

## НИЙГМИЙН ЭРҮҮЛ МЭНД

### Нийслэлийн амаржих газруудын ажиллагчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа

*Батболд Ц.<sup>1</sup>, Төмөрбаатар Л.<sup>2</sup>, Мөнх-Эрдэнэ Л.<sup>3</sup>, Эрхэмбаатар Т.<sup>4</sup>*

*<sup>1</sup>Нийслэлийн Амгалан амаржих газар, <sup>2</sup>Нийслэлийн эрүүл мэндийн газар, <sup>3</sup>Нийгмийн эрүүл мэндийн сургууль, Анагаахын шинжлэх ухааны үндэсний их Сургууль, <sup>4</sup>Анагаахын шинжлэх ухааны үндэсний их сургууль*

*E-mail: Batbold.ts@amgalan.ub.gov.mn*

#### Abstract

#### Study of staff employee's satisfaction

*Batbold Ts.<sup>1</sup>, Tumurbaatar L.<sup>2</sup>, Munkh-Erdene L.<sup>3</sup>, Erkhembaatar T.<sup>4</sup>*

*<sup>1</sup>Amgalan Maternal Hospital, <sup>2</sup>City Health Department, <sup>3</sup>Public Health School, Mongolian National University of Medical Sciences, <sup>4</sup>Mongolian National University of Medical Sciences*

*E-mail: Batbold.ts@amgalan.ub.gov.mn*

#### Introduction

Studies in many countries have found that the satisfaction of medical workers is closely linked to the quality and efficiency of medical services, as well as the satisfaction of patients. Satisfied employees will bring about satisfied clients. The satisfaction of employees remains a key factor linking the internal management and external management of an organisation. The World Health Organization (WHO) Global strategy on human resources on health workforce 2030 sets out the policy agenda to ensure a workforce that is fit for purpose to attain the targets of the Sustainable Development Goals (SDGs). Motivation of health care workers can initiate them to exert and maintain an effort towards organizational goals. Motivation depends up on many factors, and job satisfaction is one of the most important factors. Healthcare is a service industry where the overall service experience is important for customer satisfaction and quality of care (even if in different extents according to the professional at stake) and that the literature has been bringing about the pertinence of such a holistic approach, this research was conducted within this perspective. Likewise, it is also known that there is close correlation between the job satisfaction of health care staff and the total quality of health services. Different groups have reported differences between the job satisfaction of doctors and that of other health providers. Various satisfaction levels of health care workers, including general practitioners, nurses and midwives, have been reported previously.

#### Materials and Methods

This study was performed at the Amgalan Maternity Hospital, Urguu Maternity Hospital and Khuree Maternity Hospital. The study involved 480 employees of above mentioned hospitals. The short form of the Minnesota Satisfaction Questionnaire, with 20 items, was used to examine satisfaction with professional life. The self-administered questionnaire was distributed to all people at their workplaces. Responses of 4 (satisfied) or 5 (very satisfied) were classified as 'satisfied', those of 1 (very dissatisfied) or 2 (dissatisfied) as 'dissatisfied'.

## Results

The study recruited total 480 employees consisting of 220 employees working at Urguu Maternity Hospital, 125 employees of Khuree Maternity Hospital and 135 employees of Amgalan Maternity Hospital. 46 administration officials, 75 doctors, 208 nurses and obstetricians, 105 caregivers and service assistants and 46 economic employees involved it. In table, 87.1% of total employees of maternity hospitals were female and 12.9% were male. While there had significantly difference for gender, occupation type and worked year in this sector and workplace between 3 maternity hospitals ( $p < .001$ ), age and education level had no significantly difference between these 3 groups. The proportion of health care staff satisfied with their work was 80.7%. The chance to tell people what to do' and 'Being able to do things that do not go against my conscience', and mostly dissatisfied with 'The working conditions' and 'My pay and the amount of work I do'. There was no significant difference between satisfaction scores of health care staff according to age, gender, marital status, and experience of profession. When the 20 items constituting job satisfaction were examined specifically, the satisfaction score showed a difference related to profession. The midwives' satisfaction score was significantly lower than that of the others. In table 4, to assess employee's satisfaction of each maternal hospital: While the minimum satisfaction was assessed by employees of Urguu maternity hospital whether salary is equal for work performance, the maximum satisfaction was assessed by employees of Amgalan maternity hospital under scope of consistent workplace at 93.9 percent.

**Conclusion:** Maternity satisfy external and internal factors of employees are influenced. Maternity is different, depending on the satisfaction of other working areas of employment.

**Key words:** Employee satisfaction; health care staff; quality management system

Pp. 22-27, Tables 2, References 23

## Үндэслэл

Олон судлаачид эмнэлгийн ажиллагчдын сэтгэл ханамж нь эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний чанар үр дүнгээс гадна үйлчлүүлэгчийн сэтгэл ханамжтай нягт холбоотой байдаг болохыг тогтоожээ. Эмнэлгийн шинэчлэлд ажиллагчдын сэтгэл ханамж нь чухал ач холбогдолтой. Ажиллагчдын сэтгэл ханамж үйлчлүүлэгчийн сэтгэл ханамжид нөлөөлж, эмнэлэг болон үйлчлүүлэгчдэд үүсэх асуудлыг шийдвэрлэх гол хүчин зүйл болдог [1]. Энэ салбарын ажиллагчид эрүүл мэндийн чанартай тусламж үйлчилгээг үзүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллагын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030-д эрүүл мэндийн салбарт хүний нөөцийн стратегийг хангах хөтөлбөрийг хэлэлцсэн [2]. Эрүүл мэндийн салбарын ажиллагчид урам зоригтой байх нь тухайн байгууллагын зорилгод нийцтэй бөгөөд сэтгэл ханамж нь чухал хүчин зүйл бөгөөд энэ нь олон хүчин зүйлээс хамаардаг [3]. Эрүүл мэндийн салбарт ажиллагчдын сэтгэл ханамжийн судалгааг гол төлөв эмч болон сувилагч мэргэжлээр голлон явуулдаг бөгөөд энэ нь эмнэлгийн ажиллагчдын сэтгэл ханамжийг гаргахад хангалтгүй юм. Дэлхий нийтийн эрүүл мэндийн үйлчилгээний салбарт тухайн байгууллагын бүх ажиллагчдын хамарсан сэтгэл

ханамжийн хандлагыг харуулсан судалгааг ховор хийсэн байдаг байна [4]. Ажлын байрны тодорхойлолт, нас, хүйс, боловсролын түвшин, ажиллах нөхцөл, хамтран ажиллагчид, цалин хөлс, ажлын цаг зэрэг нь сэтгэл ханамжтай шууд холбоотой байдаг. Иймд эрүүл мэндийн салбарт ажиллагчдын ажлын байрны сэтгэл ханамж үйлчилгээний чанар хоорондоо нягт холбоотой. Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сэтгэл ханамж хоорондоо ялгаатай байдаг [5, 6]. Иймд бид амаржих газруудын ажиллагчдын сэтгэл ханамжийн судлах нь тэдгээрийн нийгмийн байр суурийг өндөрт өргөх, сэтгэл ханамж буурахад нөлөөлөх зарим эрсдэлт хүчин зүйлсийг илрүүлэн судлахыг үндэслэлээ болгосон юм.

## Зорилго

Амаржих газруудын ажиллагчдын сэтгэл ханамжийн түвшинг тодорхойлох

## Зорилт:

Амаржих газрын ажиллагчдын сэтгэл ханамжид нөлөөлж буй зарим эрсдэлт хүчин зүйлийг илрүүлэх

Амаржих газрын ажиллагчдын сэтгэл ханамжийг ажил мэргэжлийн төрөлтэй холбон судлах

### Материал, арга зүй

Бид судалгааг 2019 оны 7-9 дүгээр сарын хооронд явуулсан бөгөөд Нийслэлийн Амгалан, Өргөө, Хүрээ газарт ажиллаж буй 853 ажиллагчдаас санамсаргүй түүвэрлэлтийн аргаар авсан. Судалгаанд Өргөө амаржих газрын 220, Хүрээ амаржих газрын 125, Амгалан амаржих газрын 135, нийт 480 ажиллагчид хамрагдлаа. Ажиллагчдын сэтгэл ханамжийн судалгааны түүврийн хэмжээний алдааг ихдээ 0.25 хувь, итгэх түвшинг 95 байхаар тооцсон. Өргөө амаржих газрын 220, Хүрээ амаржих газрын 125, Амгалан амаржих газрын 135, нийт 480 ажиллагсдыг судалгаанд хамруулсан. Үүнээс захиргааны ажил эрхэлдэг 46, эмч 75, сувилагч, эх баригч 208, асрагч, үйлчилгээний ажилтан 105, аж ахуйн 46 ажиллагсад хамрагдсан. Миннесатогийн 20 асуумжийн аргаар ажиллагчдын сэтгэл ханамжийг судалсан. Тус асуумжийг ажлын байран дээр нь авсан бөгөөд 5-бүрэн санал нэг байна, 4-санал нэг байна, 3-зарим зүйлтэй нь санал нэг байна, 2- маш бага санал нийлж байна, 1-огт санал нийлэхгүй байна гэсэн Ликертийн 1-5 хүртэлх оноогоор үнэлнэ. Кронбахын альфа коэффициент  $\alpha=0.90$  гарсан нь тус асуумжийн үнэн зөв байдалтай нийцэж байна. Ажиллагчдын сэтгэл ханамжийн судалгааны түүврийн хэмжээний алдааг ихдээ 0.25 хувь, итгэх түвшинг 95 байхаар тооцсон. Өргөө амаржих газрын 220, Хүрээ амаржих газрын 125, Амгалан амаржих газрын 135, нийт 480 ажиллагсдыг судалгаанд хамруулсан. Үүнээс захиргааны ажил эрхэлдэг 46, эмч 75, сувилагч, эх баригч 208, асрагч, үйлчилгээний ажилтан 105, аж ахуйн 46 ажиллагсад хамрагдсан. Миннесатогийн 20 асуумжийн аргаар ажиллагчдын сэтгэл ханамжийг судалсан. Тус асуумжийг ажлын байран дээр нь авсан бөгөөд 5-бүрэн санал нэг байна, 4-санал нэг байна, 3-зарим зүйлтэй нь санал нэг байна, 2- маш бага санал нийлж байна, 1-огт санал нийлэхгүй байна гэсэн Ликертийн 1-5 хүртэлх оноогоор үнэлнэ.

### Судалгааны ёс зүй

Судалгааны арга аргачлалаа АШУУИС-ийн Судалгааны ёс зүйн хороогоор хэлэлцүүлж, 2019 оны 6 дугаар сарын 21-ний өдрийн хурлаар ёс зүйн зөвшөөрөл авсны дараа хийж гүйцэтгэсэн. Судалгаанд хамруулахын өмнө амаржих газрын эмч, эмнэлгийн ажилчид, үйлчлүүлэгчдээс судалгааны зорилго, ач холбогдол, ашигтай болон эрсдэлтэй тал, нууцыг чандлан хадгалах талаар мэдээлэл өгч, таниулсан зөвшөөрөл авсан.

### Үр дүнгийн статистик боловсруулалт

Амаржих газрын үйлчлүүлэгчийн болон ажилчдын сэтгэл ханамж болон байгууллагын чадамжийг үнэлсэн судалгааны өгөгдлийг Microsoft Office Excel программд кодож, алдааг шалгасны дараа үр дүнгийн статистик боловсруулалтыг "SPSS-23.0" программыг ашиглан гүйцэтгэсэн. Тус программаар үр дүнгийн дундаж, хувь болон тоон үзүүлэлтээр тооцож, судалгааны мэдээг боловсруулсан картан дагуу бүлэг болгон хувааж, дескриптив ба хамаарлын шинжилгээ хийж, судалгаагаар илэрсэн өөрчлөлтүүдийн хамаарлыг тооцохдоо Pearson-ний корреляцийн коэффициентээр ( $r$ ) тооцон,  $r=0$  бол холбоо байхгүй,  $r=0-0.3$  бол холбоо сул,  $r=0.31-0.7$  бол холбоо дунд,  $r=0.7-1$  бол холбоо хүчтэй,  $r=1$  бол холбоо бүрэн гэж тооцсон.  $P$  утга 0.05-аас бага байх тохиолдолд ялгааг үнэн магадлалтай гэж үзсэн. Асуумж бүрийн болон багц асуулт бүрэр дундажийн зөрүүг Кронбахын альфагийн тооцоогоор үнэлсэн. Кронбахын альфагийн утга нэг рүү дөхөх тусам асуултын нийлбэр найдвартай болохыг илтгэнэ. Хүлээн зөвшөөрөх боломжгүй бол  $0.5 > \alpha$ , хангалтгүй бол  $0.6 > \alpha > 0.5$ , эргэлзээтэй бол  $0.7 > \alpha > 0.6$ , хангалттай бол  $0.8 > \alpha > 0.7$ , сайн бол  $\alpha > 0.9 \alpha > 0.8$ , маш сайн бол  $\alpha > 0.9$  гэж үнэлнэ.

### Үр дүн

Судалгаанд оролцсон ажиллагчдын насыг 4 бүлэг болгон судлахад: 18-25 насныхан 69(14.37%), 26-35 насныхан дийлэнх буюу 185(38.54%), 36-45 болон 46-аас дээш насныхан адил буюу тус бүр 113(23.54) байлаа. Ажиллагчдын сэтгэл ханамжийн үнэлгээг харахад наснаас хамаарсан сэтгэл ханамжийн өөрчлөлт төдийлөн харагдахгүй  $\pm 1$  хувь байв. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын боловсролыг 6 бүлэг болгон судлахад: 115(24%) нь бүрэн дунд, 52(10.8%) нь тусгай мэргэжил, 74(15.4%) нь диплом, 200(41.7%) нь бакалавр, 36(7.5%) нь магистр, 3(0.6%) нь доктор байв. Амаржих газар ажиллагчдын 58.3 хувь нь диплом түүнээс бага боловсролтой байхад 41.7 хүртэлх хувь нь бакалавр ба түүнээс дээш боловсролтой байгаа нь статистик ач холбогдол ( $p < 0.001$ ) бүхий байна. Харин боловсролын түвшингөөр нь үзвэл дээд боловсролтой ажиллагчдын сэтгэл ханамж 78 хувь ба түүнээс дээш байсан. Эх, нярайн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ үзүүлдэг амаржих газруудын ажиллагсдын 87.1 хувь нь эмэгтэй, 12.9 хувь нь эрэгтэй байгаа нь хүйсийн хувьд ялгаатай мөн нас болон боловсролын түвшин статистик ач холбогдолгүй байсан бол ажил мэргэжил,

тухайн салбарт ба ажлын байранд ажилласан жил статистик ач холбогдолтой ( $p < .001$ ) байна (Table 1).

**Table 1. Study participant's general information**

Variables	Frequency (percent)	P value
Gender		
Male	62 (12.9)	.416
Female	418 (87.1)	
Age		
18-25	69 (14.37)	.380
26-35	185 (38.54)	
36-45	113 (23.54)	
46<	113 (23.54)	
Educational level		
Post-secondary non-tertiary education	115 (24.0)	.313
Short cycle tertiary education	52 (10.8)	
Diploma	74 (15.4)	
Bachelor	200 (41.7)	
Masters	36 (7.5)	
Doctorate	3 (0.6)	
Occupation		
Administration officials	46 (9.5)	.000
Doctor	75 (15.6)	
Nurse, obstetrician	208 (43.3)	
Economic officials	46 (9.5)	
Care givers and service assistant	105 (21.8)	
Year worked in this sector		
≥1 year	77 (16.0)	.009
2-5 years	148 (30.8)	
6-9 years	91 (19.0)	
10years≤	164 (34.2)	
Year worked in this workplace		
≥1 year	118 (24.6)	.001
2-5 years	160 (33.3)	
6-9 years	92 (19.2)	
10years≤	110 (22.9)	

Судалгааны дүнг нэгтгэн үзвэл нийт ажиллагчдын сэтгэл ханамж 80.7 хувь байсан бол Өргөө амаржих газрынх 75.4 хувь, Хүрээ амаржих газрынх 77.9 хувь, Амгалан амаржих газрынх 88.8 хувьтай байна. Миннесатогийн асуумжийн “Би тогтвортой ажлын байраар хангагдсан”, “Би бусдын төлөө ажиллаж хөдөлмөрлөх боломжтой”, “Хамт олон дунд нэг гишүүн нь байж чаддаг” гэсэн асуултанд 90 ба түүнээс дээш сэтгэл ханамжтай, ихэвчлэн “шийдвэр гаргалтанд миний санал бодол тусгагддаг”, “миний цалин болон нэмэгдэл нь хийж буй ажил үүрэгтэй минь тохирсон”, “албан тушаал ахих боломжоор хангагдсан”,

“Олон төрлийн өөр өөр зүйл хийх боломж олгодог” “Удирдлагын шийдвэр болон бусад ажил үүргийн үнэлгээг дүгнэн шүүх эрхтэй”, “Өөрийн ажлын туршлага, шинэ санаагаа ажилд дээрээ турших боломжтой” гэсэн асуултанд сэтгэл ханамж 75.6 хувь ба түүнээс бага хувь байдаг гэжээ. Бидний судалгаанд хамрагдсан оролцогчид гүйцэтгэж буй ажил мэргэжлийн ялгаатай байдал нь сэтгэл ханамжид нөлөөлж байгаа нь ажиглагдсан. Асрагч 75.3 хувь, аж ахуйн ажилтан 75 хувь, эх баригч, сувилагч 76.5 хувь, эмч 81.4 хувь, захиргааны албан хаагч 83.1 хувь байгаа нь захиргаа болон эмч нарын гүйцэтгэж буй ажил үүргээсээ илүү өндөр сэтгэл

ханамжтай байгаа бол бусад мэргэжилтнүүдийн хувьд адил түвшинд байв. Ажиллагчдын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ  $p < 0.001$ ,  $r^2 = 0.89$  гарсан нь харилцан бие биеэ илтгэх чадвар, харилцан

хамаарал өндөртэй байсан. Кронбахын альфа коэффициент  $\alpha = 0.90$  гарсан нь тус асуумжийн үнэн зөв байдалтай нийцэж байна (Table 2).

**Table 2. Mean score of satisfaction health care staff according to items related satisfaction by using the short form of the Minnesota Satisfaction Questionnaire**

Items	Maternity home			Mean
	Urguu	Khuree	Amgalan	
1 Being able to keep busy all the time	77.3	79.7	81.8	79.6
2 The chance to work alone on the job.	82.6	84.5	90.7	85.9
3 The chance to do different things from time to time.	67.9	71.7	87.2	75.6
4 The chance to be "somebody" in the community.	88.4	88.0	93.4	89.9
5 The way my boss handles his/her workers.	72.3	75.5	87.8	78.5
6 The competence of my supervisor in making decisions.	65.4	72.8	83.7	74.0
7 Being able to do things that don't go against my conscience.	72.0	73.0	85.4	76.8
8 The way my job provides for steady employment.	87.9	89.6	93.9	90.5
9 The chance to do things for other people.	88.2	89.6	93.3	90.4
10 The chance to tell people what to do.	81.5	83.2	91.6	85.5
11 The chance to do something that makes use of my abilities.	73.7	75.5	89.9	79.7
12 The way company policies are put into practice.	74.3	78.7	91.9	81.7
13 My pay and the amount of work I do.	63.8	70.6	79.3	71.2
14 The chances for advancement on this job.	65.6	65.9	85.4	72.3
15 The freedom to use my own judgment.	67.5	74.1	86.6	76.0
16 The chance to try my own methods of doing the job.	68.5	71.0	90.7	76.7
17 The working conditions.	72.4	71.5	93.4	79.1
18 The way my co-workers get along with each other	79.0	82.7	90.0	83.9
19 The praise I get for doing a good job.	76.7	74.4	87.0	79.4
20 The feeling of accomplishment I get from the job.	84.1	86.1	93.4	87.9

### Хэлцэмж

Судалгаанд амаржих газрын ажиллагчдын сэтгэл ханамж 80.7 хувь байна. Ихэвчлэн цалин нэмэгдэл, өөрийгөө хөгжүүлэх боломж зэрэгт сэтгэл ханамж 75.6 ба түүнээс бага, эх баригч, сувилагч болох эмнэлгийн мэргэжилтэнүүд сэтгэл ханамж бага байгаа нь Bodur S [7] нар (2002)-ын судлаачдын судалсан судалгаатай дүйж байна. Ажлын байран дахь сэтгэл ханамж талаарх David H. [8] нар (2010) -ын судлаачдын Энэтхэг улсад 1916 эрүүл мэндийн ажилтнуудын дунд хийгдсэн судалгааны үр дүн нь хийж буй ажлын чиглэлээс хамаарч сэтгэл ханамж өөр өөр байна гэж дүгнэсэн нь манай судалгааны ажлын байр, мэргэжлээс хамааран сэтгэл ханамжийн үнэлгээ ялгаагүй адил байснаас зөрүүтэй байна. Судалгааны үр дүнгийн найдвартай байдлыг шалгаж үзэхэд

Кронбахын альфа утга нь ажиллагчдын сэтгэл ханамж 0.902 байсан нь бидний судалгаантай адил үр дүн гарсан байна.

Ажиллагчдын өгсөн сэтгэл ханамжийн үнэлгээг харьцуулан итгэх түвшинг 95 авч регрессийн шинжилгээ хийж үзэхэд стандарт хазайлт 0.05,  $p$  утга  $< 0.001$ ,  $r^2 = 0.89$  гарсан нь харилцан бие биенээ илтгэх чадвар, харилцан хамаарал өндөртэй байсан. Нийт амаржих газруудын ажиллагчдын сэтгэл ханамж 77.9 хувь байсан бол Өргөө амаржих газрынх 75.4 хувь, Хүрээ амаржих газрынх 77.9 хувь, Амгалан амаржих газрынх 88.8 хувьтай байсан нь Америкийн Нэгдсэн Улсын Хүний нөөцийн нийгэмлэгээс хийсэн нийт ажиллагчдын сэтгэл ханамжийн судалгааны дүнтэй (77%-88%) ижил утгатай байна [9]. Ажиллагчдын сэтгэл ханамжид нөхөн олговор, харилцаа хандлага, сургалт, ажил

мэргэжлийн өсөлтийг дэмждэг удирдлага, баг хамт олноор ажиллах, аюулгүй ажлын орчин [10-17] зэрэг хэд хэдэн хүчин зүйл эерэгээр нөлөөлдөг болохыг олон судлаачид харуулсан байдаг нь бидний судалгаандаа ашигласан Миннесотогийн асуумжаар мөн ажиглагдсан.

#### Дүгнэлт:

1. Амаржих газрын ажиллагчид нь ажил мэргэжилдээ үнэнч, сонирхолтой байдаг ч ажлын байранд өөрийгөө хөгжүүлэх, чадваржуулах цаг хугацаа, нөхцөл хомс, цалингийн байдал сэтгэл ханамжид сөргөөр нөлөөлж байна.
2. Амаржих газрын ажиллагчдын сэтгэл ханамжид хийж буй ажлын чиглэлээс хамаарч өөр өөр байна.

#### Талархал

Энэхүү судалгааг хийхэд дэмжлэг үзүүлсэн Нийслэлийн Өргөө, хүрээ амаржих газрын удирдлага, хамт олонд талархсан сэтгэлээ илэрхийлье.

#### Ном зүй

1. Li, H. & Mu, H. Y. (2014). Strategies for increasing employee engagement based on the Chinese context. China Collective Economy, (6), 74–76. In Chinese.
2. World Health Organization. Health workforce requirements for universal health coverage and the Sustainable Development Goals. Hum Resour Health Obs. 2016;17
3. Luoma M. Increasing the motivation of health care workers. Capas Proj Tech Brief. 2006;7
4. Veld, M., Paauwe, J. and Boselie, P (2010), "HRM and Strategic Climates in Hospitals: Does the Message Come across at the Ward Level?", Human Resource Management Journal, 20: 339–56.
5. Freeborn DK, Hooker RS. Satisfaction of physician assistants and other non-physician providers in a managed care setting. Public Health Rep 1995; 110: 714–719.
6. Dunkin J, Juhl N, Stratton T, Geller J, Ludtke R. Job satisfaction and retention of rural community health nurses in North Dakota. J Rural Health 1992; 8: 268–275.
7. Bodur S. Job satisfaction of health care staff employed at health centres in Turkey. Occup. Med. Vol.2002. 52 No. 6:353–355
8. David H Peters, Subrata Chakraborty, Prasanta Mahapatra. Job satisfaction and motivation of

- health workers in public and private sectors: cross-sectional analysis from two indian states. Human resources for health, 2010 8(27):2-11
9. Committee on Quality of Health Care in America. Crossing the quality chasm: a new health system for the 21st century Institute of Medicine . National Academy Press; Washington, DC: 2001, 351-354
  10. Tadese T, Mohamed A, Mengistie A. Assessment of factors influencing job satisfaction among health care providers, federal police referral hospital, Addis Ababa, Ethiopia. Ethiop J Health Dev (EJHD). 2016;29(2) 119-126
  11. Bekru ET, Cherie A, Anjulo AA. Job satisfaction and determinant factors among midwives working at health facilities in Addis Ababa city, Ethiopia. PLoS ONE. 2017;12(2):1-16
  12. Chaulagain N, Khadka DK. Factors influencing job satisfaction among healthcare professionals at Tilganga eye centre, Kathmandu, Nepal. Int J Sci Technol Res. 2012;1(11):32–6.
  13. Deriba BK, Sinke SO, Ereso BM, Badacho AS. Health professionals' job satisfaction and associated factors at public health centers in West Ethiopia. Hum Resour Health. 2017;15(1):36.
  14. Eker L, Тъзын EH, Daskapan A, Сыренкүк Ц. Predictors of job satisfaction among physiotherapists in Turkey. J Occup Health. 2004;46(6):500–5.
  15. Geleto A, Baraki N, Atomsa GE, Dessie Y. Job satisfaction and associated factors among health care providers at public health institutions in Harari region, eastern Ethiopia: a cross-sectional study. BMC Res Notes. 2015;8(1):394.
  16. Khamlub S, Harun-Or-Rashid M, Sarker MAB, Hirosawa T, Outavong P, Sakamoto J. Job satisfaction of health-care workers at health centers in Vientiane Capital and Bolikhamsai Province, Lao PDR. Nagoya J Med Sci. 2013;75(3–4):233.
  17. Schwendimann R, Dhaini S, Ausserhofer D, Engberg S, Зъсига F. Factors associated with high job satisfaction among care workers in Swiss nursing homes—a cross sectional survey study. BMC Nurs. 2016;15(1):37.

*Танилцаж, нийтлэх санал өгсөн:  
Анагаах ухааны доктор, профессор  
Д.Мөнхцэцэг*