

Байгууллагын соёлын үнэлгээ (АШУҮИС-ийн Эм зүйн сургуулийн жишээ дээр)

Б.Отгонбилэгт¹, Б.Мягмарсүрэн¹, С.Пүрэвсүрэн¹, С.Мөнхбат¹

¹АШУҮИС, Эм зүйн сургууль, Эмнэлзүйн эм зүй, менежментийн тэнхим
Цахим шуудан: dpt21e005@gt.mn.ums.edu.mn, Утас: 96470208

Түлхүүр үг:

Үнэт зүйл
Итгэл үнэмшил
Зан үйлийн хэм
хэмжээ
Зан заншил

Товч утга:

Үндэслэл: Байгууллагын хөгжилд байгууллагын үнэт зүйл, итгэл үнэмшил, зан үйлийн хэм хэмжээ, харилцааны соёл, хамтын ажиллагааны хэв маяг зэргээр илэрхийлэгддэг байгууллагын соёл чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Ялангуяа эрүүл мэндийн салбарын мэргэжилтэн бэлтгэдэг боловсролын байгууллагын хувьд байгууллагын соёл нь зөвхөн дотоод уур амьсгал төдийгүй ирээдүйн мэргэжилтний мэргэжлийн ёс зүй, хандлага, харилцааны соёл төлөвшихөд чухал нөлөө үзүүлдэг. Монгол Улсын их, дээд сургуулиудад байгууллагын соёлын талаарх ойлголт, байгууллагын үнэт зүйлс, зан үйлийн хэм хэмжээ болон сэтгэл ханамжийн уялдаа холбоог цогцоор нь авч үзсэн судалгаа ховор байгаа нь үндэслэл боллоо. **Зорилго:** АШУҮИС-ийн Эм зүйн сургуулийн багш, ажилтан болон оюутнуудын байгууллагын соёлын талаарх мэдлэг, хандлагыг тодорхойлж сэтгэл ханамжтай харьцуулан үнэлэх зорилго тавив. **Арга, аргачлал:** Судалгааг аналитик судалгааны нэг агшингийн загвараар хийж гүйцэтгэсэн ба Эм зүйн сургуульд ажиллаж буй багш, ажилтан болон суралцаж буй оюутнуудыг хамруулан нийт 194 оролцогчоос асуумж хуудсаар мэдээлэл цуглуулав. Судалгааны мэдээллийг SPSS-26.0 программ ашиглан боловсруулж, $P < 0.05$ үед статистик ач холбогдолтой гэж үзэв. **Үр дүн:** Судалгаанд нийт 194 оролцогч хамрагдсан бөгөөд 87.6% нь оюутан, 12.4% нь багш байв. Оролцогчдын 93.3% нь эмэгтэй, 6.7% нь эрэгтэй байсан. Судалгаанд оролцогчдын өөрийн үнэлгээгээр байгууллагын соёлын бодлогын талаар 47.9% нь дунд зэрэг мэддэг, 19.6% нь сайн, 4.6% нь маш сайн мэддэг гэж үнэлсэн бол 24.2% нь мэдэхгүй, 3.6% нь огт мэдэхгүй гэж хариулсан байна. Бүлэг хооронд харьцуулан судлахад сэтгэл ханамжийн дундаж оноо багш, ажилтанд 3.73, төгсөлтийн болон төгсөлтийн дараах сургалтын оюутнуудад 4.19, төгсөлтийн өмнөх сургалтын оюутнуудад 3.42 байсан бөгөөд статистикийн ач холбогдол бүхий ялгаа илэрсэн ($p = 0.003$). Төгсөлтийн өмнөх сургалтын оюутнуудын дунд 5-р дамжааны оюутнууд байгууллагын соёлыг хамгийн өндөр үнэлсэн (Үнэт зүйлс 3.99, зан үйл 4.14, сэтгэл ханамж 3.56) бол 4-р дамжаанд зан үйлийн хэм хэмжээ (2.88) болон сэтгэл ханамж (2.41) хамгийн бага байв ($p < 0.05$). Сэтгэл ханамжийн түвшингээр оролцогчдын 41.2% нь “Сайн”, 29.4% нь “Маш сайн” гэж үнэлсэн бөгөөд байгууллагын соёлын бодлогын мэдлэг болон сэтгэл ханамжийн хооронд статистикийн ач холбогдол бүхий эерэг хамаарал илэрсэн ($p = 0.001$). Мөн сэтгэл ханамж нь байгууллагын соёлын үзүүлэлтүүдтэй эерэг хамааралтай байсан ба хамгийн хүчтэй хамаарал нь дотоод орчны соёл, тав тух ($r = 0.802$), байгууллагын имиж ($r = 0.787$), мэдээллийн хүртээмж ($r = 0.760$) байв. **Дүгнэлт:** Эм зүйн сургуулийн багш, ажилтан, оюутнуудад байгууллагын соёлын үнэт зүйлс, зан үйлийн хэм хэмжээг үнэлэх хандлага нь тэдний албан тушаал, туршлагаас хамааран харилцан адилгүй байна. Соёлын бодлогыг хангалттай түвшинд мэддэг хүмүүсийн сэтгэл ханамж өндөр байгаа бол мэдлэг багатай оролцогчдын сэтгэл ханамж доогуур байна.

Үндэслэл: Байгууллагын соёл нь тухайн байгууллагын үнэт зүйл, итгэл үнэмшил, зан үйлийн хэм хэмжээ, харилцааны хэв маяг, хамтын ажиллагаа, удирдлагын арга барил зэргээр илэрхийлэгдэж, байгууллагын тогтвортой хөгжил, нэр хүнд, гүйцэтгэлийн чанарт шууд нөлөөлдөг.¹ Ихэнх байгууллагын соёлын тодорхойлолтууд нь байгууллагын доторх хувь хүмүүсийн дунд хуваалцсан шинж чанар гэж тодорхойлдог тул байгууллагын соёл нь байгууллагыг харах, шинжлэх томруулах шил болж өгдөг байна.²

Ялангуяа Эм зүйн сургууль нь нийгмийн эрүүл мэндийг хамгаалах үйл хэрэгт оролцох, эм зүйн тусламж үйлчилгээг үзүүлэх мэргэжилтэн бэлтгэдэг онцлогтой тул байгууллагын соёл нь зөвхөн дотоод орчны уур амьсгал төдийгүй ирээдүйн мэргэжилтний ёс зүй, хариуцлага, харилцааны соёлд шууд нөлөөлөх ач холбогдолтой.³ Байгууллагын соёлын бодлогыг гүнзгий ухамсарлах нь хамт олны харилцааны ур чадварыг сайжруулах, үйлчлүүлэгчид үзүүлэх үйлчилгээний чанарыг нэмэгдүүлэх, байгууллагын нэр хүндийг бэхжүүлэхэд чухал үүрэгтэй.⁴

Их, дээд сургуулиудад байгууллагын соёл нь байгууллагын үнэт зүйлсийг төлөвшүүлэх, хамтын ажиллагааг дэмжих, суралцагчдын мэргэжлийн хандлагыг хөгжүүлэхэд чухал үүрэгтэй бөгөөд боловсролын байгууллагын удирдлагын тогтолцоотой нягт уялдаатай байдаг.⁵ Монгол Улсын их, дээд сургуулиудад байгууллагын соёлын бодлого, соёлын орчны талаарх ойлголт, хувь хүний итгэл үнэмшил, зан үйлийн хэмжээ, сэтгэл ханамжийн уялдаа холбоог иж бүрэн судалсан судалгаа харьцангуй ховор байна. Ихэнх судалгаанд сургалтын чанар, удирдлагын менежмент, оюутны сэтгэл ханамж зэрэг асуудлыг тусад нь авч үзсэн боловч байгууллагын соёлын бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг цогцоор нь авч үзэн, хувь хүний соёлын төлөвшил болон сэтгэл ханамжийн хамаарлыг тодорхойлсон судалгаа ховор байгаа нь энэхүү судалгааг хийх үндэслэл боллоо.

Зорилго: Эм зүйн сургуулийн багш, ажилтан, оюутнуудын соёлын бодлогын талаарх мэдлэг, хандлагыг сэтгэл ханамжтай харьцуулан үнэлэх.

Зорилт:

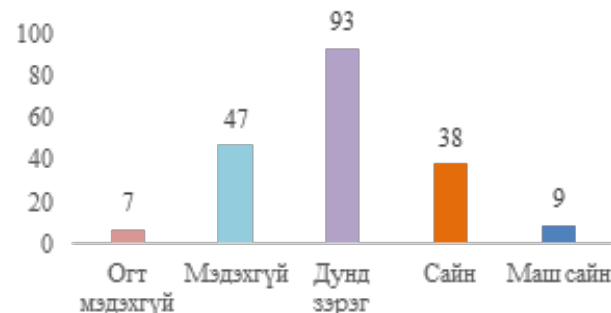
1. Эм зүйн сургуулийн багш, ажилтан, оюутнуудын соёлын бодлогын талаарх мэдлэг, бүрэлдэхүүн хэсгүүд (үнэт зүйлс, хэм хэмжээ, зан үйл)-д хандах хандлагыг үнэлэх
2. Багш, ажилтан, оюутнуудын Эм зүйн сургуулийн соёлын сэтгэл ханамжийн түвшинг соёлын бодлогын мэдлэг, хандлагатай харьцуулан үнэлэх

Арга, аргачлал: Энэхүү судалгааг аналитик судалгааны нэг агшингийн загвараар АШУҮИС-ийн Судалгааны ёс зүйн хяналтын хорооны 2025 оны 04-р сарын 25-ны өдрийн хурлаар хэлэлцүүлж судалгаа хийх ёс зүйн зөвшөөрөл авч (Хурлын тэмдэглэл 24-25/08-02) хийж гүйцэтгэв. Судалгаанд 2025 оны байдлаар Эм зүйн сургуульд ажиллаж буй багш, ажилтан, төгсөгч болон суралцаж буй оюутнуудыг эх олонлог болгон

таниулсан зөвшөөрлийн хуудас бүхий асуумж ашиглан нийт 194 хүнийг хамруулсан. Судалгааны мэдээллийг нийгэм хүн ам зүйн үзүүлэлт, итгэл үнэмшил, үнэт зүйлс (15 асуулт), зан үйлийн хэмжээ ба зан заншил (10 асуулт), байгууллагын талаарх сэтгэл ханамж (11 асуулт) гэсэн нийт 4 бүлэг асуумж хуудсаар цуглуулав. Судалгааны үр дүнгийн тоон үзүүлэлтийн статистик боловсруулалтад SPSS-26.0 программыг ашиглаж, $P < 0.05$ үед статистик ач холбогдолтой гэж үзэв.

Үр дүн: Судалгаанд нийт 194 оролцогч хамрагдсан бөгөөд 87.6% нь оюутан, 12.4% нь багш байв. Оролцогчдын 93.3% нь эмэгтэй, 6.7% нь эрэгтэй байсан. Багш нарын хувьд магистрын зэрэгтэй багш нар ($n=15$) давамгайлж, дэд профессор цолтой багш ($n=4$) профессор цолтой багш нараас их байв. Ажилласан жилийн хувьд 1–10 жил ажилласан багш нар зонхилж байна. Төгсөлтийн өмнөх сургалтын оюутнуудын хувьд ихэнх нь 5-р дамжаа (56.5%) болон 3-р дамжаанд (38.2%) суралцдаг байв.

Судалгаанд хамрагдагсдын Эм зүйн сургуулийн соёлын бодлогын талаарх мэдлэгийг өөрсдөөр нь үнэлүүлэхэд оролцогчдын 47.9% ($n=93$) нь сургуулийн соёлын бодлогыг дунд зэрэг мэддэг гэж үнэлсэн байна. Харин 19.6% ($n=38$) нь сайн, 4.6% ($n=9$) нь маш сайн мэддэг гэж хариулсан бол 24.2% ($n=47$) нь соёлын бодлогыг мэдэхгүй, 3.6% ($n=7$) нь огт мэдэхгүй гэж үнэлжээ. (Зураг 1)



Зураг 1. Эм зүйн сургуулийн соёлын бодлогын мэдлэгийн үнэлгээ

Эм зүйн сургуулийн багш, ажилтан, төгсөгч, оюутнуудад байгууллагын соёлын бодлого бүрэлдэхүүн хэсгүүдийн талаар ойлголт, хандлагыг харьцуулан үнэлсэн дүн: Судалгаанд оролцогчдоос байгууллагын соёлын үнэт зүйлс, итгэл үнэмшил, зан үйлийн хэм хэмжээ ба зан заншил, сэтгэл ханамж гэсэн гурван хэмжүүрийн дундаж оноог багш, төгсөлтийн өмнөх сургалтын оюутан, төгсөлтийн болон төгсөлтийн дараах сургалтын оюутан гэсэн 3 бүлэгт харьцуулан үнэлэхэд 24 багш, ажилтан, оюутнуудын байгууллагын соёлын үнэт зүйлс, итгэл үнэмшлийн үнэлгээ 4.17, төгсөлтийн болон төгсөлтийн дараах сургалтын оюутнуудын хувьд 4.19, төгсөлтийн өмнөх сургалтын оюутнуудын хувьд 3.98 буюу төгсөлтийн болон төгсөлтийн дараах сургалтын оюутнуудын үнэт зүйлс, итгэл үнэмшилд хандах хандлага багш, төгсөлтийн өмнөх сургалтын оюутнуудтай харьцуулахад өндөр байна. (Зураг 2)

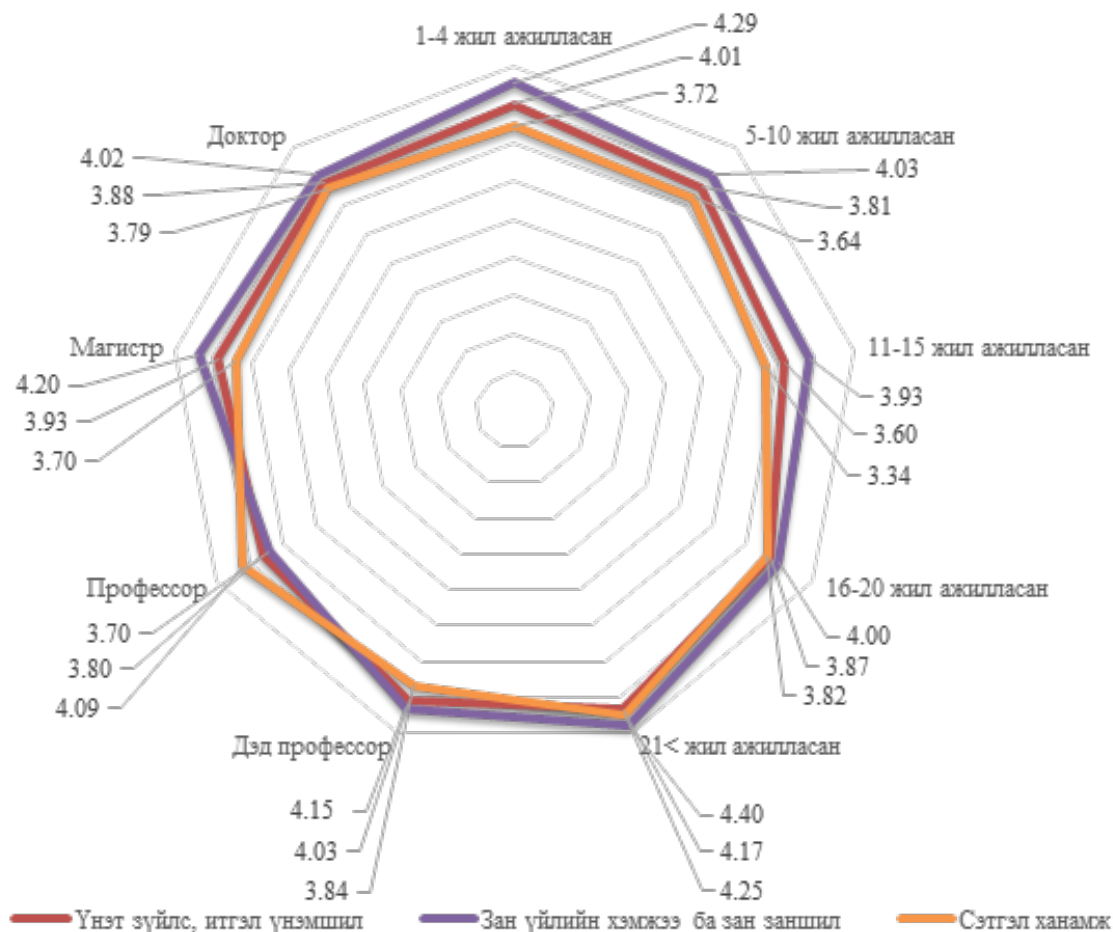


Зураг 2. Судалгаанд хамрагдагсдын байгууллагын соёлын үнэлгээ

Байгууллагын соёлын бодлогын ойлголт, сэтгэл ханамжийг багш, төгсөлтийн өмнөх сургалтын оюутан, төгсөлтийн болон төгсөлтийн дараах сургалтын оюутан гэсэн 3 бүлэг болгон бүлэг тус бүрд тодорхойлов.

Судалгаанд оролцсон багш нарын ажилласан жил, эрдмийн зэрэг, цолоос хамааран байгууллагын соёлын гурван хэмжүүрт (Yunet zuyils, зан үйл, сэтгэл ханамж) үнэлгээ хийхэд 1-4 жил ажиллагсад болон

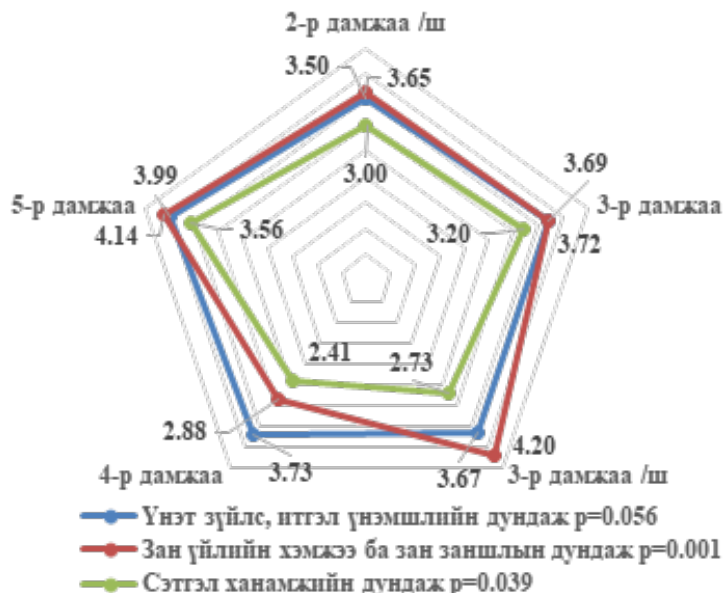
21-ээс дээш жил ажиллагсдын байгууллагын соёлын үнэлгээ харьцангуй өндөр байгаа бол 11-15 жил ажиллагсдын хувьд дээрх гурван хэмжүүрийн үнэлгээ хамгийн бага буюу буурсан (3.34-3.93) үзүүлэлттэй байна. Харин эрдмийн зэрэг, цолын хувьд магистраас доктор, дэд профессороос профессор болох тусам байгууллагын «Yunet zuyils», «зан үйл»-ийн үнэлгээ буурсан ч, «сэтгэл ханамж»-ийн үнэлгээ (3.79-4.09) эсрэгээрээ өсөх хандлагатай байна. (Зураг 3)



Зураг 3. Багш нарын байгууллагын соёлын үнэлгээг тодорхойлсон дүн

Судалгаанд хамрагдсан төгсөлтийн өмнөх сургалтын нийт 131 оюутныг суралцаж буй дамжаагаар байгууллагын соёлын гурван хэмжүүрийг харьцуулахад үнэт зүйлс, итгэл үнэмшил болон зан үйлийн хэм хэмжээ ба зан заншил бүлгийн дундаж оноо статистик ач холбогдол бүхий ялгаатай байсан ба 5-р дамжааны оюутнууд байгууллагын соёлыг бүх үзүүлэлтээр хамгийн өндөр (үнэт зүйлс 3.99, зан үйл

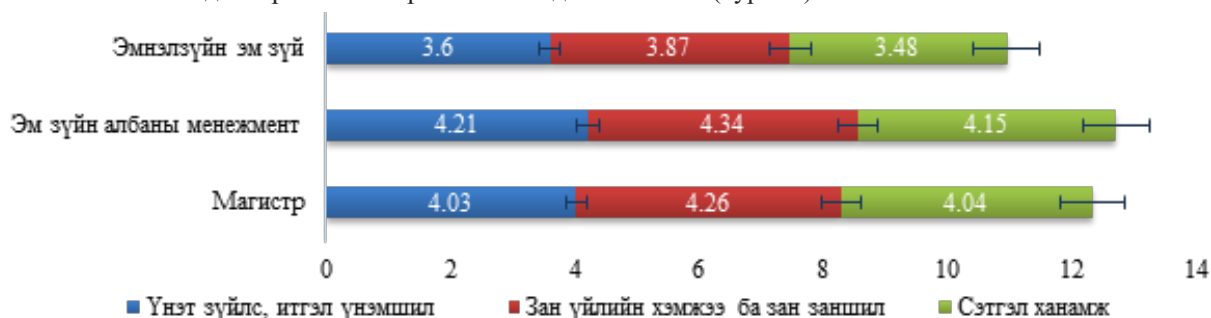
4.14, сэтгэл ханамж 3.56) үнэлсэн байна. Харин 4-р дамжааны оюутнуудын хувьд зан үйлийн хэм хэмжээ (2.88) болон сэтгэл ханамжийн үнэлгээ (2.41) бусад дамжаатай харьцуулахад хамгийн бага үзүүлэлттэй байсан бол шаталсан 3-р дамжааны сургалтын оюутнууд үнэт зүйлс (3.67), зан үйлийг (4.20) өндөр үнэлсэн хэдий ч сэтгэл ханамж нь илт бага (2.73) байв. (Зураг 4)



Зураг 4. Төгсөлтийн өмнөх сургалтын оюутнуудын байгууллагын соёлын үнэлгээг тодорхойлсон дүн

Төгсөлтийн болон төгсөлтийн дараах нийт 41 суралцагчдын суралцаж буй чиглэлээр байгууллагын соёлын гурван хэмжүүрийг харьцуулан үнэлэхэд статистик ач холбогдол бүхий ялгаагүй байсан хэдий

ч Эм зүйн албаны менежмент болон Магистрын хөтөлбөрийн суралцагчид байгууллагын соёлын бүх үзүүлэлтийг харьцангуй өндөр (4.03-4.34) үнэлсэн байна. (Зураг 5)



Зураг 5. Төгсөлтийн болон төгсөлтийн дараах сургалтын суралцагчдын байгууллагын соёлын үнэлгээг тодорхойлсон дүн

Эм зүйн сургуулийн багш, ажилтан, оюутнуудын соёлын сэтгэл ханамжийн түвшинг үнэлсэн дүн: Сэтгэл ханамжийн түвшинг ангилан үзэхэд нийт оролцогчдын 41.2% нь “Сайн”, 5.7% нь “Бага” түвшний үнэлгээ өгсөн байна. “Маш сайн” гэж үнэлсэн оролцогчид 29.4%-ийг эзэлж байна. (Хүснэгт 1)

Хүснэгт 1. Судалгаанд хамрагдагсдын сэтгэл ханамжийн түвшин

Сэтгэл ханамжийн түвшин	Оролцогчдын тоо (n)	Хувь (%)
Маш бага	2	1.0%
Бага	11	5.7%
Дунд	44	22.7%
Сайн	80	41.2%
Маш сайн	57	29.4%
Нийт	194	100%

Судалгаанд оролцогчдын соёлын бодлогын мэдлэг болон сэтгэл ханамжийн түвшний хамаарал: Оролцогчдын соёлын бодлогын мэдлэг нэмэгдэхийн хэрээр сэтгэл ханамжийн түвшин дагаж өсөх эерэг хандлага ажиглагдаж байна. Тухайлбал, сэтгэл ханамжаа «Маш сайн» ($n=57$) болон «Сайн» ($n=80$) гэж үнэлсэн оролцогчдын дийлэнх нь соёлын бодлогын талаар дундаас дээш түвшний мэдлэгтэй байна. Харин сэтгэл ханамж «Бага» болон «Маш бага» гэж хариулсан оролцогчдын хувьд соёлын бодлогын мэдлэг нь «Огт мэдэхгүй» эсвэл «Мэдэхгүй» гэсэн ангилалд түлхүү төвлөрчээ. (Хүснэгт 2)

Хүснэгт 2. Судалгаанд оролцогчдын соёлын бодлогын мэдлэг болон сэтгэл ханамжийн түвшний хамаарал

Соёлын бодлогын мэдлэг Сэтгэл ханамж	Маш бага	Бага	Дунд	Сайн	Маш сайн	р утга
Огт мэдэхгүй	1	0	3	2	1	0.001
Мэдэхгүй	0	7	11	21	8	
Дунд зэрэг	1	4	24	39	25	
Сайн	0	0	6	15	17	
Маш сайн	0	0	0	3	6	
Нийт	2	11	44	80	57	

Байгууллагын соёлын үзүүлэлтүүд ба сэтгэл ханамжийн хоорондын хамаарлыг судалсан дүн: Сэтгэл ханамж нь байгууллагын соёлын ихэнх үзүүлэлтүүдтэй эерэг, статистикийн ач холбогдолтой хамааралтай байв ($p<0.01$). Хамгийн хүчтэй хамаарал нь дотоод орчны соёл, тав тух ($r=0.802$), байгууллагын имиж ($r=0.787$) болон дотоод сүлжээ, мэдээллийн хүртээмж ($r=0.760$) үзүүлэлтүүдтэй ажиглагдаж байна.

Хүснэгт 3. Байгууллагын соёлын үзүүлэлтүүд ба сэтгэл ханамжийн хамаарал (r)

Үзүүлэлт	Сэтгэл ханамж (r)
Сургуулийн соёлын бодлогын мэдлэг	0.320**
Инновац, шинэчлэл	0.578**
Ёс зүйг өдөр бүр баримтлах	0.623**
Хувь хүний хөгжлийг дэмжих	0.575**
Байгууллагын өөрчлөлтийн ойлгомжтой байдал	0.548**
Соёлын эерэг нөлөө	0.587**
Мэргэжлийн өсөлтөд итгэх итгэл	0.538**
Байгууллагаараа бахархах	0.516**
Байгууллагын имиж	0.787**
Дотоод орчны соёл, тав тух	0.802**
Дотоод сүлжээ, мэдээллийн хүртээмж	0.760**
Удирдлагын шийдвэр гаргалт	0.750**

Тайлбар: * $p<0.05$, ** $p<0.01$

Хэлцэмж: Scott T, Mannion R (2003) нар эрүүл мэндийн байгууллагын соёлын талаарх судалгаандаа байгууллагын соёлын бодлогын талаарх ойлголт дунд түвшинд байх нь байгууллагын дотоод мэдээллийн урсгал, харилцааны тогтолцоотой холбоотой байж болохыг тэмдэглэсэн байна.⁶ Бидний судалгаагаар АШУҮИС-ийн Эм зүйн сургуулийн багш, ажилтан, оюутнуудын байгууллагын соёлын талаарх ойлголт, үнэлгээг үнэт зүйлс, зан үйлийн хэм хэмжээ, сэтгэл ханамж гэсэн гурван үндсэн хэмжүүрээр үнэлэхэд 47.9% нь байгууллагын соёлын бодлогыг “Дунд зэрэг” мэддэг гэж үнэлсэн нь байгууллагын соёлын бодлогын талаарх мэдээлэл, танилцуулга хангалттай түвшинд хүрээгүй байж болзошгүй юм.

Altbach PG (2019) нар их, дээд сургуулийн байгууллагын соёлын судалгаанд төгсөгчид болон ажил эрхэлж буй мэргэжилтнүүд байгууллагын үнэт зүйлсийг илүү бодитой үнэлэх хандлагатай байдаг гэж дурдсан байна.⁵ Бидний судалгаанд төгсөлтийн болон төгсөлтийн дараах сургалтын оюутнууд байгууллагын үнэт зүйлс болон зан үйлийн хэм хэмжээг багш, төгсөлтийн өмнөх сургалтын оюутнуудтай харьцуулахад илүү өндөр үнэлсэн байна. Энэ нь байгууллагын орчинд илүү удаан хугацаанд суралцаж, мэргэжлийн туршлага хуримтлуулсан байдалтай холбоотой байж болох юм.

Robbins SP, Judge TA. (2019) нар байгууллагын зан үйлийн судалгаанд ажлын туршлага дунд шатанд хүрэх үед ажлын ачаалал болон карьерын дарамт нэмэгддэг бөгөөд энэ нь байгууллагын талаарх үнэлгээнд тодорхой хэмжээгээр нөлөөлдөг гэсэн байна.² Бидний судалгааны үр дүнд багш нарын ажилласан жилээс хамааран байгууллагын соёлын үнэлгээнд ялгаа ажиглагдсан нь байгууллагын доторх карьерын үе шаттай холбоотой байж болох буюу 1–10 жил болон 16-аас дээш жил ажилласан багш нар байгууллагын соёлыг харьцангуй өндөр үнэлсэн бол 11–15 жил ажилласан багш нарын үнэлгээ бага байсантай дүйж байна.

Hofstede G (2010) нар байгууллагын соёлын судалгаандаа байгууллагын үнэт зүйлсийг ойлгох байдал нь тухайн байгууллагад өнгөрүүлсэн хугацаа болон туршлагаас ихээхэн хамаардаг гэж үзсэн.⁷ Төгсөлтийн өмнөх сургалтын оюутнуудын хувьд дамжаа ахих тусам байгууллагын соёлын талаарх ойлголт нэмэгдэх хандлага ажиглагдсан бөгөөд 5-р дамжааны оюутнууд байгууллагын соёлыг хамгийн өндөр үнэлсэн нь төстэй байна.

Lok P, Crawford J (2004) нарын судалгаанд байгууллагын соёл болон удирдлагын хэв маяг нь ажилтнуудын ажлын сэтгэл ханамжид шууд нөлөөлдөг тухай дурдсан байна.⁸ Бидний судалгаанд байгууллагын соёлын бодлогын талаарх мэдлэг нэмэгдэхийн хэрээр байгууллагын сэтгэл ханамж өсөх эерэг хандлага ажиглагдсан нь байгууллагын үнэт зүйлсийг ойлгож хүлээн зөвшөөрөх байдал нь байгууллагын уур амьсгал, хамтын ажиллагаа болон ажил, сургалтын орчны сэтгэл ханамжид чухал нөлөөтэй болохыг харуулж байна.

Дүгнэлт:

1. Эм зүйн сургуулийн багш, ажилтан, оюутнуудад байгууллагын соёлын мэдлэг, үнэт зүйлс, зан үйлийн хэм хэмжээнд хандах хандлага нь тэдний албан тушаал, туршлагаас хамааран харилцан адилгүй байна.
2. Оролцогчдын сэтгэл ханамж нь байгууллагын соёлын бодлогын мэдлэгтэй статистик ач холбогдол бүхий ($p=0.001$) шууд эерэг хамааралтай байна. Соёлын бодлогыг хангалттай түвшинд мэддэг хүмүүсийн сэтгэл ханамж өндөр байгаа бол мэдлэг багатай оролцогчдын сэтгэл ханамж доогуур байна.

Ном зүй:

1. Schein EH. *Organizational culture and leadership*. 5th ed. Hoboken: Wiley; 2017.
2. Robbins SP, Judge TA. *Organizational behavior*. 18th ed. Pearson Education; 2019.
3. World Health Organization. *Global strategy on human resources for health: Workforce 2030*. Geneva: WHO; 2020.
4. Denison DR. *Organizational culture and organizational effectiveness*. *International Handbook of Organizational Culture and Climate*. 2000.
5. Altbach PG, Reisberg L, de Wit H. *Responding to massification: Differentiation in postsecondary education worldwide*. Sense Publishers; 2019.
6. Scott T, Mannion R, Davies H, Marshall M. The quantitative measurement of organizational culture in health care. *Health Services Research*. 2003;38(3):923–945.
7. Hofstede G, Hofstede GJ, Minkov M. *Cultures and organizations: Software of the mind*. McGraw-Hill; 2010.
8. Lok P, Crawford J. The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction. *Journal of Management Development*. 2004;23(4):321–338.
9. Cameron KS, Quinn RE. *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. 3rd ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass; 2011.
10. Braithwaite J, Herkes J, Ludlow K, Testa L, Lamprell G. Association between organizational culture and patient outcomes: a systematic review. *BMJ Open*. 2017;7(11):e017708.
11. Kahn WA. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Acad Manage J*. 1990;33(4):692–724.
12. Edmondson AC. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Adm Sci Q*. 1999;44(2):350–383.
13. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: recent research and its implications. *World Psychiatry*. 2016;15(2):103–111.
14. Abdalla, W., Suresh, S., & Renukappa, S. (2020). Managing knowledge in the context of smart cities: An organizational cultural perspective. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 16(4), 1–21. <https://doi.org/10.7341/20201642>
15. Judge TA, Thoresen CJ, Bono JE, Patton GK. The job satisfaction–job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychol Bull*. 2001;127(3):376–407.
16. Azeem M, Ahmed M. The role of organizational culture in knowledge sharing and employee engagement. *J Knowl Manag*. 2021;25(2):345–362.

Assessment of organizational culture

(A Case Study of the School of Pharmacy, MNUMS)

Otgonbilegt B¹, Myagmarsuren B¹, Purevsuren S¹, Munkhbat S¹

¹Department of Clinical Pharmacy and Management, School of Pharmacy,
Mongolian National University of Medical Sciences
E-mail: dpt21e005@gt.mnum.s.edu.mn, Tel: +976-96470208

Abstract:

Background: Organizational culture, reflected through institutional values, beliefs, behavioral norms, communication culture, and patterns of collaboration, plays an important role in organizational development. In educational institutions that train health professionals, organizational culture influences not only the internal environment but also the formation of future professionals' ethics, attitudes, and communication culture. In Mongolia, there is limited research that comprehensively examines organizational culture, institutional values, behavioral norms, and their relationship with satisfaction in higher education institutions. This formed the rationale for the present study.

Aim: This study aimed to comparatively assess the perceptions and attitudes of faculty, staff, and students toward organizational culture at the School of Pharmacy, Mongolian National University of Medical Sciences.

Materials and Methods: A cross-sectional analytical study design was employed. Data were collected using a structured questionnaire from 194 participants, including faculty, staff, and students of the School of Pharmacy. The data were analyzed using SPSS version 26.0, and a p-value of <0.05 was considered statistically significant.

Results: A total of 194 participants were included in the study; 87.6% were students and 12.4% were faculty members. Most participants were female (93.3%), while 6.7% were male. Regarding self-assessed knowledge of organizational culture policy, 47.9% reported having moderate knowledge, 19.6% good knowledge, and 4.6% very good knowledge, whereas 24.2% reported not knowing and 3.6% reported having no knowledge at all. When comparing groups, the mean satisfaction score was 3.73 among faculty and staff, 4.19 among graduate and postgraduate students, and 3.42 among undergraduate students, showing a statistically significant difference ($p=0.003$). Among undergraduate students, fifth-year students rated organizational culture the highest, with scores of 3.99 for values, 4.14 for behavioral norms, and 3.56 for satisfaction. In contrast, fourth-year students had the lowest scores for behavioral norms (2.88) and satisfaction (2.41), with statistically significant differences ($p<0.05$). In terms of satisfaction level, 41.2% of participants rated their satisfaction as "Good" and 29.4% as "Very good." A statistically significant positive association was observed between knowledge of organizational culture policy and satisfaction ($p=0.001$). Satisfaction was also positively correlated with organizational culture indicators, with the strongest correlations observed for internal environmental culture and comfort ($r=0.802$), institutional image ($r=0.787$), and accessibility of information ($r=0.760$) ($p<0.01$).

Conclusions:

1. The perceptions and evaluations of organizational cultural values and behavioral norms among faculty, staff, and students of the School of Pharmacy differed according to their position and level of experience.
2. Participants who demonstrated a higher level of knowledge regarding the institution's cultural policy reported greater satisfaction, whereas those with limited knowledge showed lower levels of satisfaction.

Keywords: Values, Beliefs, Behavioral norms, Customs and traditions