэнд-Аюуш, 2018, X. 12*
4. *Working and hours mining and energy workers, David Peetz, Georgina Murray &*

- Olav Muurlink. Australian coal and energy survey, 2012, PP. 8-12*
5. *The influence pf employee motivation factors on job satisfaction in mining companies, Janovez.T, Virijevic Javanovic.S, Tadic.J, Тонмос.G, Cufalic.S, 2021, PP. 229-234*
6. *Хөдөлмөрийн бүтээмжид нөлөөлөх хүчин зүйлсийн судалгаа, Т.Сүнжидмаа, Л.Оюунцэцэг, 2019, X.31-33.*