

Нийгмийн ажил

**ХОРИХ БАЙГУУЛЛАГЫН НИЙГМИЙН АЖИЛТНЫ НИЙГМИЙН
ХАМГААЛАЛ**

SOCIAL SECURITY OF PRISON SOCIAL WORKER

П.Баярбаатар

*Дотоод хэргийн их сургуулийн докторант, хошууч
Мэйл хаяг: Bayarbaatar405@gmail.com*



Хураангуй: Энэхүү өгүүлэлд нийгмийн ажилтны ажил үүрэг, онцлог зэрэгт дүн шинжилгээ хийж, сэтгэл зүйн бэлтгэлийг тодорхойлохыг зорьсон болно.

Бид судалгааны боловсруулалтыг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харьяа нээлттэй, хаалттай хорих ангийн нийгмийн ажилтнаас судалгаа авч ажлаас халшрах хам шинжид нөлөөлөх хүчин зүйлийн шинжилгээг хийж судалгаанд онолын болон практикийн асуудлыг авч үзэн өгөгдлийг SPSS 26 программ хангамжаар шинжилсэн.

Abstract: *This article aims to analyze the role and characteristics of a social worker and determine psychological preparation.*

We developed the research by taking a survey of social workers of open and closed prisons under the General Executive Agency of Court Decision, analyzing the factors affecting burnout syndrome, considering theoretical and practical issues in the research, and analyzing the data with SPSS 26 software.

Түлхүүр үг: Хоригдол, суллагдахад бэлтгэх, хорих байгууллагын нийгмийн ажил, хоригдлыг нийгэмшүүлэх, засрал хүмүүжил, сургалт.

Key words: *prisoner, preparing for release from prison, social work in prisons, socialization of prisoner, upbringing, training*

Удиртгал

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын удирдлагын шийдвэр, Их дээд сургуулийн хамтын ажиллагааны хүрээнд 2003 оноос эхлэн хоригдлыг нийгэмд дасан зохицуулах, тэдгээрт тулгарсан бэрхшээлийг даван туулахад туслах чиг үүрэг бүхий албан тушаалтны орон тоо

батлагдсанаар өнөөгийн “Хорих байгууллагын нийгмийн ажилтан”¹² гэсэн нэр томьёо гарч мэргэжлийн үйл ажиллагаа нэвтэрч эхэлсэн.

Хоригдлыг хуульд захирагдах, өөрийн үйлдлийн хариуцлагыг хүлээж сургах, иргэний эрхийн бодит зүйл болгох нөхцөлийг бий болгож байгаагаараа хоригдолд чиглэсэн нийгэмшүүлэх мэргэжлийн үйлчилгээ нь нийгмийн зайлшгүй шаардлагаар бий болсон онцлогтой¹³ гэж үздэг.

Гэсэн хэдий боловч хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажлын зарим нэг хэлбэр болох хүмүүжүүлэх, сургах, сурган гэгээрүүлэх, тусламж үзүүлэх, дэмжих, боловсрол олгох үйл ажиллагаа нь 100 орчим жилийн түүхтэй гэж судлаачид үздэг. Учир нь 1924 оны 11 сард хуралдсан Улсын анхдугаар Их хурлын тогтоолын Шүүх яамны тухай хэсэгт, МАН-ын 3-р их хурлын тогтоолд тус тус “Гянданаа бүхий хэрэгтэн ардыг үйлдвэрт сургах, сургаж гэгээрүүлэх..... аливаа хэрэгтэн ардын дотроос хүн төлөв, засрах боломжтойг нь хорихгүйгээр үйлдвэр хийлгэвэл зохих”¹⁴ гэж онцлон тэмдэглэсэн байдаг.

Энэхүү түүхэн уламжлал, шинэчлэлийг түүчээлэн авч яваа үе үеийн гэгээрүүлэх, сургах, тусламж дэмжлэг үзүүлэх болон нэг үгээр хэлбэл нийгэмшүүлэх үйлчилгээг үзүүлж байсан алба хаагчдын залгамж халаа бол өнөөдрийн хорих байгууллагын нийгмийн ажилтан гэж хэлж болно.

Тэгвэл хорих байгууллын нийгмийн ажилтан хоригдолтой ажиллахдаа тэдний сэтгэл зүйн хувийн онцлогийг танин мэдэж, хүн нэг бүрт тохирсон сургалт, хүмүүжлийн ажлыг зохиосноор үр дүнд хүрдэг байна. Хоригдлын авир араншинг хэрхэн танин мэдэхээс нийгэмшүүлэхэд чиглэгдсэн хөдөлмөр, дэглэм, сургалт, боловсрол олгох ажлын үр нөлөө шалтгаална.

Энэхүү мэргэжлийн ажил нь өргөн талбартай бөгөөд нэг талаас нийгэмд аюултай гэмт хэрэгтэн, нөгөө талаас нийгмийн төгөлдөр бус байдал буюу ажилгүйдэл, архидалт, тааламжгүй бичил орчин, ямар нэгэн буруу нөлөө үзүүлэгчдийн нөлөөнд автах, гадна, дотны нөхцөл байдал муу, бие сэтгэл зүйн хөгжил сул, сурган хүмүүжүүлэх ажиллагаа дутагдсан, амьдралын бэрхшээлээс гарахад нь туслаагүй, тэр ч бүү хэл байгалийн сөрөг үзэгдлийн хохирогч болсон хүний бэрхшээлийг даван туулахад нь чиглэгдсэн цогц үйл ажиллагааны үр дүн юм гэж судлаачийн зүгээс үздэг.

Өөрөөр хэлбэл нийгмийн асуудалтай хоригдолд гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, хүмүүжлийн нөлөөллөөр дамжуулан

¹² Алтангэрэл Б., Хүрэлбат М. Хорих байгууллагад явуулж буй нийгэмшүүлэх ажилд хийсэн шинжилгээ. Уб., 2020. 39 дэх тал.

¹³ Амаржаргал Т., Оюунбилэг Т., Ариунтуяа Н. нар. Хорих байгууллага дахь нийгмийн ажил. Уб, 2013. 11 дэх тал.

¹⁴ А.Лхагва, 2011, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын түүхэн замнал, Мөнхийн үсэг

хязгаарлагдаагүй эрхийг хангах, боломжийг нь өргөжүүлэх, харилцаан дахь бэрхшээлтэй асуудлыг шийдвэрлэх, зэрэг өөрчлөлтийг нь дэмжих зорилтыг хангахад мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлдэг төрийн тусгай чиг үүрэгтэй мэргэжилтэн гэж хэлж болно.

Өнөөдрийн байдлаар хорих байгууллагад ажиллаж буй 66 нийгмийн ажилтан 50 гаруй салбар нэгжид 3000 орчим хоригдогч, 4000 гаран хоригдлыг хорих ял эдлэх хугацаанд нь ганцаарчилсан болон бүлгийн уулзалт зөвлөгөө өгөх, дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх, сэтгэл зүйн хувьд тогтворжуулах, харилцааны бэрхшээлийг шийдвэрлэх, суллахад бэлтгэх чиглэлээр сургалт, яриа таниулга зэрэг нөлөөллийн бүхий л ажлыг зохион байгуулж холбон зуучлан ажиллаж байна.

Хорих байгууллагын нийгмийн ажилтны өдөр тутмын ажлаас дурдвал өнгөрсөн онд 629 хоригдлыг бичиг баримтжуулсан, 315 хоригдлыг сайн дурын даатгалд хамруулан 1,299,500,000 төгрөгийг хоригдлын хөдөлмөрийн хөлс, ар гэр, төр, төрийн бус байгууллагаас гаргуулан нийгмийн даатгалын санд төвлөрүүлсэн бол бусдад төлөх хохирол төлбөртэй 1049 хоригдлыг ажлын байраар хангах, холбон зуучлах, ухуулан сэнхрүүлэх зэрэг олон талт ажлыг зохион байгуулсны үр дүнд нэг тэрбум гаран төгрөгийг хохирогчид шилжүүлэн хохирлыг хэсэгчлэн болон бүрэн барагдуулсан байна¹⁵.

Нийгмийн ажилтан хоригдолтой уулзалт хийх, судалгаа авах явцдаа дахин гэмт хэрэг үйлдсэн хоригдлын дийлэнх нь мэргэжилгүй, суллагдан гараад ажлын байр олдоггүй, хүлээн авах орчин, нөхцөл муу, нийгэмд дасах явц удаан явагддаг, нийгмийн халамж шаардлагатай болдог зэргээс шалтгаалан гэмт хэрэг, зөрчилд холбогдож байгааг дурдсан байдаг.

Ийнхүү тулгарч буй зарим асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор нийгмийн ажлын үйлчилгээг төлөвлөн жилд дунджаар 8 мэргэжлээр 300 гаран хоригдолд мэргэжлийн боловсрол олгосон бол, 12 мэргэжлээр 400 гаран хоригдолд мэргэжлийн чадамжтай болгон бэлтгэснээс гадна дээрх хэмжээний хоригдлыг суллагдан гарахад ажлын байранд зуучлан хөдөлмөрийн зах зээлд нийлүүлэх боломжтой болгосон байна.

Хором зуурт бүх зүйлийг засах боломжгүй. Гэхдээ юуны өмнө аливаа нөхцөл байдалд хандаж буй хандлагыг нь өөрчилж эхлэх хэрэгтэй. Хүний сэтгэл оюуныг ашид сайн сайханд урвуулж чадна¹⁶ гэдэгчлэн хорих байгууллагын нийгмийн ажилтан бүр ажиллаж хөдөлмөрлөж ирсний үр дүнд өөрийн үнэ цэнэ амьдралын утга учрыг ойлгосон нийгэмд сайн сайхан амьдарч буй иргэдийг бэлтгэн гаргаж байгааг дурдах нь зүйтэй байна.

Нөгөө талаас гэр бүл, найз нөхдийнхөө өмнө алдсан, төөрөлдсөн олон олон гэмт хэрэгтэн бие хүнд нөлөөлж зөв замд нь оруулах, ар гэрт нь

¹⁵ ШШГЕГ-ын Сургалт, нийгэм, сэтгэл зүйн хэлтсийн 2021 оны тайлан.

¹⁶ Их хөлгөн, 2020, Амьдралын 16 эрдэм

эргэж нэгтгэх, дахин нийгэмшүүлэх, шударга ёсыг ойлгуулах ажил амар биш, энэ амаргүй ажлыг хийж байгаа хүн бол хорихын нийгмийн ажилтан юм.

Нийгмийн ажилтны нийгмийн хамгаалал, сэтгэл зүйн тулгамдаж буй асуудал

Монгол төрийн төлөө, Монголын нийгмийн ажлын хөгжлийн төлөө сэтгэлтэй, зүтгэлтэй, идэвх чармайлттай чадварлаг нийгмийн ажилтан бол шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага гэлтгүй эх орон ард түмэнд баялгийг бүтээж хөгжлийг авчирдаг гол хүч юм.

Гэтэл нийгмийн ажилтан ажил, мэргэжлээс шалтгаалан олж авсан сөрөг таагүй мэдээлэл нь санаа зовох, сэтгэлээр унах, өөрийгөө дорд үзэх, дарамтад орох зэрэг сэтгэл зүйн бэлтгэлгүй байдал нь хувийн болон албан харилцааны асуудлыг амжилттай шийдвэрлэхэд муугаар нөлөөлдөг байна.

Ийнхүү нийгмийн ажилтан бэлтгэлгүй энэ байдалдаа дасан зохицож би угаасаа ажил дээрээ ямар нэгэн амжилт гаргаж чадахгүй, энэ хэвээрээ хүнд анзаарагдахгүйгээр өдөр хоногийг өнгөрүүлбэ, болохгүй бол ажлаас гарна гэсэн хандлагатай ажиллаж, амьдарч байгаа нийгмийн ажилтан нэлээдгүй тааралдах болсон нь анги, байгууллагад ажиллах нийгмийн ажилтанд тулгарсан нөхцөл байдлыг ойлгож, үнэлэх, дэмжлэг үзүүлэх хэрэгцээ байна.

Нөгөөтээгүүр өөрчлөн шинэчлэгдэж байгаа хууль, нийгмийн шаардлагын хүрээнд нийгмийн ажилтны ажилдаа хандах хандлагыг сайжруулах, мэдлэг ур чадвар, бусад нөөц бололцоог нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрлөх эерэг зан үйлийг төлөвшүүлэх, ажлаас халшрах хам шинжээс сэргийлэхэд сэтгэл зүйн дархлаажуулалтын менежментийг хэрэгжүүлэх, түүнд нөлөөлж буй нийгэм сэтгэл зүйн хүчин зүйлүүдийг нарийвчлан судлах хэрэгцээ тухайн байгууллагын тулгамдсан зорилт болон тавигдаж байна.

Судлаачийн зүгээс хорих байгууллагын нийгмийн ажилтны дунд ажлаас халшрах хам шинжийг судалгааг хийж үзэхэд судалгаанд нээлттэй, хаалттай 25 хорих анги, баривчлах төв, байр, орон нутаг дахь шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтсийн 49 нийгмийн ажилтан оролцсон нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд ажиллаж буй нийгмийн ажилтны 74.2 хувийг эзэлсэн болно.

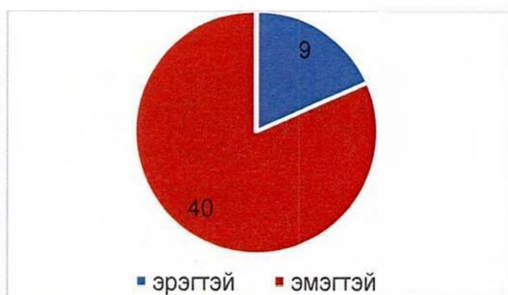
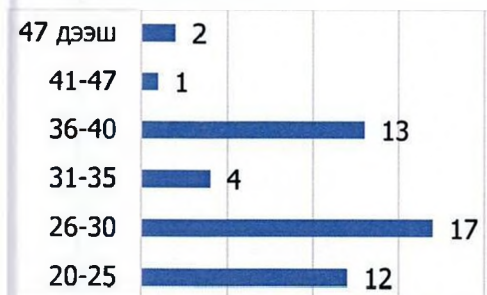
Ажлаас халшрах хам шинж гэдэг нь ямар нэгэн юмыг бүтээн бий болгох биеийн болон оюуны үйл ажиллагаанаас бэрхшээх, зүрхшээх сэтгэцийн эмгэг өвчний харилцан уялдаатай олон шинжийн цогцолбор гэж монгол хэлэнд утгачлан тайлбарладаг байна.

Ажлаас халшрах хам шинжийн нөлөөгөөр ажилтан ажил, мэргэжлийн хувьд тодорхой хэмжээгээр бүтээмж бууралтад ороход байгууллагын зүгээс ашиг орлого, гүйцэтгэл буурах, бүтээмж багасах сөрөг нөлөөтэй байдаг бол ажилтны зүгээс бие сэтгэцийн эрүүл мэндийн

хувьд хүндрэл бэрхшээлтэй удаан хугацааны явцад тулгарах нөхцөл бүрддэг тул байгууллага, ажилтан аль аль нь эрсдэлтэй нөхцөл байдалд ордог гэж үздэг.

Зураг 1. Судалгаанд хамрагдагсдын нас:

Зураг 2. Судалгаанд хамрагдагсдын хүйс:



Судалгаанд 22-52 насны 49 нийгмийн ажилтан хамрагдсан ба 47 наснаас дээш настай алба хаагчид хамгийн бага 2 буюу 4,1 хувийг, 26-30 насны алба хаагчид хамгийн их 17 буюу 34.7 хувийг эзэлж байна.

Судалгаанд оролцсон нийгмийн ажилтнуудын 81.6 хувь буюу 40 эмэгтэй алба хаагч 18.4 хувь буюу 9 эрэгтэй алба хаагч хамрагдсан байна.

Зураг 3. Хоригдлын зүгээс нийгмийн ажилтанд халдах, занал хийх тохиолдол гаргаж байсан талаарх асуулга:

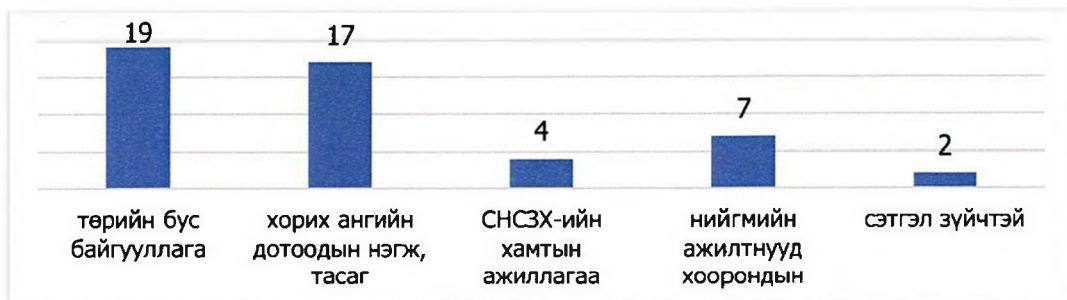


Судалгаанд хамрагдсан нийгмийн ажилтнаас албан үүргээ гүйцэтгэж байх хугацаанд хоригдлын зүгээс дарамт шахалт ирж байсан эсэх асуултад 1 алба хаагч буюу 2 хувь нь хүч хэрэглэн халдаж байсан, 27 алба хаагч буюу 55.1 хувь нь хэл амаар доромжилж байсан, 6 алба хаагч буюу 12.2 хувь нь хувийн харилцаа тогтоохыг оролдож байсан, 5 алба хаагч буюу 10.2 хувь нь бусад хэлбэрээр дарамт шахалт үзүүлж байсан, 10 алба хаагч буюу 20.4 хувь нь хоригдлын зүгээс ямар нэгэн занал хийх буюу сөрөг үр дүн үзүүлж байгаагүй талаар хариулсан байна.

Энэхүү тоон үзүүлэлтээс харахад судалгаанд хамрагдсан нийгмийн ажилтны 79.6 хувь нь албан үүргээ гүйцэтгэхтэйн холбогдуулан биеийн

болон сэтгэл зүйн хувьд дарамт шахалтад өртсөн буюу тэр дундаа хоригдлын зүгээс доромжлох буюу нэр төр алдар хүндийн албан үүрэгтэй холбогдуулан үг, үйлдлээрээ гутаасан, гүтгэсэн үйлдэл гаргаж байсан байна.

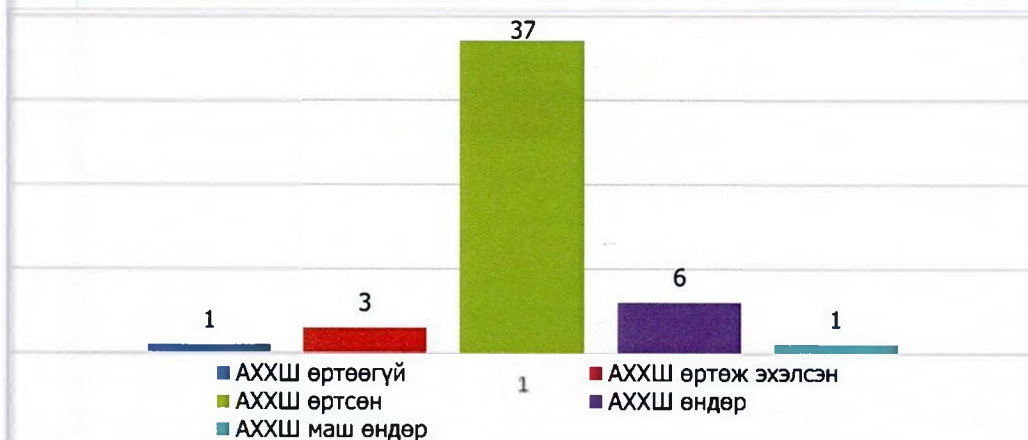
Зураг 4. Нийгэмшүүлэх ажлын хамтын ажиллагаанд тулгарч буй бэрхшээл:



Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 218 дугаар зүйлийн 218.3-т “Хорих анги дахь нийгэмшүүлэх ажлыг төрийн болон төрийн бус байгууллага, олон улсын байгууллагатай хамтран хэрэгжүүлж байгаа төсөл, хөтөлбөр, хөрөнгө оруулалтаас санхүүжүүлж болон”, 219 дүгээр зүйлийн 219.2-т “Нийгэмшүүлэх ажилд хорих ангийн алба хаагчаас гадна бусад байгууллага, иргэнийг оролцуулж болон” гэсэн заалтыг хэрэгжүүлэх, хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажилд хамтран ажиллах ажлын хүрээнд төрийн бус байгууллагатай хамтран ажиллахад хүндрэл бэрхшээл тулгардаг талаар 19 нийгмийн ажилтан буюу 38.8 хувь, хорих ангийн дотоодын нэгж, тасагтай хамтран ажиллахад хүндрэл учирдаг талаар 17 нийгмийн ажилтан буюу 34.7 хувь, нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйчид хоорондоо баг болж ажиллаж чаддаггүй гэж 9 нийгмийн ажилтан буюу 18.4 хувь, мэргэжлийн удирдлагаар хангах сургалт, нийгэм, сэтгэл зүйн хэлтэстэй хамтран ажиллахад бэрхшээлтэй талаар 4 нийгмийн ажилтан буюу 8.2 хувь нь хариулсан байна.

Ажлаас халшрах хам шинжийг илрүүлэх сорилын найдварт чанарын шалгахад (г.0,824) буюу найдвартай үр дүн гарсан учир судалгаанд энэхүү арга зүйг ашигласан болно. Судалгаанд оролцсон нийгмийн ажилтны ажлаас халшрах хам шинжийн түвшинг тодорхойлж үзэхэд дараах үр дүн гарч байна.

Зураг 5. Нийгмийн ажилтны ажлаас халшрах хам шинжийн ерөнхий индекс:



Судалгаанд хамрагдсан 49 нийгмийн ажилтны 1 буюу 2 хувьд нь ажлаас халшрах хам шинж илрээгүй сайн үзүүлэлттэй гарсан, 3 буюу 6.1 хувьд ажлаас халшрах хам шинжид өртөж эхэлсэн, 89.7 хувь буюу 44 алба хаагчид ажлаас халшрах хам шинж дундаас дээш түвшинд илэрсэн дүн гарсан. Үүнээс 6 алба хаагч буюу 12.2 хувь нь хам шинж өндөр буюу ажил, мэргэжлээс шалтгаалсан өөрчлөлт, эмгэг нэлээдгүй бий болсон байна.

Энэ нь ажлаас халшрах хам шинжийн түвшин нэмэгдэхэд ажилтан ажиллах эрч хүчгүй болох, хүмүүстэй харьцах явцад зөрчилдөх нь ихсэх, амьдралын утга учир, үнэт чанарын талаарх мэдрэмж сулрах, өөртөө итгэх итгэл алдрах, бусад хүмүүсийн санаа бодол, мэдрэмжид хайхрамжгүй хандах буюу хүнлэг чанар буурах, бусадтай харилцаанд орох, сэтгэл хуваалцлаас төвөгшөөж зожгирах зэрэг шинж тэмдгээр хам шинж илэрч байдаг байна.

Тэгвэл ажлаас халшрах хам шинж нь нийгмийн ажилтанд ядрах, нойргүйдэх, аливаа зүйлийг зөргөөр хүлээн авахаа болих, хүмүүст шүүмжлэлтэй, хүнлэг бусаар хандах, өөрийн үүргийг гүйцэтгэх хүсэлгүй болох, ажилдаа хойрго хандах, урт завсарлага авах, хоцрох, эсвэл ажлаасаа эрт гарах хувийн хэрэгцээндээ төвлөрөөд амьдралын зорилгоо алдах, атаархалд автах, сэтгэл гутрал, депресс өртөх, хардамтгай болох, эргэн тойронтойгоо зөрчилдөх, үйл ажиллагааны үр өгөөж буурах, даалгаврыг зөвхөн зааврын дагуу гүйцэтгэх, никотин, кофе, согтууруулах ундаанаас хамааралтай болох донтох магадлал өндөр болдог гэж эрдэмтэд үздэг.

Согтууруулах ундаа, никотин, кофе зэргээс хамааралтай болох эмгэг гэдэг нь дээрх зүйлийг хэтрүүлэн хэрэглэснээс үүдэлтэй нийгэм, сэтгэц болон бие махбод физиологийн дасан зохицох байдалд эмгэг хямрал үүсгэгч хэлбэрээр явагддаг бөгөөд ажилтан ажлаасаа гарах нэгэн шалтгаан болдог байна.

Судалгаанд хамрагдсан нийгмийн ажилтны ажлаас халшрах хам шинжийг бүрдүүлдэг шинжийн нэг болох сэтгэл зүйн шавхагдалд 28

нийгмийн ажилтан буюу 57.1 хувь нь өндөр түвшинд, 18 нийгмийн ажилтан буюу 36.7 хувь нь дунд түвшинд илэрсэн бөгөөд нийгмийн ажилтны 93.8 хувь нь сэтгэл зүйн шавхагдал буюу тамирдалтад өртсөн үзүүлэлттэй байна. Энэ нь мэргэжлийн үйл ажиллагаатай холбоотой үүсэж байгаа сэтгэл хөдлөлийн дарамттай байдал, биеийн болон сэтгэлийн энергийн бууралтыг харуулсан байдаг.

Сэтгэл зүйн шавхагдлыг сэтгэл зүйн тэнхээ алдрах эмгэг шинж гэх ойлголтоор тайлбарлаж болох юм. Мөн өндөр цалингаас илүү хийж буй ажлаас авах сэтгэл ханамж чухал гэсэн асуултад тийм гэсэн хариултыг 19 нийгмийн ажилтан буюу 38.8 хувь, заримдаа гэж 27 нийгмийн ажилтан буюу 55.1 хувь, үгүй гэж 3 нийгмийн ажилтан буюу 6.1 хариулснаас харахад ажлаас авах сэтгэл ханамж нь сэтгэл зүйн шавхагдал буюу тамирдалтаас сэргийлэхэд эерэг нөлөө үзүүлдэг гэж хэлж болохоор байна.

Харилцаа холбооны хөндийрөлд 18 нийгмийн ажилтан буюу 36.7 хувь нь өндөр, 15 нийгмийн ажилтан буюу 30.6 хувь нь дунд түвшинд илэрсэн бөгөөд нийгмийн ажилтны 67.3 хувь нь хүмүүстэй харилцаа, холбоо тогтоохоос зайлсхийх, эсвэл цөөрүүлэх, харилцаа үүссэн нөхцөлд уцаарлах, бухимдах, зөрчилдөх, хамт олондоо эргэлзэх, сөрөг хандлагатай болсон үр дүн үзүүлсэн байна. Энэ нь нэг талаас хэцүү үйлчлүүлэгч буюу сэтгэл зүйн байдал тогтворгүй буюу амархан уурлаж бухимдах гутрах хэв шинжтэй, өвчтэй, сэтгэцийн эмгэгтэй, харилцааны соёлгүй буюу зохимжгүй яриатай, өөрийгөө зөвөөр илэрхийлэх чадвар муутай, хүндхэн зан төлөвтэй дарамт шахалт үзүүлэх гэж оролдох, өөрийн эрхшээлдээ байлгах сонирхолтой хоригдол бие хүнтэй өдөр бүр ажилладгаас харилцаа холбооны хөндийрөлд орох магадлал өндөртэй болдог байна.

Ажлаас халшрах хам шинж нь зөвхөн нийгмийн ажилтанд байна уу гэвэл өрөөсгөл ойлголт юм. Учир нь энэ нь хүнтэй ажилладаг мэргэжилтэнд илрэх хандлагатай байдаг ба жишээ нь эмч, багш, харуул хамгаалалтын ажилтан гэх мэт хүмүүст нийтлэг тохиолддог гэдгийг хэлэх нь зүйтэй байх.

Шалтгаан нөхцөлийг нь судлан эрэмбэлэн үзвэл дараах нийтлэг хүчин зүйл нөлөөлсөн байна.

- ажилдаа хэт их чармайх буюу ажлаа бодит бусаар төсөөлөх
- хэт их оролцоо буюу үндсэн ажилтай холбоогүй ажилд цаг зав хүч нөөцөө их зарцуулах
- ажил үүргийн тодорхойгүй байдал, ажлын байрны тодорхойлолтоо мэдэхгүй байх
- ажлын ачаалал хэт их эсвэл хэт бага байх
- байгууллагын тодорхойгүй зохион байгуулалт буюу ажил амралтын цагийг зохицуулахгүй байх

- ажлын хэрэгцээт зүйлээр дутах, хангагдахгүй байх
- удирдлагын арга барил нийгмийн ажилтан хоорондын үл ойлголцол
- хамт ажиллаж буй алба хаагчдын хоорондын харилцааны зөрчил
- албан тушаалын карьер өсөх боломж тодорхойгүй байх
- хэцүү үйлчлүүлэгчид буюу сэтгэцийн өөрчлөлттэй хоригдол, харилцааны хувьд доголдолтой хүнтэй тогтмол ажиллах
- урамшуулал, цалин хөлс нэмэгдэхгүй байх зэрэг нь голлон нөлөөлдөг байна.

Дүгнэлт, санал

Нийгмийн ажилтны 89.7 хувь буюу 44 алба хаагчид ажлаас халшрах хам шинж дундаас дээш түвшинд илэрсэн дүн гарсан нь ажил, мэргэжлээс шалтгаалсан өөрчлөлт, эмгэг нэлээдгүй бий болсон байгааг харуулж байна.

Ажлаас халшрах хам шинжийг бүрдүүлж байгаа үзүүлэлтийг тус бүрээр авч үзэхэд албан хаагчдын 93.8 хувь нь сэтгэл зүйн шавхагдал буюу тамирдалтад өртсөн, сульдалт, тамирдалтын өндөр түвшинд, 67.3 хувь нь харилцаа холбоо хөндийрлийн өндөр түвшинд, 22.5 хувь нь ажлын амжилтын бууралтын дунд ба түүнээс дээш түвшинд байна. Хорих байгууллагын нийгэмшүүлэх ажлын хөдөлмөр, үйлчилгээний өвөрмөц онцлог байдал нь тэдний сэтгэл санаа болон харилцаанд нөлөөлж ажлаас халшрах хам шинжийг нэмэгдүүлэх бодит шалгаан болж байна гэж үзэж байна.

Нийгмийн ажилтны ажлаас халшрах хам шинжийг тэдний боловсрол, мэргэжил, албан тушаал, хүйс, ажилласан жилтэй холбон судалж үзэхэд ажилласан жилтэй шууд хүчтэй хамааралтай ба ажилласан жил нэмэгдэхийн хэрээр ажлаас халшрах хам шинж өсөх хандлагатай болохыг анхааран үзэж, түүнийг бууруулах менежментийг хүйсийн онцлог болон ажилласан жилийн мөчлөгт зохицуулан явуулах шаардлагатай байна.

Иймд хорих байгууллагад ажиллах мэргэжлийн нийгмийн ажилтны сэтгэл зүйн бэлтгэлийг сайжруулах, ажлаас халшрах хам шинжийг бууруулах төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны менежментийг сайжруулах нь чухал гэж үзэж байна.

Ашигласан материалын жагсаалт

Нэг.Хууль,тогтоомж:

1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай /шинэчилсэн найруулга/. 2017
2. Нийгмийн ажилтны аргачилсан заавар. 2017
3. Сэтгэл зүйн ажлын заавар. 2017

Хоёр.Ном, сурах бичиг, гарын авлага:

4. Т.Амаржаргал, Т.Цэндсүрэн, Оюунбадам Р. Хорих байгууллага дахь нийгмийн ажил.

УБ. 2013

5. М.Ариунцацрал, Л.Сайханцэцэг. Нийгмийн ажлын онол, арга зүйн үндэс. УБ. 2012

6. Б.Алтангэрэл. Хорих ял эдлүүлэх ажиллагаа.УБ.2018

7. Б.Алтангэрэл. Хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны хэрэгжилтэд хийсэн дүн шинжилгээ.УБ.2019

8. Б.Алтангэрэл. Хорих байгууллагад явуулж буй нийгэмшүүлэх ажилд хийсэн шинжилгээ. УБ., 2020

9. Б.Баярмаа, У. Мэргэнбаяр Нийгмийн ажил. УБ., 2006

10. М. Батбаатар. А. Батхишиг. Нийгмийн ажил. УБ. 2017

11. Б.Туяа. Бие хүний сэтгэл зүй, сэтгэц заслын өрнөдийн онол, гол төлөөлөгчид.

УБ.2003

12. Г. Түмэннаст. Нийгмийн ажил. УБ. 2019

13. Л.Уранцэцэг, М.Дэлгэржав. Нийгмийн сэтгэл судлал. УБ.,2012

14. А.Гидденс. Социологи.УБ.,2006

15. Д.Солонго. Хувь хүнтэй ажиллах нийгмийн ажил. УБ., 2010

16. Ц. Очгэрэл, Д. Дамдинцэрэн, Г.Галбадрах. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үүсэл, хөгжлийн түүхэн товчоон. УБ., 2021

17. М. Хишиг-Ундрах. Хуулийн сэтгэл судлал. УБ., 2021

Гурав.Судалгааны тайлан, бусад материал:

18. С. Энхтуяа, Д. Олончимэг, Н. Оюун-Эрдэнэ “Монгол Улс дахь Нийгмийн ажлын хөгжил” судалгааны тайлан. УБ., 2008

19. ШШГСудлал сэтгүүл

20. Нийгмийн хамгааллын сүлжээ техник туслалцааны ТА 2978-Мон төсөл. Кэйф Огрборн, Петер Хамфрис. Монголын нийгмийн ажлын хөгжил тайлан. УБ., 2002.

Дөрөв.Цахим хаяг:

21. www.cd.gov.mn

22. www.mojha.gov.mn

23. www.legalinfo.mn