ХИЛЧИН ОФИЦЕРУУДЫН УЯН ХАТАН ЧАНАР БА СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН ХАМААРАЛ

Б.Хишигжаргал
ДХИС-ийн Хилийн албаны сургуулийн сэтгэл зүйн тэнхимийн багш, докторант, хошууч

Товч агуулга: Энэхүү судалгааны зорилго нь Хилийн цэргийн офицер бүрэлдэхүүний уян хатан чанар болон ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хоорондын хамаарлыг тодорхойлох явдал байв. Судалгаанд нийт 520 алба хаагч хамрагдсан бөгөөд Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC-25), Gallup Q12 асуулгыг ашиглаж, SPSS программаар өгөгдлийг боловсруулсан. Шинжилгээний үр дүнд уян хатан чанар ба ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хооронд дунд зэргийн хүчтэй эерэг хамаарал илэрсэн (r = .505, p < .001). Олон хүчин зүйлийн регрессийн шинжилгээгээр уян хатан чанар нь сэтгэл ханамжийг статистикийн хувьд ач холбогдолтойгоор урьдчилан таамаглаж байв (β = .524, p < .001). Бүлгүүдийн ялгааны шинжилгээгээр хүйсийн хувьд хамааралд мэдэгдэхүйц ялгаа илэрсэн бол нас, бүс нутаг, гэр бүлийн байдлын хувьд ялгаа статистикийн хувьд батлагдаагүй. Судалгааны үр дүн нь хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдын сэтгэл зүйн бэлтгэлийг сайжруулах, ажлын орчны бодлогод хувь хүний уян хатан чанарыг харгалзан үзэх шаардлагатайг харуулж байна.

Түлхүүр үгс: Офицер, уян хатан чанар, сэтгэл ханамж, CD-RISC, Gallup Q12

Удиртгал

Сэтгэл зүйн уян хатан чанар гэдэг нь хувь хүн эрсдэл, бэрхшээлийн нөхцөлд амжилттай дасан зохицох, сэтгэл зүйн тэнцвэрээ хадгалан “сэргэх” чадварыг хэлдэг (Meredith et al., 2011). Өөрөөр хэлбэл, хүндрэл, тодорхойгүй байдал, бүтэлгүйтэл зэрэг таагүй нөхцөлд хурдан “буцаад босох” эерэг сэтгэл зүйн чадавх юм (Kašpárková et al., 2018a). Коннор Девидсон нар энэхүү чанарыг “бэрхшээлийн өмнө ч хөгжин дэвжих чадвар” хэмээн тодорхойлсон (Connor & Davidson, 2003). Иймээс уян хатан чанар нь хувь хүний стресстэй тэмцэх чадварыг хэмжих нэг шалгуур гэж үзэж болно.

Ажил, мэргэжлийн орчинд уян хатан чанар нь хүндрэл бэрхшээлийг даван туулж, ажил, амьдралын хэвийн хэв маягийг хадгалах гол хувь хүний нөөц болдог. Ялангуяа цэрэг, батлан хамгаалах, онцгой байдал зэрэг өндөр эрсдэлтэй албан тушаалд энэ чанар зайлшгүй шаардлагатай юм. Судалгаагаар сэтгэл зүйн уян хатан чанар өндөр хүмүүс стрессийг үр дүнтэй даван туулж, сэтгэл зүйн тогтвортой байдлаа

хадгалан ажиллах хандлагатай нь тогтоогджээ (Kašpárková et al., 2018a). Үүний улмаас Олон Улсын цэргийн байгууллагууд алба хаагчдынхаа сэтгэл зүйн уян хатан байдлыг дээшлүүлэх хөтөлбөрүүдийг өргөн нэвтрүүлж байна. Тухайлбал, АНУ зэрэг орны зэвсэгт хүчин алба хаагчдын болон тэдний гэр бүлийн сэтгэл зүйн уян хатан чанарыг дэмжих олон төрлийн хөтөлбөр, арга хэмжээг хэрэгжүүлж эхэлсэн нь энэ чиглэлд анхаарал нэмэгдсэнийг илтгэнэ. Ажлын байран дахь уян хатан чанарыг хөгжүүлэх замаар ажилтны сайн сайхан байдал, гүйцэтгэлийг дээшлүүлэх боломжтойг сүүлийн арван жилээс илүү хугацааны судалгаанууд нотолсоор байна. Тухайлбал, байгууллагад уян хатан чанарыг дээшлүүлэх сургалт зохион байгуулснаар ажилтнууд стрессээ даван туулах чадвар сайжирч, улмаар илүү сэтгэл ханамжтай, бүтээмжтэй болсон тухай илэрхий баримтууд хүртэл бий. Өндөр уян хатан чанартай ажилтнууд нь ажил дээрээ эерэг сэтгэл хөдлөлөө хадгалж, таагүй нөхцөлд ч үр дүнтэй ажиллаж чаддаг тул бага уян хатан чанартай ажилтнуудаасаа илүү ажилдаа сэтгэл ханамжтай байх хандлагатай гэж үзэх болсон.

Ажлын байрны сэтгэл ханамж гэдэг нь ажилтан өөрийн ажлын нөхцөл, туршлагаа хэрхэн үнэлж, эергээр хүлээн авч байгааг илэрхийлэх ойлголт юм. Сонгодог тодорхойлолтоор, энэ нь “ажил нэгж хүн өөрийн ажил үүрэг, ажлын үнэт зүйлсийг биелүүлж байгаа талаар мэдэрдэг тааламжтай сэтгэлийн байдал” хэмээн тодорхойлогддог (Kašpárková et al., 2018b). Ажилтны сэтгэл ханамж нь олон хүчин зүйлээс хамаарч өөрчлөгдөнө. Жишээлбэл, ажлын ачаалал, цалин хөлс, удирдлагын манлайлал, хамт олны харилцаа, ажиллах орчин, өсөж хөгжих боломж гэх мэт хүчин зүйлс нь ажилтны сэтгэл ханамжид шууд нөлөөлдөг нь судалгаагаар тогтоогджээ (Brooks & Greenberg, 2022). Ажилдаа өндөр сэтгэл ханамжтай ажилтнууд хамт олонтойгоо илүү сайн харилцаатай байж, ажил таслалт бага, байгууллагынхаа төлөө хүчин зүтгэх эрмэлзэл өндөр, мөн ажлаасаа гарах магадлал бага байдгийг өмнөх олон судалгаа нотолдог. Тухайлбал, ажилдаа сэтгэл хангалуун хүмүүс ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ өндөр авч, хамт олондоо итгэл үзүүлэх хандлага нэмэгдэж, байгууллагаасаа гарах нь бага байдаг талаар Judge нарын (2001) судалгаанд дурдаж байна (Judge et al., 2001)

Ажилтны сэтгэл ханамж өндөр байх нь зөвхөн тухайн ажилтны сэтгэл ханамж, эрүүл мэндэд эерэг нөлөөтэйгөөс гадна байгууллагын бүтээмж, үйл ажиллагааны чанарт чухал хувь нэмэр оруулдаг. Иймээс аливаа байгууллагын хувьд

ажилтнуудынхаа сэтгэл ханамжийг хэмжиж, сайжруулах нь стратегийн ач холбогдолтой хэвээр байна.

Сэтгэл зүйн уян хатан чанар болон ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хооронд хамаарал нь сүүлийн арван жилд судалгааны сонирхлыг татсан өргөн сэдвийн нэг болж байна. 2010 оноос хойших Олон Улсын олон судалгаагаар эдгээр хоёр хувьсагчийн хооронд эерэг хамаарал байдгийг давтан тогтоожээ. Тухайлбал, Jafri нар (2016), Di Fabio ба Saklofske (2018) зэрэг судлаачид уян хатан чанар өндөр байх нь ажилтай холбоотой эерэг хандлагууд, тэр дундаа ажлын байрны сэтгэл ханамж өндөр байхтай нягт холбоотойг мэдээлсэн байна (Jafri et al., 2016; Di Fabio & Saklofske, 2018). Hudgins (2016) сувилахуйн удирдах ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаагаар ч уян хатан чанар, ажлын сэтгэл ханамж хоёрын хооронд хүчтэй эерэг хамаарал байгааг олж тогтоосон бөгөөд улмаар уян хатан чанар сайтай удирдах ажилтнууд албан тушаалдаа үлдэх хандлага нь нэмэгддэгийг дурдсан байна (Hudgins, 2016).

Цэрэг, аюулгүй байдлын салбарт хийгдсэн судалгаанууд ч дээрх хандлагыг бататгаж байна. Испанийн Цэргийн академийн 363 офицер сонсогчдын дунд явуулсан нэгэн судалгаагаар сэтгэл зүйн уян хатан байдлын үзүүлэлт өндөр байх нь тэдний ажлын байрны сэтгэл ханамжийг мэдэгдэхүйц таамаглагч хүчин зүйл болж байсныг илрүүлжээ (Valor-Segura et al., 2020). Тус судалгаанд уян хатан чанар болон проактив зан чанар хоёул ажил дахь сэтгэл ханамжид эергээр нөлөөлж, эдгээр нь хамтдаа ажлын сэтгэл ханамжийн хэлбэлзлийн 10 орчим хувийг тайлбарлаж байсан гэжээ. Мөн цэргийн алба хаагчдын хувьд уян хатан чанар, идэвх санаачилгатай байдал зэрэг хувь хүний шинжүүд нь сэтгэл ханамжтай байдалтай эергээр хамааралтай нотолсон байдаг (Kuo et al., 2019).

Монгол Улсын Хил хамгаалах байгууллага нь улсынхаа хэдэн мянган километр үргэлжлэх хуурай газрын хилийг хамгаалах үүрэгтэй, цэргийн чиг үүрэг бүхий хууль сахиулах байгууллага юм. Хил хамгаалах албан хаагчдын өдөр тутмын үйл ажиллагаа нь эх орныхоо аюулгүй байдлыг хангахын тулд хилийн болон хил орчмын дэглэмийг сахиулах, тэмцэх, хууль бус наймаа, хил зөрчигчийн хөдөлгөөнийг илрүүлэн таслан зогсоох гэх мэт хариуцлагатай үүргүүдийг хамардаг. Энэхүү ажил нь онцгой нөхцөл, онцлогтой бөгөөд алба хаагчдаас өндөр сахилга бат, тэсвэр хатуужил, сэтгэл зүйн бэлтгэл шаарддаг. Монгол орны хил орчмын ихэнх хэсэг нь хүн ам сийрэг, байгалийн хүнд нөхцөлтэй байдгийг харгалзан үзвэл, хилчид алслагдсан харуул,

заставуудад удаан хугацаагаар ажиллах үед ганцаардал, гэр бүлээсээ хол байх, хязгаарлагдмал орчинд ажиллах, хилийн манаа, эрэл хайгуулын бүлгээр олон цаг явах зэрэг нь сэтгэл зүйн ачаалал болох магадлалтай. Мөн цаг уурын хувьд хахир хатуу өвөл, халуун зун, хавсарга шуурга зэрэг эрс тэс нөхцөл, үүрэг гүйцэтгэх үед хууль бус зэвсэгт этгээдтэй тулгарах, осол гэмтэл гарах гэх мэт учирч болзошгүй эрсдэл нь хилчин алба хаагчдын ажилд нэмэлт дарамт, стресс үүсгэдэг.

Хил хамгаалах чиг үүрэг гүйцэтгэгчдийн сэтгэл зүйн ачаалал нь бусад хууль сахиулах албадынхтай төстэй хэдий ч өөрсдийн онцлог стрессоруудтай байдаг аж. 2022 онд хийгдсэн нэгэн шинжилгээнд хил хамгаалах албан хаагчдад дараах гол стресс үүсгэгч хүчин зүйлс нийтлэг илэрдгийг тогтоожээ (Brooks & Greenberg, 2022). Үүнд:

- Байгууллагын орчин, нөөц: Удирдлагын сул дэмжлэг, ажиллах хүч, нөөц бололцооны хомсдол, бага цалин хөлс, тушаал дэвших боломж хязгаарлагдмал байх;
- Ажлын нөхцөл, ачаалал: Хэт их ажлын ачаалал, удаан хугацааны ээлжээс үүдэлтэй ядралт, алслагдмал, аюултай орчинд үүрэг гүйцэтгэх шаардлага;
- Нийгэм, ёс зүйн хүчин зүйл: Олон нийтийн сөрөг хандлага (нийгэмд тус ажил мэргэжлийг үнэлэх үнэлэмж бага байх), хууль бус үйлдэлтэй тэмцэх явцад ёс суртахууны хоёрдмол нөхцөл байдалтай тулгарах.

Дээрх хүчин зүйлс нь хил хамгаалах албан хаагчдын сэтгэл зүйн эрүүл мэнд, ажлын сэтгэл ханамжид сөргөөр нөлөөлөх магадлалтайг судлаачид тэмдэглэжээ. Харамсалтай нь, хилчдийн сэтгэл зүйн сайн сайхан байдал, ажиллах орчны асуудалд чиглэсэн академик судалгаа дэлхий нийтэд хангалтгүй түвшинд байна. Тусгайлан хил хамгаалах албаны ажилчдыг авч үзсэн судалгааны тоо маш цөөн, энэ нь судлаачдын зүгээс төдийлөн анхаарч ирээгүйн илрэл юм.

Монгол Улсын хэмжээнд хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдын сэтгэл зүйн байдал, ажил мэргэжлийн сэтгэл ханамжийн харилцан хамаарлыг нарийвчлан судалсан судалгаа төдийлөн хийгдээгүй байгаа нь энэ чиглэлд мэдлэг, практикийн тодорхой хоосон орон зай байгааг илтгэнэ. Ийм нөхцөлд хил хамгаалах байгууллагын 520 офицер, бие бүрэлдэхүүнийг хамруулсан энэхүү судалгаа нь сэтгэл зүйн уян хатан чанар болон ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хоорондын хамаарлыг тодорхойлох оролдлого юм.

Нэгдүгээрт, уг судалгаа нь хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдын сэтгэл зүйн төлөв байдал, түүний ажил мэргэжилтэй холбоотой сэтгэл ханамжийн талаарх суурь эмпирик мэдээлэл бий болгохыг зорьсон.

Хоёрдугаарт, уян хатан чанар ба ажлын сэтгэл ханамжийн харилцан хамаарлыг илрүүлэх нь байгууллагын хүний нөөцийн бодлого боловсруулах, сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх чиглэлд хэрэгцээтэй мэдээлэл өгч болох юм. Жишээлбэл, хэрэв уян хатан чанар өндөр байх нь сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлдэг нь судалгаагаар нотлогдвол, байгууллагын түвшинд ажилтны сэтгэл зүйн уян хатан байдлыг дэмжих хөтөлбөр, арга хэмжээ хэрэгжүүлэх шаардлага, чиглэлийг тодорхойлох үндэслэл болно. Гуравдугаарт, судалгааны үр дүнд тулгуурлан алба хаагчдын ажлын орчин, байгууллагын соёл, сэтгэл зүйн дэмжлэгийн тогтолцоонд сайжруулалт хийх боломжийг дэвшүүлэн тавих үндэслэл бүрдэнэ.

Олон улсын судалгаануудын үр дүнд тулгуурлан байгууллагын соёлыг сайжруулах, ажилтнуудад чиглэсэн сэтгэл зүйн тусламж, дэмжлэгийг тогтолцооны түвшинд төлөвлөх нь уян хатан чанарыг нэмэгдүүлэх үр дүнтэй арга хэмжээ болдог хэмээн судлаачид онцолдог (Brooks & Greenberg, 2022). Иймд энэхүү судалгаа нь манай орны хил хамгаалах байгууллагын нөхцөлд нийцсэн арга хэмжээ, бодлогын зөвлөмж боловсруулахад хувь нэмэр оруулах боломжтой юм.

Эцэст нь, хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдын ажлын онцлог болон сэтгэл зүйн ачааллыг харгалзан үзэхэд, тэдний уян хатан чанар ба ажлын байрны сэтгэл ханамжийн харилцан хамаарлыг судлах нь онолын болон практик ач холбогдолтой, цаг үеийн шаардлагатай асуудал хэмээн үзэж байна.

Судалгааны арга зүй

Судалгааны зорилго: Хилийн цэргийн офицер бүрэлдэхүүний сэтгэл зүйн уян хатан чанар болон ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хоорондын хамаарлыг тодорхойлох

Судалгааны арга: Судалгаанд дараах хоёр баталгаажсан психометр хэмжүүрийг ашиглав. Үүнд:

1. Сэтгэл зүйн уян хатан чанарын хэмжүүр (CD-RISC-25):
   Коннор, Девидсон (2003) нарын боловсруулсан тус хэмжүүр нь 25 асуулттай. Асуултуудыг 0–4 (огт хамаарахгүй – бүрэн хамаарна) гэсэн 5 түвшний Лайкерт хариултын хэлбэрээр үнэлдэг. Монгол хувилбарыг сэтгэл зүй, орчуулгын экспертүүдээр баталгаажуулсан.
   Хэмжүүрийн дотоод найдвартай байдал Cronbach's $\alpha = 0.97$ байсан.
2. Ажлын байрны сэтгэл ханамжийн судалгаа (Gallup Q12):
   Gallup байгууллагын боловсруулсан "Q12 Employee Engagement

Survey”-г ашигласан. Энэ нь ажилтны ажлын орчин дахь оролцоо, сэтгэл ханамжийг 12 шалгууруар үнэлдэг бөгөөд 6 түвшний Лайкерт хариултын хувилбартай (1 = огт санал нийлэхгүй, 6 = бүрэн санал нийлнэ). Шалгуурын дотоод найдвартай байдал α = 0.94 байна.

Түүвэр: Судалгаанд Хил хамгаалах байгууллагын анги, салбаруудад үүрэг гүйцэтгэж буй нийт 520 офицер бүрэлдэхүүнийг хамруулсан. Түүвэр нь судалгааны зорилго, төлөөлөх чадварыг хангах үүднээс нас, хүйс, бүс нутгийн байршил, албан тушаал, боловсролын суурь, гэр бүлийн байдал зэрэг гол хүн ам зүйн шинжүүдийг харгалзан сонгосон бөгөөд санамсаргүй давхар түүврийн аргаар бүрдүүлсэн.

Хүйсийн хувьд оролцогчдын 67.7% нь эрэгтэй, 32.3% нь эмэгтэй байсан бол албан тушаалын ангиллаар авч үзэхэд дэслэгч (28.7%), ахлах дэслэгч (19.6%), ахмад (23.1%), хошууч (18.1%), дэд хурандаа (10.4%) нар зонхилж байв.

Бүс нутгийн хувьд оролцогчдын 41.0% нь төвийн бүс, 17.1% нь ой тайгын бүс, 15.6% нь уулын бүс, 14.8% нь говь цөлийн бүс, хамгийн бага хувь болох 11.5% нь тал хээрийн бүсээс хамрагдсан байна.

Боловсролын түвшний хувьд оролцогчдын 53.8% нь цэргийн дээд сургууль, 46.2% нь бусад төрлийн их, дээд сургууль төгссөн. Гэр бүлийн байдлын хувьд 71.9% нь гэрлэсэн бөгөөд хамт амьдардаг, 13.8% нь гэр бүлтэй ч тусдаа амьдардаг, 7.9% нь гэрлээгүй, 5.0% нь гэрлэлтээ цуцлуулсан, 1.3% нь бэлэвсэн байв.

Эдгээр хүн ам зүйн үзүүлэлтүүд нь судалгаанд оролцогчдын төлөөлөл, олон талт байдлыг харуулж байгаа бөгөөд ажлын орчин, сэтгэл зүй, нийгмийн нөхцөл байдлын хүчин зүйлсийг шинжилгээний түвшинд тусгах боломжийг бүрдүүлсэн болно.

Үр дүн: Судалгаанд ашигласан хоёр хэмжүүрийн дотоод тохирлыг тодорхойлохын тулд Cronbach's Alpha коэффициентыг тооцоолов. Энэ үзүүлэлт нь тухайн асуулга нь тухайн үзүүлэлтийг хэмжихэд найдвартай, дотоод нийцэл нэгэн төрлийн эсэхийг илэрхийлдэг (Field, 2018). Хүснэгт 1-т нийт оноогоор гарсан α утгуудыг харуулав.

Хүснэгт 1. Хэмжүүрийн дотоод нийцлийн үзүүлэлт (Cronbach’s α)

Хэмжүүрийн нэр	Cronbach's α	Асуултын тоо (Items)
CD-RISC-24 (Уян хатан чанар нийт үзүүлэлт)	.976	24

Gallup Q12 (Ажлын байрны сэтгэл ханамж)	.945	12

Дээрх үр дүнгээс харахад хоёр хэмжүүрийн аль аль нь маш өндөр дотоод нийцэлтэй байна. Cronbach's α > .90 байх нь хэмжүүр маш найдвартай, нэгэн төрлийн байдлыг хангаж буйг илтгэнэ (George & Mallery, 2003).

Хилийн цэргийн офицер бүрэлдэхүүний сэтгэл зүйн уян хатан чанар болон ажлын байрны сэтгэл ханамж хоорондын хамаарлыг тодорхойлох зорилгоор Пирсоны корреляцийн шинжилгээ хийсэн.

Хувьсагч	1	2
1. CD-RISC нийт оноо	1	.505**
2. Gallup Q12 дундаж оноо	.505**	1

Хүснэгт 2. Уян хатан чанар, ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хоорондын Пирсоны корреляцийн коэффициент (n = 520)

Тайлбар. $p < .01$ (2-tailed).

Уян хатан чанар болон ажлын байрны сэтгэл ханамж тодорхойлох хоёр хэмжүүрийн нийт онооны корреляцийн коэффициент $r = .505$, $p < .001$ байгаа нь эдгээр хоёр хувьсагчийн хооронд дунд зэргийн эерэг хамаарал байгааг илтгэж байна. Өөрөөр хэлбэл, уя хатан чанар өндөр байх тусам тухайн алба хаагч ажлын байрандаа илүү сэтгэл ханамжтай байх хандлагатай байна. Энэхүү үр дүн нь сэтгэл зүйн уян хатан чанарыг хөгжүүлэх нь ажилтнуудын ажлын сэтгэл ханамжид эергээр нөлөөлж болохыг харуулж байгаа бөгөөд байгууллагын сэтгэл зүйн дэмжлэг, сургалтын хөтөлбөрүүдийн ач холбогдлыг нотолж байна.

Ажлын байрны сэтгэл ханамжийг (Gallup Q12 дундаж оноо) уян хатан чанарын дэд үзүүлэлтүүд (CD-RISC-25) урьдчилан таамаглаж чадах эсэхийг тодорхойлох зорилгоор олон хүчин зүйлийн регрессийн шинжилгээ хийсэн. Шинжилгээнд дараах 7 дэд үзүүлэлтийг хамруулсан: сэтгэлийн хат, даван туулах чадвар, уян хатан байдал, утга учир, өөдрөг үзэл, сэтгэл хөдлөлийн зохицуулалт, өөртөө итгэх итгэл.

Хувьсагч	Стандарчлагдсан β	t	p (Sig.)
(Тогтмол)	–	11.69	.000
Сэтгэлийн хат	.064	0.55	.586

Даван туулах чадвар	.256	2.48	.013
Уян хатан байдал	.122	1.40	.162
Утга учиртай байдал	.097	1.45	.148
Өөдрөг үзэл	–.057	–0.85	.395
Сэтгэл хөдлөлийн зохицуулалт	.097	1.15	.251
Өөртөө итгэх итгэл	–.040	–0.44	.658

Хүснэгт 3. Олон хүчин зүйлийн регрессийн шинжилгээний дүн (n = 520)

$R^2 = .264$, $F(7, 512) = 26.19$, $p < .001$

Энэхүү регрессийн шинжилгээний үр дүнгээс харахад уян хатан чанарын долоон дэд үзүүлэлт хамтдаа ажлын байрны сэтгэл ханамжийг утга учиртайгаар урьдчилан таамаглаж байна ($R^2 = .264$, $p < .001$). Энэ нь ажлын байрны сэтгэл ханамжийн 26.4%-ийг эдгээр сэтгэл зүйн хүчин зүйлс тайлбарлаж чадсан гэсэн үг юм.

Гэсэн хэдий ч хувь хувьсагчийн түвшинд авч үзвэл зөвхөн "даван туулах чадвар" ($\beta = .256$, $p = .013$) нь сэтгэл ханамжид статистикийн ач холбогдол бүхий эерэг нөлөөтэй болох нь тогтоогдсон. Бусад дэд үзүүлэлтүүдийн нөлөө статистикийн хувьд мэдэгдэхүйц биш байна ($p > .05$).

Уян хатан чанар ба ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хоорондын хамаарлын хүч нь хүйсийн бүлгүүдийн хувьд ижил байдаг эсэхийг тодорхойлохын тулд Fisher’s Z test ашиглан хос корреляцийн харьцуулалт хийсэн. Энэхүү шинжилгээ нь тухайн хоёр хувьсагчийн хоорондын хамаарал эрэгтэй, эмэгтэй алба хаагчдын дунд статистикийн хувьд ялгаатай эсэхийг шалгахад чиглэсэн.

Бүлэг	n	*r* (CD-RISC - Q12)	Fisher’s Z	*p* (2-tailed)
Эрэгтэй	352	.560**		
Эмэгтэй	168	.362**		
Харьцуулалт			2.74	.006

Хүснэгт 4. Хүйсийн бүлгээр харьцуулсан уян хатан чанар ба ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хамаарал (n = 520)

Тайлбар. $p < .01$

Дээрх үр дүнгээс харахад эрэгтэй офицеруудын дунд уян хатан чанар нь ажлын байрны сэтгэл ханамжтай байхтай илүү хүчтэй хамааралтай байгаа нь илэрч байна. Харин эмэгтэй алба хаагчдын хувьд уг хамаарал харьцангуй сул байсан бөгөөд хоёр бүлгийн хоорондын ялгаа

статистикийн хувьд ач холбогдолтой байна (Хүснэгт 4).

Уян хатан чанар (CD-RISC) ба ажлын байрны сэтгэл ханамж (Gallup Q12)-ийн хоорондын хамаарал нь насны бүлгүүдийн хувьд ялгаатай байдаг эсэхийг тодорхойлохын тулд Fisher's Z test ашиглан хос хосоор нь харьцуулалт хийв. Энэ нь тухайн хоёр хувьсагчийн хоорондын хамаарлын хүч нь насны ялгаагаар өөрчлөгдөж байгаа эсэхийг шалгах зорилготой юм.

Харьцуулалт	r_1 (n_1)	r_2 (n_2)	Fisher's Z	p
28–35 ба 46+	.572 (178)	.175 (20)	1.84	.066
28–35 ба 22–27	.572 (178)	.445 (61)	1.19	.234
36–45 ба 46+	.482 (261)	.175 (20)	1.40	.162

Хүснэгт 5. Насны бүлгийн хооронд уян хатан чанар ба ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хамаарал (n = 520)

Тайлбар. $p < .05 \rightarrow$ Хамаарлын ялгаа статистикийн хувьд ач холбогдолтой гэж үзнэ.

Шинжилгээний үр дүнгээс харахад (Хүснэгт 5) насны бүлэг тус бүрд уян хатан чанар ба ажлын сэтгэл ханамж хооронд дунд зэргийн эерэг хамаарал илэрсэн. Хамгийн өндөр хамаарал 28–35 насны бүлэгт (r = .572) ажиглагдсан бол хамгийн бага хамаарал 46-аас дээш насны бүлэгт (r = .175) илэрсэн. Гэсэн хэдий ч Fisher's Z test–ийн үр дүнгээр дээрх ялгаа нь статистикийн хувьд ач холбогдолтой хэмжээнд хүрээгүй ($p > .05$), гэхдээ 28–35 насны бүлэг болон 46-аас дээш насны бүлгийн хооронд хамаарлын ялгаа хязгаарын ач холбогдолтой (Z = 1.84, p = .066) байж болзошгүй байна.

Судалгаанд оролцсон алба хаагчдын хувьд уян хатан чанар өндөр байх тусам ажлын сэтгэл ханамж илүү байх хандлага ажиглагдсан. Энэ хандлага бүх насны бүлэгт илэрсэн ч, 28–35 насныхан хамгийн хүчтэй хамааралтай, 46-аас дээш насныхан хамгийн сул хамааралтай байв. Хэдий ялгаа нь статистикийн хувьд хангалттай өндөр түвшинд хүрээгүй ч, практик талаасаа нас ахих тусам энэ хамаарал суларч болох чиг хандлагыг илэрхийлж байна.

Уян хатан чанар (CD-RISC нийт оноо) болон ажлын байрны сэтгэл ханамж (Gallup Q12 дундаж оноо)-ийн хоорондын хамаарал бүс нутгаар ялгаатай эсэхийг тодруулах зорилгоор **Fisher's Z test** ашиглан хос хосоор нь харьцуулалт хийсэн.

Бүс нутаг	n	r (CD-RISC - Q12)	p
Төвийн бүс	213	.468**	.000
Ой тайгын бүс	89	.591**	.000

Тал хээрийн бүс	60	.574**	.000
Говь цөлийн бүс	77	.416**	.000
Уулын бүс	81	.520**	.000

Хүснэгт 6. Бүс нутгийн бүлгээр харьцуулсан CD-RISC ба Gallup Q12-ийн хамаарал (n = 520)

Тэмдэглэл. $p < .01$ → Хоёр хувьсагчийн хооронд статистикийн хувьд ач холбогдолтой эерэг хамаарал байна.

Харьцуулалт	r_1 (n_1)	r_2 (n_2)	Z-харьцуулалт	p
Ой тайгын бүс ба Говь цөлийн бүс	.591 (89)	.416 (77)	1.34	.180
Тал хээрийн бүс ба Төвийн бүс	.574 (60)	.468 (213)	0.96	.337
Уулын бүс ба Говь цөлийн бүс	.520 (81)	.416 (77)	0.82	.412

Хүснэгт 7. Fisher's Z test – Сонгомол харьцуулалтууд:

Тэмдэглэл. $p > .05$ → Хамаарлын ялгаа статистикийн хувьд ач холбогдолгүй байна.

Бүс нутгийн ангиллаар авч үзэхэд уян хатан чанар ба ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хооронд бүх бүсийн хувьд статистикийн хувьд ач холбогдолтой эерэг хамаарал илэрсэн ($p < .01$). Гэсэн хэдий ч Fisher’s Z test-ийн үр дүнгээр дээрх хамаарлын ялгаа нь статистикийн хувьд ач холбогдолтой түвшинд хүрээгүй байна ($p > .05$). Иймд бүс нутаг өөрөө энэ хоёр хүчин зүйлийн хамаарлыг тодорхойлж буй гол нөлөөлөгч биш байж болзошгүй юм.

Гэр бүлийн байдал нь сэтгэл зүйн тэнцвэрт байдал, ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлдөг хүчин зүйлсийн нэг болох нь судалгаагаар олонтоо нотлогдсон байдаг. Иймд энэхүү судалгаанд оролцогчдын гэр бүлийн байдлын бүлгүүдэд хамаарал ялгаатай илэрч байгаа эсэхийг тодорхойлох зорилгоор CD-RISC ба Gallup Q12-ийн хооронд корреляцийн шинжилгээ хийж, Fisher’s Z test ашиглан бүлэг хооронд хамаарлын ялгааг тооцоолсон.

Хүснэгт 8. Гэр бүлийн байдлын бүлгээр харьцуулсан CD-RISC ба Gallup Q12-ийн хамаарал (n = 520)

Гэр бүлийн байдал	*n*	*r* (CD-RISC - Q12)	*p*

Гэрлэсэн, хамт амьдардаг	374	.501**	.000
Гэрлэсэн, хол амьдардаг	72	.561**	.000
Гэрлээгүй	41	.478**	.002
Гэрлэлтээ цуцлуулсан	26	.477*	.014
Бэлэвсэн	7	.269	.560

Тайлбар. $p < .01$ Хамаарал статистикийн хувьд маш өндөр ач холбогдолтой, $p < .05$ хамаарал статистикийн хувьд ач холбогдолтой, $p > .05$ хамаарал статистикийн хувьд ач холбогдолгүй.

Гэр бүлийн байдлаар авч үзэхэд хамгийн өндөр хамаарал гэрлэсэн ч хол амьдардаг офицеруудын дунд илэрсэн ($r = .561$), харин хамгийн сул хамаарал бэлэвсэн оролцогчдын дунд илэрсэн ($r = .269$), гэхдээ энэ нь статистикийн хувьд ач холбогдолгүй ($p = .560$) байв. Зарим бүлгийн хооронд (жишээлбэл, хамт амьдардаг vs. хол амьдардаг гэрлэсэн хүмүүс) хамаарал өсөх хандлага ажиглагдаж байгаа ч Fisher's Z test–ийн үр дүнгээр эдгээр ялгаа нь статистикийн хувьд ач холбогдолтой биш ($p > .05$) байна.

Дүгнэлт

Энэхүү судалгаагаар хил хамгаалах байгууллагад ажиллаж буй офицеруудын уян хатан чанар болон ажлын байрны сэтгэл ханамжийн хоорондын хамаарал тодорхойлогдсон нь байгууллагын сэтгэл зүйн орчныг оновчтой үнэлэх, хүний нөөцийн бодлогод хувь хүний сэтгэл зүйн хүчин зүйлсийг тусгах зайлшгүй шаардлагатайг харуулж байна.

Сөрөн тэсвэрлэх чадвар буюу уян хатан чанар нь хилчин офицеруудын ажилдаа хэр сэтгэл ханамжтай байгаатай эерэг хамааралтай болох нь тогтоогдсон бөгөөд энэ нь ажлын ачаалал, стресс, тусгаарлагдсан нөхцөл байдал зэрэг хүнд сорилттой орчинд ажиллаж буй хүчний байгууллагын алба хаагчдын хувьд уян хатан чанар нь ажил мэргэжилтэйгээ сэтгэлзүйн хувьд дасан зохицох, биечлэн өсөж хөгжих, ажлын бүтээмж өндөртэй байхтай холбоотой чухал үзүүлэлт гэдгийг нотоллоо.

Мөн судалгааны үр дүнгээс харахад уян хатан чанар нь бүх бүлгүүдэд эерэг нөлөөтэй илэрсэн ч, зарим бүлгийн хувьд (жишээлбэл, хүйс, насны ялгаа) энэ хамаарал харьцангуй өөр байгааг харуулж байна. Энэ нь сэтгэл зүйн нөөц, стресс зохицуулах ур чадвар нь хүний биологийн болон нийгмийн нөхцөл байдлаас хамаарч өөр өөр илэрдэг болохыг дэмжинэ.

Түүнчлэн уян хатан чанарын дотоод бүтцээс "даван туулах чадвар" онцгойлон ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлж байгааг анхааран үзэх нь зүйтэй бөгөөд

энэ нь хувь хүний сэтгэлзүйн хамгаалалт, дасан зохицох хандлагыг төлөвшүүлэх чиглэлд хийгдэх сургалт, арга хэмжээний агуулгыг илүү зорилтот, үр нөлөөтэй болгоход чухал нөлөөтэй юм.

Иймд уян хатан чанарыг хөгжүүлэх болон ажлын сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлого, арга зүйг хүчний байгууллагын хэмжээнд төлөвлөж хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Санал, зөвлөмж

✓ Уян хатан чанарыг хөгжүүлэх сэтгэл зүйн сургалтыг Хил хамгаалах байгууллагын сэтгэл зүйн дэмжлэгийн хөтөлбөрт системтэйгээр тусгаж, алба хаагч бүрд хүргэх боломжтой модульчлагдсан сургалтын хөтөлбөр боловсруулах шаардлагатай байна. Энэхүү хөтөлбөр нь стресс зохицуулалт, сэтгэл хөдлөлөө таних, сөрөг мэдрэмжийг зохицуулах, зорилгоо хадгалах зэрэг CD-RISC-ийн дэд бүрэлдэхүүнүүд дээр төвлөрөх;

✓ Алба хаагчдын ажлын сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэхэд тэдний уян хатан байдалтай холбоотой хувь хүний онцлог (жишээлбэл: сэтгэлийн хат, урам зориг, даван туулах ур чадвар)–ийг харгалзан үзэх хэрэгтэй. Үүнд суурилан багийн удирдлага, ажлын ачааллыг хуваарилах, дэмжих арга хэлбэрийг өөрчлөх боломжтой;

✓ Судалгаагаар илэрсэнчлэн “даван туулах чадвар” нь сэтгэл ханамжид хамгийн хүчтэй нөлөөлдөг тул энэ чадамжийг тусгайлан хөгжүүлэх арга хэмжээ (стрессийн удирдлага, нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ, шийдвэр гаргалт) авах нь бодит үр дүнтэй байх боломжтой;

✓ Сэтгэл зүйн үнэлгээний тогтолцоог жил бүр тогтмол хийдэг болгох нь байгууллагын хэмжээнд уян хатан чанарыг хянах, алба хаагчдын эрсдэлд өртөх байдал, сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн төлөвийг эрт илрүүлэх, дэмжлэг үзүүлэх суурь нөхцөл болно.

✓ Цаашид уян хатан чанар болон сэтгэл ханамжийн хамаарлыг гүнзгийрүүлэн судлахдаа завсрын хувьсагч (жишээлбэл: өөртөө итгэх итгэл, сэтгэл хөдлөлийн зохицуулалт, манлайллын хэв маяг)-ийг оруулсан бүтцийн тэгшитгэлийн загвар (SEM) ашиглах нь уян хатан чанар хэрхэн нөлөөлдөг механизмыг илүү нарийн ойлгох боломж олгоно.

Эх сурвалж

Brooks, S. K., & Greenberg, N. (2022). Mental health and wellbeing of border security personnel: Scoping review. *Occupational Medicine*, *72*(9), 636–640. https://doi.org/10.1093/occmed/kqac108

Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC).

Depression and Anxiety, *18*(2), 76–82. https://doi.org/10.1002/da.10113

Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2018). The contributions of personality and emotional intelligence to resiliency. *Personality and Individual Differences*, *123*, 140–144. https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.11.012

Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th edition). SAGE.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 11.0 update* (4th ed). Allyn and Bacon.

Hudgins, T. A. (2016). Resilience, job satisfaction and anticipated turnover in nurse leaders. *Journal of Nursing Management*, *24*(1), E62–E69. https://doi.org/10.1111/jonm.12289

Jafri, Md. H., Dem, C., & Choden, S. (2016). Emotional Intelligence and Employee Creativity: Moderating Role of Proactive Personality and Organizational Climate. *Business Perspectives and Research*, *4*(1), 54–66. https://doi.org/10.1177/2278533715605435

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, *127*(3), 376–407. https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376

Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. B. (2018a). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, *33*(1), 43–62. https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1441719

Kuo, C.-C., Ye, Y.-C., Chen, M.-Y., & Chen, L. H. (2019). Proactive personality enhances change in employees' job satisfaction: The moderating role of psychological safety. *Australian Journal of Management*, *44*(3), 482–494. https://doi.org/10.1177/0312896218818225

Meredith, L. S., United States, & Rand Corporation (Eds.). (2011). *Promoting psychological resilience in the U.S. military*. Rand Corporation.

Valor-Segura, I., Navarro-Carrillo, G., Extremera, N., Lozano, L. M., García-Guiu, C., Roldán-Bravo, M. I., & Ruiz-Moreno, A. (2020). Predicting Job Satisfaction in Military Organizations: Unpacking the Relationship

Between Emotional Intelligence, Teamwork Communication, and Job Attitudes in Spanish Military Cadets. *Frontiers in Psychology*, *11*, 875. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00875

УЛСЫН ХИЛ ХАМГААЛАЛТАД НИСГЭГЧГҮЙ НИСЭХ ХЭРЭГСЭЛ (ДРОН)-ИЙГ АШИГЛАХ, ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГА



Н.Батзориг
Хилийн цэргийн хил судлалын хүрээлэнгийн Инновац судлалын төвийн ахлах судлаач, дэд хурандаа

Товч агуулга: Улсын хил хамгаалалтад шинэ үеийн дэвшилтэт техник, технологи, нисэх онгоц, нисдэг тэрэг, дохиолол, хяналт, нисгэгчгүй нисэх хэрэгсэл (дрон)-ийг өргөн ашиглаж, хил хамгаалалтыг зохион байгуулснаар хилийн асуудлаар байгуулсан олон улсын гэрээг хэрэгжүүлэх, хилийн болон хил орчмын дэглэмийг сахиулах, хилийн эрэл, тусгай ажиллагааг богино хугацаанд үр дүнтэй явуулах, хилийн зөрчлийн илрүүлэлт, шийдвэрлэлт нэмэгдүүлэх, зардал хэмнэх боломж бүрдэнэ.

Түлхүүр үгс: нисгэгчгүй нисэх хэрэгсэл (дрон),

Удиртгал

Эрх зүйн тогтолцоо

Улсын хил хамгаалалтыг хилийн цэргийн анги, салбар, харуул, манааны хүч хэрэгслээр ой тайга, уул, тал хээр, говь цөлийн хилийн зурвас, бүс, хил орчмын нутаг дэвсгэрт, үндэсний аюулгүй байдлыг хангах тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллага, ард иргэдийн оролцоотой, хил залгаа улсын хилийн албатай хамтран зохион байгуулж байна. Хил хамгаалах байгууллага нь Монгол Улсын төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого, Монгол