

Article

The Relationship Between Teachers' Work Environment Support and Stress

/Using the example of the teachers of Otgontenger University/

Batchimeg Ganbold*

Department of Psychology and Social Work, School of Humanities, Otgontenger University, Ulaanbaatar, Mongolia

*Corresponding author: Batchimeg@otgontenger.edu.mn



<https://orcid.org/0009-0004-7136-4378>

Received: 13 March 2026. Accepted: 21 May 2026. Published online: 15 June 2026

Abstract

This study examined the relationship between university teachers' work environment support and work stress. The study used the Mini-Z Burnout Survey. The study used the Mini-Z Burnout Survey, or the 'MINI Z' questionnaire. This questionnaire was developed by U.S. researcher Mark Linzer and his colleagues to quickly assess work environment and stress, and consists of a total of 10 questions measured on a 5-point Likert scale. The research was conducted among the teachers of Otgontenger University, and data were collected from a total of 42 teachers using a random sampling method. The research data was processed statistically using SPSS 26 software, and the relationship between work environment support and work stress was determined. If the support in the teachers' work environment is rated as above average or good, stress appears at a moderate level. Significant differences were found in stress and support levels by age, gender, years of experience, and the specific school they are working in. To determine the relationship between workplace support and job stress, a correlation analysis showed a significant positive correlation between the variables of workplace support ($M = 15.6$, $SD = 2.4$) and job stress ($M = 12.8$, $SD = 2.1$) ($r = .628$, $p < .01$). This shows that the higher the work support, the greater the ability to manage stress. This indicates the need to take measures to increase workplace support in order to reduce teachers' stress.

Keywords: Work Environment, Support, Stress, Teacher, Work environment, Support, Stress



© 2026, Author(s). CC BY-NC 4.0. This license enables reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format for noncommercial purposes only, and only so long as attribution is given to the creator. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Багш нарын ажлын орчны дэмжлэг ба стрессийн хамаарал

/Отгонтэнгэр Их сургуулийн багш нарын жишээн дээр/

Ганболдын **Батчимэг**

*Сэтгэл судлал нийгмийн ажлын тэнхим, Хүмүүнлэгийн сургууль, Отгонтэнгэр их сургууль,
Улаанбаатар хот, Монгол Улс*

Хураангуй

Энэхүү судалгаа нь Их сургуулийн багш нарын ажлын орчны дэмжлэг болон ажлын стрессийн хоорондын хамаарлын хамаарлыг судалсан. Судалгааг Mini-Z Burnout Survey буюу “МИНИ ЗЭТ” асуумжийг ашигласан. Уг асуумжийг АНУ-ын судлаач Mark Linzer болон түүний хамтрагчид ажлын орчин, стрессийг богино хугацаанд үнэлэх зорилгоор боловсруулсан бөгөөд нийт 10 асуулт үнэлгээний 5 шатлал бүхий Likert-ийн үнэлгээний шкалаар хэмжигддэг. Судалгааг Отгонтэнгэр их сургууль-ийн багш нарын дунд явуулсан бөгөөд нийт 42 багшаас санамсаргүй түүврийн аргаар хамруулан өгөгдөл цуглуулсан. Судалгааны дата мэдээллийг SPSS 26 программ дээр статистик аргаар боловсруулж, ажлын орчны дэмжлэг болон ажлын стрессийн хамаарлыг гаргасан. Багш нарын ажлын орчны дэмжлэг дунджаас дээш сайн түвшний дэмжлэгтэй гэж үнэлэгдсэн бол стрессийг дундаж түвшинд илэрч байна. Нас, хүйс, ажилласан жил, ажиллаж буй салбар сургууль тус бүрд стресс ба дэмжлэгийн түвшинд тодорхой ялгаа илэрсэн. Ажлын орчны дэмжлэг болон ажлын байрны стрессийн хоорондын хамаарлыг тодорхойлохын тулд корреляцийн шинжилгээгээр ажлын орчны дэмжлэг ($M = 15.6$, $SD = 2.4$) болон ажлын байрны стресс ($M = 12.8$, $SD = 2.1$) хувьсагчдын хооронд ач холбогдлын эерэг хамаарал илэрсэн ($r = .628$, $p < .01$). Энэ нь ажлын дэмжлэг өндөр байх тусам стрессийг зохицуулах чадвар илүү байгааг харуулж байна. Үүгээр багш нарын стрессийг бууруулахад, ажлын орчны дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авах шаардлага байгааг илтгэж байна.

Түлхүүр үг: Ажлын орчин, Дэмжлэг, Стресс, Багш,

Оршил

Дэлхий дахины даяаршлын эрин үед тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал түгэн дэлгэрч түүнийг хэрэгжүүлэхэд чиглэгдсэн олон талын менежментийн үйл ажиллагаа явагдаж байна. Хүний эрүүл мэнд, амьдралын чанарын асуудал эмч, эмнэлгийн хүрээнээс даван гарч нийгэм, сэтгэл зүй, удирдахуйн шинжлэх ухааны судлагдахуун болон хувирч байна. Эрсдэлтэй нөхцөл байдлыг даван туулах сэтгэл зүйн бэлтгэл, хувь хүний мэдлэг

чадвар боловсрол, байгууллагын зүгээс үзүүлж буй дэмжлэг туслалцаа зэрэг олон хүчин зүйлс хүний эрүүл мэндийн байдалд тодорхой нөлөө үзүүлдэг байдаг. (Эрдэнэчулуун, Удирдлагын сэтгэл зүйн үндэс, 2009, хууд. 129)

Стресс гэдэг бол хүчдэл дарамт гэсэн утгыг илэрхийлсэн англи үг, /Stress/ бие организмын физиологийн болон сэтгэл зүйн хэт ачааллыг илэрхийлсэн ухагдахуун юм. Тодорхой шалтгааны улмаас үүсэж байгаа сэтгэл хөдлөлийн байр байдлын өөрчлөлт, дарамтыг стресс гэсэн ойлголтод хамааруулан авч үздэг. Анх Шведийн эрдэмтэн, эмч Г.Селье 1956 онд гадаад орчноос үзүүлж буй нөлөөллийн эсрэг тодорхой хариу үйлдэл үзүүлж байдаг болохыг тогтоосон байна. "Стресс гэдэг бол ямар нэгэн таагүй нөлөөллийн эсрэг үзүүлж байгаа дасан зохицох хариу үйлдэл" гэж Г.Селье тодорхойлсон байдаг. (Селье, 1979). Стресс нь үргэлжлэх хугацааны хувьд богино, урт, явцын хувьд хүнд, хөнгөн хэлбэртэй байж болно. (Эрдэнэчулуун, Удирдахуйн сэтгэл судлал, 2013)

Г.Селье үзэхдээ стресс бол зайлшгүй хэрэгтэй гэж үзсэн. Стрессээс ангид байвал үхэлтэй адил гэж үзсэн байдаг. Дасан зохицохын ерөнхий хам шинж нь гурван үе шаттай явагддаг гэж үзсэн. (Селье, Стресс, 1990)

1. *Стресс түгшилтийн үе шат*: Энэ үе шатанд сэтгэл түгшиж, Физиологийн болон сэтгэл зүйн, нийгмийн талаас хамгаалах хариу үйлдлүүдийг үзүүлдэг. Иймээс хүн нэг бол стресстэй тэмцэнэ, эсвэл стрессээс зугтах хариу урвал гаргана.
2. *Эсэргүүцлийн үе*: Хувь хүн бүр өөрт мэдрэгдэж байгаа стрессийг зохистой шийдвэрлэж, даван туулахын тулд физиологийн хийгээд сэтгэл зүйн, нийгмийн талаасаа хамгаалах механизмуудыг боловсруулна. Үүнийхээ үр дүнд хувь хүн өөрийн чадлынхаа хэр хэмжээгээр стресстэй дасан зохицно. Хэрвээ дасан зохицох чадвар сул байвал туйлдал ядралын үе шатанд шилждэг.
3. *Туйлдал ядралын үе шат*: Стресст зохицох чадвараа алдаж, амь насанд аюул учирна. Бие махбод стресст бууж өгнө. Сэтгэл зүйн талаас сэтгэл түгших, сэтгэл санаагаар унах, гутрах, бусад тааламжгүй сэтгэл хөдлөлөөр хариу урвал өгч цөхрөлтөд ордог. Эцэст нь дасан зохицохуйн эмгэгүүд үүснэ. Стресс нь тодорхой үе шаттайгаар үүсэн явагддаг динамик зүй тогтолт үзэгдэл юм. (Greenberg, 2006)

Ажлын байрны стресс, түүний мөн чанар:

Ажлын байран дахь стресс гэдэг нь хүнийг ажилдаа нэг хэвийн хандах боломжгүй болоход нөлөөлж байгаа ажлын нөхцөл, хувь хүний хоорондын харилцан үйлчлэл юм. (Селье, Стресс без дистресса, 1989). Ажлын байрны стресс гэдэг нь ажлын шаардлага, дарамт нь ажилчдын мэдлэг, чадвараас хэтэрсэн үед түүнийг даван туулах ажилтны өөрийн хариу

арга хэмжээ юм. Стенфордын их сургуулийн судлаачдын судалснаар ажлын байраа алдах вий гэсэн сэтгэл зоволт эрүүл мэндээ муутгах нөхцөлийг 50 хувиар, хэт их шаардлага тавьсан буюу ачаалалтай ажил өвчлөлийг 35 хувиар нэмэгдүүлж байжээ.

Орчин үеийн ажлын онцлог шаардлагаас болж ажлын байрны стресс нь зайлшгүй тохиолддог. Хувь хүн өөрийн онцлог байдлаас шалтгаалан ажил хийх, суралцах дохио, урам зориг орох, өөрийгөө дайчлах хэрэгтэй гэж хүлээн авах нь чухал байна. Ажлын байрны стресс үүсэхэд нөлөөлөх гол хүчин зүйл нь удирдлагаас хамааралтай, ажиллах орчин нөхцөлөөс хамааралтай, хамт олноос хамааралтай, ажлын ачааллаас үүдэлтэй, цалин хөлс, шагнал урамшуулалтай холбоотой хүчин зүйлс байна. Эдгээр хүчин зүйлсээс шалтгаалан ажилтан стресст ордог бөгөөд стресст орсныг нойргүйдэх, айдас, өөрийн хяналт сулрах, анхаарал төвлөрөхгүй байх, тамхи түгшүүрт автах, татмаар санагдах, архи болон согтууруулах ундааг хэрэглэхийг хүсэх, өчүүхэн зүйлд уурлаж бухимдах зэргээр илэрдэг гэдгийг сэтгэл судлаачид тогтоосон байна. (Лхамноржмаа, 2018).

Стресст орсон үед илрэх шинж тэмдгүүд:

Бие махбодод: Үе мөч өвдөх, зүрх дэлсэх, хөдөлгөөний зохицол алдагдах, салганах, даралт ихсэх, нойргүйдэх, ходоод зангирах, хоолны дуршил буурах, эцэж ядрах, арьс хуурайших гэх мэт.

Сэтгэл санаанд: Гутрах, түгших, сандрах, өөртөө итгэлгүй болох, өөрийгөө дорд үзэх, айх, зовних, эргэлзэх, уйтгарлаж гуниглах, хэн нэгнийг үзэн ядах, сэтгэл хоосрох, уймарч сандрах, уурлах цухалдах

Танин мэдэх үйл ажиллагаанд: Сэтгэх, шийдвэр гаргах чадвар муудах, улигт таагүй бодолд автах, ой тогтоолт муудах, анхаарал сулрах гэх мэт.

Зан үйлд: Уцаарлах, гутрах хайхрамжгүй болох, архи, тамхи хэтрүүлэн хэрэглэх, ажиллах сонирхол, идэвх санаачилга сулрах, ноомойж гөлийх, дуугаа хураах, зожгирох, хэрцгий догшин авирлах, зөрүүдлэх, хамт олонтойгоо зөрчилдөх, маргалдах, хардаж, сэрдэх гэх мэт.

Ажлын үр дүнд: Анхаарал болгоомжгүй байдлаас үүдэн гарах ажлын доголдол, үйлдвэрлэлийн гологдол, осол гэмтэл, ажлын тооны болон чанарын үзүүлэлт, бүтээмж буурах, ажил таслалт хоцрогдол, урсгал хөдөлгөөн ихсэх гэх мэтийн өөрчлөлт, шинж тэмдгүүд илэрч ажиглагдана. Хүмүүс урт удаан хугацааны туршид стрессийн нөхцөл байдалд ажиллаж, дээрх өөрчлөлтүүд тодорхой хугацаагаар үргэлжлэх юм бол өөрийн дотоод энерги нөөцөө шавхан барж, улмаар бие махбодь болон сэтгэцийн төрөл бүрийн өвчин эмгэг үүсэж болохыг хөдөлмөрийн сэтгэл судлаачид судлан тогтоожээ. Тухайлбал, Япон улсад гэхэд ажлын байранд үүссэн стрессээс болж, ажлын чадвараа алдах, ажил дээрээ

зүй бусаар нас барах явдал олонтоо тохиолддог байна. Стрессээс үүссэн ядаргаа нэмэгдэх тутам ажлын бүтээмж буурч, хөдөлмөрийн аюул осол эрсдэл нэмэгддэг. Ажлын байранд үүссэн стресс нь хүний эрүүл мэнд, зан үйл, сэтгэл санаанд хүчтэй нөлөө үзүүлж байдаг учраас түүнээс сэргийлэх хамгаалах, бууруулах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх нь байгууллагын удирдлага зохион байгуулалтын анхаарлын төвд байх ёстой асуудлын нэг болж байна. (Эрдэнэчулуун, Удирдахуйн сэтгэл судлал, 2013)

Ажлын байран дээр стресс үүсэх шалтгаанууд

Стресс үүсгэж байгаа шалтгаан, нөлөөллийг стрессор гэж нэрлэдэг. АНУ-н эмч Т.Холмс, Р.Рэйх нар хүний амьдралд тохиолдож байгаа зарим нэг үйл явдлууд стресс үүсгэдэг гэж үзэж, өдөр тутмын үйл явдлын жагсаалтуудыг гаргаж, тэдгээрийн үзүүлэх нөлөөллийн зэрэг хэмжээг тодорхойлох асуулга боловсруулжээ. Байгууллага дээр стресс үүсгэгч шалтгаануудыг дараах үндсэн 2 бүлэгт хуваан үздэг байна.

Байгууллагатай холбоотой шалтгаанууд:

- Гүйцэтгэж байгаа ажлын хэт ачаалал
- Ажил үүргийн оновчгүй хуваарилалт, үүрэг хариуцлагын тодорхой бус байдал
- Хамт олны харилцааны таагүй уур амьсгал, зөрчил зөрөлдөөн
- Байгууллагын оновчгүй бүтэц зохион байгуулалт
- Ажлын өрөө тасалгаа хэт халуун байх юм уу хүйтэн байх
- Хэт чанга хүчтэй дуу чимээ, шуугиан
- Байнгын хүчтэй гэрэлтүүлэлт
- Нэг өрөөнд хэт олноор шахцалдаж ажиллах
- Нэгэн хэв маягийн давтамжит ажил. (Эрдэнэчулуун, Удирдахуйн сэтгэл судлал, 2013)

Тухайлбал, түрэмгий догшин, бардам ихэмсэг, эмх замбараагүй, хайхрамжгүй хэнэггүй зан чанар гэх мэт / Хөдөлмөрийн таагүй орчинд ажилчид удаан хугацааны туршид ажилласнаар ажлын чадвар буурч, үйлдвэрийн доголдол ихсэх, хэт ядаргаанд орж улмаар физиологийн болон сэтгэл зүйн стресс үүсэх шалтгаан болж байдгийг хөдөлмөрийн сэтгэл зүйчид онцлон тэмдэглэсэн байдаг.

Ажиллагсадаас өөрсдөөс нь хамаарах шалтгаанууд:

Хүн, сэтгэл зүйн хувьд онцлог ялгаатай байдаг болохоор сэтгэл зүйн нөлөөллийг даван туулах чадвар мөн харилцан адилгүй байна. Жишээлбэл, өөртөө итгэлтэй, өөдрөг үзэлтэй хүн стрессээс хурдан гарч чаддаг бол гутранги үзэлтэй аливаа юмсыг өөр дээрээ тусган, хүндээр хүлээж авдаг эмзэг гомдомхой хүмүүс стрессийг даван туулах чадвар сул байдаг.

Судлаачид, сэтгэл зүйн нөлөөлөлд өртөх, тэдгээрийг даван туулах чадвараар нь хүмүүсийг “А” ба “Б” гэсэн 2 бүлэгт хуваан үздэг. А хэв шинжийн хүний сэтгэл зүйн онцлог шинжүүд:

- Тавьсан зорилгодоо хүрэхийн төлөө шаргуу тэмцдэг ажилсаг хичээнгүй боловч, дэвшүүлж буй зорилт нь тодорхой бус, хувийн зохион байгуулалт муутай
- Бусадтай өрсөлдөж ажиллах сонирхолтой
- Биеэ барих, саад бэрхшээлийг даван туулах тэсвэр тэвчээр султай, сэтгэл зүйн дарамтад амархан орох хандлагатай
- Албан тушаал ахиж, өөрийгөө хүндлүүлэх дуртай, хөдөлмөрч
- Богино хугацаанд олон төрлийн ажил амжуулах гэж яарч сандарч ажилладаг хэт хэнхэг хүмүүс
- Өөрийгөө хэт ачаалалттай байлгаж ядраадаг гэх мэт.

Ингэж өөрийгөө хэт ядраадаг учраас стресст амархан өртөж, гол төлөв зүрх судасны өвчнөөр өвчлөх магадлал ихтэй байдаг. Б хэв шинжийн хүн нь А хэв шинжийнхээс эсрэг шинж чанаруудыг илэрхийлдэг. (Эрдэнэчулуун, Удирдлагын сэтгэл зүйн үндэс, 2009, хууд. 132)

Судалгааны арга зүй

Энэхүү судалгаа нь Их сургуулийн багш нарын ажлын орчны дэмжлэг болон ажлын стрессийн түвшнийг тодорхойлох зорилгоор хийлээ. Судалгаанд Mini-Z Burnout Survey буюу “МИНИ ЗЭТ” асуумжийг ашигласан. Уг асуумжийг АНУ-ын судлаач Mark Linzer болон түүний хамтрагчид ажлын орчин, стрессийг богино хугацаанд үнэлэх зорилгоор боловсруулсан бөгөөд нийт 10 асуултаас бүрддэг. Асуултууд нь 5 шатлал бүхий Likert-ийн үнэлгээний шкалаар хэмжигддэг. Судалгааг Отгонтэнгэр их сургууль-ийн багш нарын дунд явуулсан бөгөөд нийт 42 багшаас асуумжийн аргаар мэдээлэл цуглуулсан. Судалгааны дата мэдээллийг SPSS 26 программ дээр статистик аргаар боловсруулж, ажлын орчны дэмжлэг болон ажлын стрессийн түвшнийг үнэлсэн.

Үнэлгээ:

1. 1-10 дугаар асуултын нийт хариултын оноог нэмнэ үү. Нийт 10-50 онооны хооронд хэлбэлзэх ба 40 ба түүнээс дээш оноо авах нь ажлын таатай орчныг илэрхийлнэ.
2. Дэд хэмжүүр (Ажлын орчны дэмжлэг): 1-4 дүгээр асуултын хариулт тус бүрийн оноог нэмнэ. Нийт 4-25 онооны хооронд хэлбэлзэх ба 20 ба түүнээс дээш оноо авах нь ажил маань маш их дэмжлэг үзүүлдэг хэмээн үнэлнэ,

3. Дэд хэмжүүр (Ажлын стресс): 5-8 дугаар асуултын хариулт тус бүрийн оноог нэмнэ. 4-25 онооны хооронд хэлбэлзэх ба 20 ба түүнээс дээш оноо нь ажлын стресс багатай буюу стрессийг зохицуулах боломжтой албан байгууллага гэж үзнэ.

Судалгааны үр дүн

Хүснэгт 1. Найдвартай чанарын үзүүлэлт

Найдвартай байлын статистик	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.728	10

Хүснэгт 1-т үзүүлснээр судалгаанд ашигласан асуулгын дотоод найдвартай байдлыг шалгахын тулд Cronbach's alpha коэффициентийг тооцоолсон. Шинжилгээний үр дүнд нийт 10 асуулттай хэмжүүрийн Cronbach's alpha = .73 гарсан нь хэмжүүрийн хангалттай түвшний дотоод нийцтэй, найдвартай болохыг харуулж байна. Судалгааны арга зүйд Cronbach's alpha коэффициент .70 болон түүнээс дээш байх нь хэмжүүрийг судалгаанд ашиглахад тохиромжтой гэж үздэг. Иймээс энэхүү судалгаанд ашигласан асуумж нь судалгааны хувьсагчийг хэмжихэд найдвартай байдлыг хангаж байгаа учир судалгааг авсан.

Хүснэгт 2. Судалгааны түүвэр

Хүн ам зүйн хувьсагч	Төрөл, ангилал	Хэмжээ	Хувь
Нас	25-30 нас	3	7.1%
	31-35 нас	7	16.7%
	36-40 нас	6	14.3%
	41-45 нас	10	23.8%
	46-50 нас	7	16.7%
	51 ба түүнээс дээш	9	21.4%
Хүйс	Эрэгтэй	8	19%
	Эмэгтэй	34	81%
Ажилласан жил	1-2 жил	7	16.7%
	3-5 жил	4	9.5%
	6-9 жил	5	11.9%
	10-аас дээш жил	26	61.9%
Ажиллаж буй салбар	Хуулийн сургууль	10	23.8%
	Хүмүүнлэгийн сургууль	23	54.8%
	Эдийн засаг, бизнесийн сургууль	9	21.4%

Хүснэгт 2-т үзүүлснээр судалгаанд нийт Отгонтэнгэр их сургууль-ийн 42 багш хамрагдсан. Судалгаанд оролцогчдын насны хувьд 41–45 насныхан 23.8% (n=10)-аар хамгийн их хувийг эзэлж байсан бол 51 ба түүнээс дээш насныхан 21.4% (n=9), 31–35 насныхан 16.7% (n=7) хувь, 46–50 насныхан 16.7% (n=7) хувь, 36–40 насныхан 14.3% (n=6) хувь, 25–30 насныхан 7.1% (n=3) хувь байна. Хүйсийн хувьд оролцогчдын дийлэнх нь эмэгтэй 81% (n=34) хувь, харин эрэгтэй 19% (n=8) хувь байна. Ажилласан жилийн хувьд хамгийн өндөр хувь нь 10-аас дээш жил ажилласан 61.9% (n=26) хувь байсан бол 1–2 жил ажилласан багш 16.7% (n=7) хувь, 6–

9 жил ажилласан багш 11.9% (n=5) хувь, 3–5 жил ажилласан багш 9.5% (n=4) хувь байна. Ажиллаж буй салбараар авч үзвэл Хүмүүнлэгийн сургуулийн багшид хамгийн их буюу 54.8% (n=23) хувьтай оролцсон бол Хуулийн сургуулийн багш 23.8% (n=10), Эдийн засаг, бизнесийн сургуулийн багш 21.4% (n=9), тус тус хамрагдсан болно.

Хүснэгт 3. Наснаас хамаарах ажлын байрны стресс

		Ажлын байрны стресс						Нийт	
		4-9 ажлын стресс ихтэй		10-15 ажлын стресс дундаж		16-20 ажлын стресс бага			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Нас	25-30 нас	0	0%	3	8.1%	0	0%	3	7.1%
	31-35 нас	0	0%	6	16.2%	1	50%	7	16.7%
	36-40 нас	2	66.7%	4	10.8%	0	0%	6	14.3%
	41-45 нас	0	0%	10	27%	0	0%	10	23.8%
	46-50 нас	1	33.3%	5	13.5%	1	50%	7	16.7%
	51 ба түүнээс дээш	0	0%	9	24.3%	0	0%	9	21.4%
Нийт		3	7.1%	37	100%	2	4.8%	42	100%

Хүснэгт 3-т үзүүлснээр судалгаанд оролцогчдын насны бүлгээр ажлын байрны стрессийг авч үзвэл багш нарын 88.1 % (n=37) хувь нь ажлын стрессийг дундаж түвшинд үнэлсэн, Стресс бага түвшинд зөвхөн 31–35 нас, 46–50 насны багш нар 50% (n=1–1) хувь хамрагдсан. Энэ нь судалгаанд оролцогчдын нас ба ажлын стресс хооронд тодорхой ялгаа байгааг харуулж байгаа боловч ихэнх багш нар стрессийг дундаж түвшинд илэрч байгааг илтгэж байна.

Хүснэгт 4. Наснаас хамаарах ажлын байрны дэмжлэг

		Ажлын байрны дэмжлэг				Нийт	
		10-15 ажлын орчны дэмжлэг дундаж		16-20 ажлын орчны дэмжлэг сайн			
		N	%	N	%	N	%
Нас	25-30 нас	2	9.1%	1	5.0%	3	7.1%
	31-35 нас	2	9.1%	5	25.0%	7	16.7%
	36-40 нас	4	18.2%	2	10%	6	14.3%
	41-45 нас	8	36.4%	2	10%	10	23.8%
	46-50 нас	3	13.6%	4	20%	7	16.7%
	51 ба түүнээс дээш	3	13.6%	6	30%	9	21.4%
Нийт		22	100%	20	100%	42	100%

Хүснэгт 4-т үзүүлснээр судалгаанд оролцогчдын насны бүлгээр ажлын орчны дэмжлэгийг авч үзсэн. Судалгаанд нийт 42 судлуулагч оролцсоноос 41-45 насны 23.8% (n=10) хувь нь ажлын байрны дэмжлэг сайн авдаг гэж үзсэн. Харин 25-30 насны 7.1% (n=3)

хувь нь ажлын байрны дэмжлэг сул байна . Үүнээс дүгнэж үзвэл нас ахих тусам ажлын байрны дэмжлэг сайжирч байна.

Хүснэгт 5. Ажилласан жилээс хамаарах ажлын байрны стресс

		Ажлын байрны стресс						Нийт	
		Ажлын стресс ихтэй		Ажлын стресс дундаж		Ажлын стресс бага			
		N	%	N	%	N	%		
Ажилласан жил	1-2 жил	0	0%	6	16.2%	1	50%	7	16.7%
	3-5 жил	1	33.3%	3	8.1%	0	0.0%	4	9.5%
	6-9 жил	1	33.3%	4	10.8%	0	0.0%	5	11.9%
	10дээш жил	1	33.3%	24	64.9%	1	50.0%	26	61.9%
Нийт		3	100%	37	100%	2	100%	42	100%

Хүснэгт 5-т үзүүлснээр судалгаанд оролцогчдын ажилласан жилээс хамаарах ажлын байрны стрессийг авч үзсэн. Судалгааны үр дүнгээс харахад ажлын байрны стрессийг дунд түвшинд илэрч байна. Хамгийн өндөр стресс өртөж байгаа нь 10-с дээш жил ажилласан багш нар(64.9% n=24) хувь байсан бол харин хамгийн бага стресс илэрсэн 3-5 жил ажилласан багш нар (8.1%, n=3) хувь үүнээс хархад ажилласан жил ихсэх тусам ажлын байрны стресс нэмэгдэж байна.

Хүснэгт 6. Ажилласан жилээс хамаарах ажлын байрны дэмжлэг

		Ажлын байрны дэмжлэг					Нийт
		10-15 ажлын орчны дэмжлэг дундаж		16-20 ажлын орчны дэмжлэг сайн			
		N	%	N	%	N	%
Ажилласан жил	1-2 жил	4	18,2%	3	15.0%	7	16.7%
	3-5 жил	2	9.1%	2	10%	4	9.5%
	6-9 жил	2	9.1%	3	15%	5	11.9%
	10дээш жил	14	63.6%	12	60%	26	61.9%
Нийт		22	100%	20	100%	42	100%

Хүснэгт 6-т үзүүлснээр судалгаанд оролцогчдын ажилласан жилээс хамаарах ажлын орчны дэмжлэгийг авч үзсэн. Үр дүнгээс харахад багш нарын ажлын орчны дэмжлэгийг дундаж буюу 10–15 оноотой үнэлсэн багш нар 52.4%, (n=22) хувь , 10-аас дээш жил ажилласан багш нар дундаж дэмжлэгтэй 63.6% (n=14) хувь , харин 6–9 жил ажилласан багш нар дундаж дэмжлэгтэй 9.1% (n=2) хувь , 3–5 жил ажилласан багш нар дундаж дэмжлэгтэй 9.1% (n=2) хувь, Энэхүү дүн нь багш нарын ажилласан жил өндөр байх тусам ажлын орчны дэмжлэг нэмэгдэж байгааг илтгэж.

Хүснэгт 7. Хүйсээс хамаарах ажлын байрны стресс

		Ажлын байрны стресс						Нийт	
		4-9 ажлын стресс ихтэй		10-15 ажлын стресс дундаж		16-20 ажлын стресс бага			
		N	%	N	%	N	%		
Хүйс	Эрэгтэй	0	0%	7	18.9%	1	50%	8	19.0%
	Эмэгтэй	3	100%	30	81.1%	1	50.0%	34	81.0%
Нийт		3	100%	37	100%	2	100%	42	100%

Хүснэгт 7-т үзүүлснээр судалгаанд оролцогчдын хүйсээр ажлын байрны стрессийг авч үзсэн. Үр дүнгээс харахад багш нарын дийлэнх нь ажлын стрессийг дундаж түвшинд үнэлсэн 81.1%, (n=30) хувь. Эрэгтэй багш нар стрессийн дундаж түвшинд үнэлэгдсэн 18.9% (n=7) хувь, Эмэгтэй багш нар дундаж стрессийн түвшинд үнэлэгдсэн 81.1% (n=30) хувь байна.

Хүснэгт 8. Хүйсээс хамаарах ажлын байрны дэмжлэг

		Ажлын байрны дэмжлэг				Нийт	
		10-15 ажлын орчны дэмжлэг дундаж		16-20 ажлын орчны дэмжлэг сайн			
		N	%	N	%	N	%
Хүйс	Эрэгтэй	5	22.7%	3	15.0%	8	19.0%
	Эмэгтэй	17	77.3%	17	85.0%	34	81.0%
Нийт		22	100%	20	100%	42	100%

Хүснэгт 8-т үзүүлснээр судалгаанд оролцогчдын хүйсээр ажлын орчны дэмжлэгийг авч үзсэн. Үр дүнгээс харахад багш нарын дийлэнх нь ажлын орчны дэмжлэгийг дундаж буюу 10–15 оноотой үнэлсэн 52.4%, (n=22) хувь. Эрэгтэй багш нар дундаж дэмжлэгтэй 22.7% (n=5) хувь, Эмэгтэй багш нар дундаж дэмжлэгтэй 77.3% (n=17) хувь, сайн дэмжлэгтэй 85% (n=17) хувь, Энэхүү дүн нь багш нарын хүйс ба ажлын орчны дэмжлэгийн түвшин хооронд зарим ялгаа байгааг харуулж, эмэгтэй багш нарын дэмжлэг сайн авдаг байна.

Хүснэгт 9. Салбар сургуулиас хамаарах ажлын байрны стресс

		Ажлын байрны стресс						Нийт	
		4-9 ажлын стресс ихтэй		10-15 ажлын стресс дундаж		16-20 ажлын стресс бага			
		N	%	N	%	N	%		
Сургууль	Хуулийн сургууль	0	0%	10	27.0%	0	0.0%	10	23.8%
	Хүмүүнлэгийн сургууль	2	66.7%	21	56.8%	0	0.0%	23	54.8%

	Эдийн засаг, бизнесийн сургууль	1	33.3%	6	16.2%	2	100%	9	21.4%
Нийт		3	100%	37	100%	2	100%	42	100%

Хүснэгт 9-т үзүүлснээр судалгаанд оролцогчдын ажиллаж буй сургуульд үндэслэн ажлын байрны стрессийг авч үзвэл багш нарын ажлын стрессийг 88.1%, (n=37) хувь , дундаж түвшинд байна. Хүмүүнлэгийн сургууль: багш нарын хувьд стрессийн дундаж түвшинд үнэлэгдсэн 56.8% (n=21) хувь , Хуулийн сургууль: багш нар стрессийн дундаж түвшинд үнэлэгдсэн 27% (n=10), Эдийн засаг, бизнесийн сургууль: багш нар стрессийн дундаж түвшинд 16.2% (n=6) хувь байна. Салбар сургуулийн багш нарын хувьд стрессийн түвшин ялгаагүй ижил түвшинд илэрч байна.

Хүснэгт 10. Салбар сургуулиас хамаарах ажлын байрны дэмжлэг

		Ажлын байрны дэмжлэг				Нийт	
		10-15 ажлын орчны дэмжлэг дундаж		16-20 ажлын орчны дэмжлэг сайн			
		N	%	N	%	N	%
Сургууль	Хуулийн сургууль	5	22.7%	5	25.0%	10	23.8%
	Хүмүүнлэгийн сургууль	13	59.1%	10	50.0%	23	54.8%
	Эдийн засаг, бизнесийн сургууль	4	18.2%	5	25.0%	9	21.4%
Нийт		22	100%	20	100%	42	100%

Хүснэгт 10-т үзүүлснээр судалгаанд оролцогчдын ажиллаж буй сургуульд үндэслэн ажлын орчны дэмжлэгийг авч үзсэн. Үр дүнгээс харахад багш нарын дийлэнх нь ажлын орчны дэмжлэгийг дундаж буюу 10–15 оноотой үнэлсэн 52.4%(n=22), Хүмүүнлэгийн сургууль: дундаж дэмжлэгтэй багш нар 59.1% (n=13), Хуулийн сургууль: дундаж дэмжлэгтэй багш нар 22.7% (n=5), Эдийн засаг, бизнесийн сургууль: сайн дэмжлэгтэй багш нар 25% (n=5) хувь байна. Салбар сургуулиудын хувьд ажлын орчны дэмжлэг ижил түвшинд илэрч байна.

Хүснэгт 11. Хувьсагчдын хоорондын корреляци

Корреляц											
Хувьсагч	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Би одоогийн эрхэлж буй ажилдаа сэтгэл хангалуун байдаг	0.0	0.8									
2. Халшрах гэдэг үгийг өөрийнхөөрөө тодорхойлж, доорх хариултуудаас нэгийг нь сонгоно уу	4.2	0.8	.368*								

3. Миний мэргэжлийн талаарх өөрийн үнэлгээ нь удирдлагуудын үнэлгээтэй сайн нийцдэг.	3.6	0.7	.415**	.374*															
4. Манай хамт олны багаар үр дүнтэй ажиллах чадвар	3.9	0.8	.363*	.526**	.331*														
5. Би ажлын байрны стресст маш их өртдөг	3.4	0.9	.575**	.522**	.527**	.452**													
6. Миний гэртээ байх хугацаандаа ажилдаа зарцуулах цаг	2.9	1.0	0.119	0.090	0.078	0.173	0.240												
7. Ажлаа хугацаанд нь гүйцэтгэх чадвар	3.5	0.7	-0.083	0.087	0.160	.307*	0.213	-0.197											
8. Таны ажлын нөхцөл байдал	3.1	1.0	0.179	.481**	0.276	.306*	.311*	0.113											
9. Ажлаа хуваарилан зохицуулах чадвар	3.5	0.8	0.040	-0.052	0.037	.386*	0.167												
10. Ажлын өдрийн ачаалал	2.1	0.8	0.076	.366*	0.047	0.134	0.041	0.258	-0.057										

Хувьсагч	M	STD	Ажлын орчны дэмжлэг	Ажлын байрны стресс
1. Ажлын орчны дэмжлэг	15.6	2.4		
2. Ажлын байрны стресс	12.8	2.1	.628**	
**. Ач холбогдлын түвшин 0.01.				

Хүснэгт 12-т үзүүлснээр ажлын орчны дэмжлэг болон ажлын байрны стрессийн хоорондын хамаарлыг тодорхойлохын тулд корреляцийн шинжилгээ хийсэн. Судалгааны үр дүнгээс харахад ажлын орчны дэмжлэг ($M = 15.6$, $SD = 2.4$) болон ажлын байрны стресс ($M = 12.8$, $SD = 2.1$) хувьсагчдын хооронд ач холбогдлын эерэг хамаарал илэрсэн байна. ($r = .628$, $p < .01$)

Судалгааны дүгнэлт

Отгонтэнгэр их сургуулийн багш нарын дунд хийсэн судалгаагаар ажлын орчны дэмжлэг, ажлын байрны стрессийг Mini-Z Burnout Survey (МИНИ ЗЭТ) ашиглан үнэлсэн. Судалгаанд оролцогчдын ихэнх нь дундаж эсвэл сайн түвшний дэмжлэгтэй гэж үнэлэгдсэн бол стрессийг дундаж түвшинд мэдэрч байна. Нас, хүйс, ажилласан жил, ажиллаж буй салбар сургууль тус бүрт стресс ба дэмжлэгийн түвшинд тодорхой ялгаа ажиглагдсан. Корреляцийн шинжилгээгээр ажлын орчны дэмжлэг болон ажлын байрны стрессийн хооронд ач холбогдол бүхий эерэг хамаарал ($r = .628$, $p < .01$) илэрсэн нь дэмжлэг өндөр байх тусам стрессийг зохицуулах чадвар илүү байгааг харуулж байна. Багш нарын стрессийг бууруулах, дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авах шаардлага байгааг илтгэж байна.

Талархал

Энэхүү судалгаанд дэмжлэг үзүүлсэн Отгонтэнгэр их сургуулийн гурван бүрэлдэхүүн сургуулийн нийт багш удирдлага нарт гүн талархал илэрхийлье.

Ашигласан материалын жагсаалт

- A, Pasha, E., Yu, G., Duke, T., Eriksson, C., & Cardozo, B. L. (2021). Stress, mental health, and burnout. *Journal of Traumatic Stress*, 13–20. <https://doi.org/10.1002/jts.21764>
- Greenberg, J. S. (2006). *Comprehensive stress management* (pp. 28–36). New York, NY: McGraw-Hill.
- Селье, Г. (1979). *Стресс без дистресса* (х. 126). Москва.
- Г. Бямбатогтох. (2013). *Багш нарын стрессийн судалгаа* (Нэг сэдэвт зохиол, х. 18).
- Ванчигсүрэн, Д., & Б. (2006). Стресс бол амьдрал, тэмцэл, үхэл. *Сэтгэл зүйн боловсрол*, 15–18.
- Канадын олон улсын хөгжлийн судалгааны төв., & Э. Н. (2010). *Танин мэдэхүй зан үйлийн аргаар ажлын байрны стрессийн*. Улаанбаатар.

- Лхамноржмаа. (2018). *Ажлын байрны стресс, стресс үүсэх хүчин зүйлд хийсэн судалгаа* (Боловсролын удирдлагын магистрын зэрэг горилсон дипломын ажил, х. 19).
- Мөнх, Э. (2016). *Сэтгэцийн эмч нарын ажлаас халирах хам шинжийг бие хүний хэв шинжтэй*. Улаанбаатар хот.
- Нарантуяа, Н. (2001). *Удирдлагын сэтгэл зүй*. Улаанбаатар.
- Селье, Г. (1989). *Стресс без дистресса* (х. 76). Москва.
- Селье, Г. (1990). *Стресс*. Улаанбаатар (х. 5).
- Увш, П., & Хэрлэн, Б. (2004). *Байгууллагын зан үйл*. Улаанбаатар.
- Эрдэнэчулуун. (2009). *Удирдлагын сэтгэл зүйн үндэс* (х. 145). Улаанбаатар.
- Эрдэнэчулуун. (2013). *Удирдахуйн сэтгэл судлал* (х. 132). Улаанбаатар.
- Эрдэнэчулуун. (2013). *Удирдахуйн сэтгэл судлал* (х. 136). Улаанбаатар.