

НИЙГМИЙН АЖЛЫН ӨС ЗҮЙН ХОЁРДМОЛ БАЙДАЛ DILEMMA OF SOCIAL WORK ETHICS



О.БАЯРЖАРГАЛ

Хууль сахиулахын их сургуулийн Шүүхийн шийдвэр
гүйцэтгэлийн сургуулийн Нийгмийн ажлын тэнхимийн
багш, ахмад

Товч агуулга: Нийгмийн ажлын мөн чанар нь хүнлэг энэрэнгүй шинжийг агуулдагт оршдог. Нийгмийн ажилтан мэргэжилтэн болохынхоо хувьд нэг талаас мэргэжлийн мэдлэг, нөгөө талаас бие хүн болохынхоо хувьд өс суртахууны сайн шинж чанаруудыг өөртөө шингээсэн байх ёстой. Мэргэжлийн ур чадвараас үйлчлүүлэгчийн хувь заяа хамаарах цөөнгүй асуудал байдаг учраас мэргэжилтний үйл ажиллагаа эхлэхээс эцсийн үр дүн гартал өс зүйн харилцаа, хэм хэмжээнд захирагдах ёстой. Нийгмийн ажилтны зүгээс үйлчлүүлэгчийн асуудлыг шийдвэрлэхэд өс зүйн хоёрдмол байдал олонтоо тохиолддог учир энэ харилцааг хэрхэн зохицуулах талаар агуулгыг тусгасан болно.

Түлхүүр үг: Хоёрдмол байдал буюу дилемм, нууцыг хадгалах, мэдээллийг дамжуулах, үйлчлүүлэгчийг халамжлах, бие даалгах, үнэнийг хэлэх, эс хэлэх, хязгаарлагдмал нөөцийг хуваарилах, хувийн болон мэргэжлийн үнэт зүйл.

Abstract: Humanitarian is the essential of social work. Except having good professional knowledge, social workers should have good ethics. Due to customers' future sometimes depending on social workers' skills, professional social workers must work under moral law and codes of ethics until final results are shown. Ethical dilemma can come arise with social workers during the process of decision-making problem for customers. Therefore, this article emphasizes on how to settle this kind of dilemma.

Key word: Dilemma, keeping secret, transferring information, caring customers, telling or not telling the truth, allocation of limited source, individual and professional wealth,

Хоёрдмол байдал буюу дилемм (dilemma). Дилемм нь dilemma, dilemma-байдал, илгээмж гэсэн утгатай грек үгнээс гаралтай. Логикт энэ ойлголтоор юмс үзэгдлийн эсрэг тэсрэг хоёр шинж чанарыг илэрхийлсэн бодомжийг хэлнэ. Адил боломжуудаас нэгийг сонгох сонголтын өмнө тулгарсныг бид хүний амьдралд хоёрдмол байдал үүссэн гэж үздэг. Өөрөөр хэлбэл, хоёрдмол байдал нь хоёр боломжоос аль нэгийг сонгоход тулгарч буй бэрхшээлтэй байдлыг хэлнэ.

Ердийн нөхцөлд хүн сонголт хийхдээ хувийн үнэт зүйл, үнэлэмж, зарчмын үүднээс ханддаг. Хэрэв ухамсартай эсвэл ухамсаргүйгээр сонголт хийх нөхцөлд ихэвчлэн хүн өөрт ашигтай хувилбарыг сонгоно. Хүний өмнө адил тэнцүү боломж бүхий хувилбар тавигдвал хоёрдмол байдлыг сая ухамсарлах бөгөөд өөр тохиолдолд энэ нь хоёрдмол байдал бус харин бэрхшээлтэй асуудал болох юм. Сонголт хийх боломж ба шаардлага нь орчин үеийн нийгмийн харилцааг уламжлалт нийгмээс ялгаж өгч байдаг. Хүн өдөр бүр ёс зүйн асуудалтай тулгарч байдаг хэдий ч ихэвчлэн өөртөө “бага хор хохиролтойг” сонгох зарчмаар шийдвэрлэдэг. Гэхдээ эдгээр нь үргэлж зөрчилтэй нөхцөл байдлыг бий болгодоггүй эсвэл тухайн хүний дотоод зөрчил болж үлдэх тохиолдол ч болно. Мөн энэхүү асуудал нь зөрчилтэй нөхцөл байдлыг үүсгэвэл түүний ёс зүйн асуудлыг ялгаж үзэхэд маш төвөгтэй болдог. Энэ нь ёс зүйн практикт хамгийн хэцүү ажил юм.

Хоёрдмол байдлыг ёс суртахууны болон ёс зүйн гэж хоёр ангилдаг. Ёс суртахууны хоёрдмол байдал нь хүн зайлшгүй сонголт хийх шаардлагатай нөхцөл байдлын өмнө тулгарч, сонголт хийх аль ч хувилбар нь ёс суртахууны хэм хэмжээг зөрчихөд хүргэдэг байдал юм. Ёс суртахууны шийдвэрийг хэрхэн гаргаж байгаагаар тухайн хувь хүний шинж чанар хийгээд сэтгэлгээний онцлогийг мэдэж болдог.

Ёс суртахууны хоёрдмол байдлыг дараах сонгодог жишээгээр харуулж болно.

Жишээ нь: Дэлхийн 2-р дайны үед нацистууд София хэмээх эмэгтэйд хүү эсвэл охиноо хороох сонголтыг санал болгосон, агуйн гарцыг чөлөөлж олон хүнийг аврахын тулд үүдэнд гацан тарган хүнийг дэлбэлэх шаардлагатай тулгарсан гэх мэт. Эдгээр сонголтууд хувь хүнийг тэсвэрлэхийн аргагүй шаналалд унагадаг. Ёс суртахууны хоёрдмол байдал нь ёс зүйн хоёрдмол байдлаас хувь хүний индивидуал нөлөө болон шинжтэй байдгаараа ялгаатай.

Ёс зүйн хоёрдмол байдал нь нийгэмд нийтлэг үйл ажиллагааны хэм хэмжээг агуулж, соёлын илрэлүүд, социал шинжүүд, улс төрийн онцлогтой шууд холбоотой байдаг. Ёс зүйн хоёрдмол байдалтай ихэвчлэн хүнд тусламж үйлчилгээ үзүүлдэг мэргэжилтнүүд (эмч, сэтгэл зүйч, нийгмийн ажилтан, өмгөөлөгч, хуульч) тулгарч байна. Тиймээс бэрхшээлтэй асуудлаас зайлсхийх үүднээс олон тооны хэм хэмжээ бүхий ёс зүйн дүрмийг боловсруулж мөрдөж байна. Хоёрдмол байдлыг шийдвэрлэх үйл явц үргэлж хүнд хэцүү, асуудлыг шийдвэрлэх хувилбаруудын алиныг ч эерэгээр хүлээж авахгүй байгаа тохиолдолд хоёрдмол байдал үүснэ. Шийдвэр гаргах цаг хугацаа маш бага байдгаас ихэвчлэн яаран буруу сонголт хийж сөрөг үр дагаварт хүргэх явдал элбэг байдаг. Хоёрдмол байдал нь анхнаасаа л сэтгэлд нийцэхгүй хоёр хувилбар байгаа учраас асуудлыг бүрэн шийдвэрлэж чадахгүй харин арай тохиромжтой, илүү үр дүнтэй гэснээ сонгоход хүрдэг.

Нийгмийн ажлын үйлчилгээнд тохиолдох ёс зүйн хоёрдмол байдал: Нийгмийн ажилд үүсч буй ёс зүйн хоёрдмол байдал мэргэжлийн бус үйл ажиллагаанд үүсч байдаг хоёрдмол байдлаас арай өөр байдаг. Нийгмийн ажлын үйл ажиллагаанд оролцож буй субъектууд харилцан адилгүй ашиг сонирхол, шаардлага, үнэт зүйлтэй. Түүнчлэн нийгмийн ажилтны хувийн ба мэргэжлийн үнэт зүйл давхцахгүй байж болно.

АНУ-ын нийгмийн ажилтнууд ихэвчлэн доорх хоёрдмол байдалтай тохиолддог болохыг тэмдэглэжээ.

- Нийгмийн ажилтан ба үйлчлүүлэгчийн шашин шүтлэгийн ялгаа
- Нийгмийн ажлын үйл ажиллагаанд оролцогчдын соёл зан заншлын ялгаатай байдал
- Нийгмийн ажилтны хувийн ба мэргэжлийн үнэт зүйлийн ялгаа
- Нийгмийн ажилтан ба бусад оролцогчдын хууль эрх зүйн системийн өөрчлөлтийн талаарх санал бодлын зөрүүтэй байдал зэргийг онцолсон.

Нийгмийн ажилтан нь үйлчлүүлэгч, хамтран зүтгэгч, нийгэмтэйгээ харилцах явцад байнга ёс зүйн олон янзын хоёрдмол байдалтай тулгарна. Энэ нь ихэнхдээ эдгээр үүргүүдийн хоорондын зөрчилтэй байдлаас хамааран сонголт хийхэд хүндрэлтэй асуудалтай учирдаг. Тухайлбал, Олон улсын нийгмийн ажилтны дүрмэнд “нийгмийн ажилтан нь үйлчлүүлэгчийн иргэний болон хууль эрх зүйн эрхийг зөрчиж эсвэл гажуудуулж буй аливаа үйл ажиллагаанд оролцох ёсгүй” гэж тэмдэглэсэн бол мөн

уг дүрмэнд “нийгмийн ажилтан нь ажил олгогч байгууллагынхаа өмнө тодорхой үүрэг хариуцлага хүлээх ёстой” гэж байдаг. Эдгээр заалтууд нь харилцан зөрчилдөх тохиолдол гарч болзошгүй. Учир нь үйлчлүүлэгчийн асуудлыг шийдвэрлэх бүрэн эрх нь өгөгдсөн байгууллагын бодлого үйлчлүүлэгчийн иргэний эрхийг зөрчих явдлыг гаргах талтай.

Нийгмийн ажилтны мэргэжлийн суурь үнэт зүйлээс гадна хэрэглээний үнэт зүйл байдаг. Үүнд нээлттэй, үнэнч, хамтач байх зэрэг үнэт зүйл орно. Практик амьдрал дээр онолын ба хэрэглээний мэдлэг, үнэт зүйл нэн хэрэгцээтэй байдаг ч нийгмийн ажилтан ба үйлчлүүлэгч хоёрын суурь болон хэрэглээний үнэт зүйл үлэмж ялгагдах талтай. Үйлчлүүлэгчийн үнэт зүйлд уг дуугүй захирагдаж болохгүй. Нийгмийн ажилтан мэргэжлийнхээ үнэт зүйлдээ баримжаалан үйлчлүүлэгчийн үзэл бодолд хүндэтгэлтэй хандаж ажиллах нь ажлын үр ашигтай хувилбар байж болдог. Үйлчлүүлэгч нь нийгмийн ажилтнаас хараат бус биеэ даасан байдлын зохист хэмжээ хязгаарын асуудал маргаантай байсаар байна. Үйлчлүүлэгчийн амьдралд тийм ч хурдан эерэг өөрчлөлтүүд гарах албагүй, учир нь нийгмийн ажилтан дараа дараагийн үйлдэл хийхдээ мөн мэргэжлийн удирдлагатайгаа (супервайзер) зөвлөлдөх хэрэгцээ, шаардлагатай болдог.

Үйлчлүүлэгчийн нууцыг хадгалах ба задлах, нийгмийн ажилтан үйлчлүүлэгчид үнэн байдлыг хэлэх ба эс хэлэх, үйлчлүүлэгчийг захирах эсвэл бие даалгах, мөн ажил олгогч байгууллагын дүрэм журам, бодлого зааврыг баримтлан ажиллах, мэдээллийг дамжуулах, хязгаарлагдмал нөөцийг хуваарилах, нийгмийн ажилтны хувийн болон мэргэжлийн үнэт зүйлийн харилцааны асуудал зэрэг дээр ёс зүйн хоёрдмол байдал илэрч байдаг.

Нууцыг хадгалах ба мэдээллийг дамжуулах. Нийгмийн ажилтан нь үйлчлүүлэгчийн тухай бүхий л мэдээллийн нууцыг чанд хадгалах ёстой гэсэн зарчмыг баримталдаг боловч зарим тохиолдолд энэхүү мэдээллийг задлах шаардлага гардаг. Тухайлбал, үйлчлүүлэгч гуравдагч этгээдэд хохирол үзүүлж болзошгүй эсвэл өөрийгөө егүүтгэх санаа тээж буй тохиолдолд уг мэдээллийг задруулна. Зарим улс орнуудын нийгмийн ажилтны ёс зүйн дүрмэнд “нийгмийн ажилтанд итгэн ярьсан мэдээлэл нь тусламж үзүүлэхээс өөр зорилгод ашиглагдах ёсгүй. Үйлчлүүлэгч өөрөө зөвшөөрсөн эсвэл үйлчлүүлэгч, нийгмийн ажилтан, нийгмийн бусад гишүүдэд бодит аюул занал учирч байгаа тохиолдолд нууцыг задруулна.

Үйлчлүүлэгчийн тухай ямар ч мэдээллийг бусад тохиолдолд задруулж үл болно” гэж заасан байдаг.

Үнэн хэрэгтээ ёс зүйн дүрмэнд энэ тухай авч үзсэн хэдий ч яг ямар үед нууц мэдээллийг дамжуулан задруулах тал дээр нэгдмэл байр суурь өнөөг хүртэл алга байна.

Үйлчлүүлэгчид үнэнийг хэлэх болон эс хэлэх. Үйлчлүүлэгч нийгмийн ажилтнаас өөртэйгөө холбоотой асуудлаар үнэн мэдээллийг авах эрхтэй хэмээх зарчмыг нийгмийн ажилтан мөрддөг. Ихэнх нийгмийн ажилтнууд үйлчлүүлэгчид үнэнийг хэлэх ёстой гэж үздэг ч зарим тохиолдолд үнэнийг нуух эсвэл худал мэдээлэл өгснөөр үйлчлүүлэгчийг болзошгүй эрсдлээс хамгаалж чадна гэж үздэг нийгмийн ажилтнууд ч бий. Тодорхой нөхцөл байдалд тухайлбал, хүнд өвчтэй хүнд эсвэл хүүхдэд үнэн мэдээллийг өгснөөр сөрөг үр дүнд хүрч болно гэж сэргийлэх тал байдаг.

Үйлчлүүлэгчийг халамжлах (патернализм) болон бие даалгах. Үйлчлүүлэгчийг янз бүрийн сөрөг үр дагавраас хамгаалах эрмэлзэл нь нийгмийн ажлын халамжлах ёсны асуудал юм. Патернализм гэж үйлчлүүлэгчийн хүсэл сонирхолд хязгаар тавих, түүний тусын тулд эрх чөлөөг боогдуулах зэрэг үйлдлийг хэлнэ. Халамжлах үйлдэл нь үйлчлүүлэгчийн хүслийг төөрөгдүүлэх эсвэл эрх чөлөөг боогдуулах нөлөөтэй байдаг. Үйлчлүүлэгчийн хүсээгүй үйлчилгээг тулгах, мэдээллийг нуух, худал мэдээллээр хангах зэрэг халамжлах үйлдэл нь бас үйлчлүүлэгчийг өөрөөс нь хамгаалах үйлдэл болно. Нийгмийн ажилтнууд ямар нөхцөлд халамжлах үйлдэл хийж болох эсэх асуудал дээр маргалдсаар байна. Үйлчлүүлэгч тодорхой хэмжээнд эрсдэл бүхий үйлдэл хийх эсвэл шийдвэр гаргах эрх өөрт нь бий гэж зарим нийгмийн ажилтнууд үздэг бол нийгмийн ажилтан нь үйлчлүүлэгчийн зөв шийдвэр гаргахад туслах оролдлого хийж золгүй үр дүнд хүрэх үр дагавараас хамгаалах хариуцлага хүлээдэг хэмээн бусад нь үздэг. Энэхүү маргаан нь ихэнхдээ ямар үйлчлүүлэгч өөрийн нөхцөл байдлыг ойлгон биеэ даан шийдвэр гаргаж чадаж байгаа вэ? гэсэн асуудалд тулдаг.

Хууль дүрэм, бодлого шийдвэр, заавар. Зарим нийгмийн ажилтнууд хууль дүрэм, бодлого шийдвэр, зааварт захирагдах хэрэггүй учир нь эцсийн үр дүн нь үйлчлүүлэгчид хохиролтой байдаг гэж үзэх нь бий. Тухайлбал, архи, хар тамхи болон бусад хорт зуршилтай хүнийг хууль сахиулах байгууллагад мэдээлж байхыг шаардаж байхад нийгмийн ажилтан тухайн үйлчлүүлэгчийг хамгаалан хаацайлж тэднийг туслан дэмжих явдал байдаг.

Өөрөөр хэлбэл, нийгмийн ажилтан хууль дүрэм, бодлого шийдвэр, зааврыг зөрчин үйлчлүүлэгчийн сайн сайхны төлөө гэсэн бодлоор хандсан гэж үйлдлээ зөвтгөдөг аж.

Мэдээллийг дамжуулах. Хууль дүрэм зөрчсөн ч нийгмийн ажилтнууд хамтран зүтгэгч нартаа итгэл найдвар хүлээлгэсээр байдаг. Нөхцөл байдалд нөлөөлөх мэргэжлийн уян хатан шинж чанар, нөхөрсөг байдал болон хувийн нэр хүндийн нөлөөнөөс эмээн нийгмийн ажлын хүрээн дэх хууль эрх зүйн зөрчлийг илрүүлэхийг хүсдэггүй. Тиймээс нийгмийн ажилтан хамтран зүтгэгчийнхээ хууль зөрчсөн тухай нотолгоо байвал үйлчлүүлэгч, мэргэжил нэгт нөхөд, байгууллага, мэргэжлийнхээ өмнө хүлээх хариуцлагаа эргэцүүлэн тунгааж хандах ёстой.

Хязгаарлагдмал нөөцийг хуваарилах. Нийгмийн ажилтнууд нийгмийн хэрэгцээнд хүрэлцэхээргүй нөөцийг хуваарилах явцад байнга асуудалтай тулгарч байдаг. Эдгээр нөөцөд хоол хүнс, орон байр, ямар нэгэн төсөл хэрэгжүүлэх мөнгөн сан, нөхөн сэргээлтийн төлбөр, үйлчилгээ үзүүлэх цаг хугацаа зэрэг орно. Нийгмийн ажилтан эдгээр нөөцийг хуваарилахдаа янз бүрийн үзүүлэлтийг шалгуур болгон авдаг. Тухайлбал, тэгш эрхийн зарчмыг сонгосноор мөнгөн тусламж болон үйлчилгээний цагийг бүгдийн дунд адил тэнцүү хувааж хуваарилна. Зарим тохиолдолд үйлчлүүлэгчдэд тэгш эрхт боломжоор хангах зорилгоор сугалааны аргыг ашигладаг.

Хэрэгцээнд тулгуурлах нь нийгмийн ажилтнууд хязгаарлагдмал нөөцийг хуваарилах өөр нэгэн шалгуур болдог. Ихэнх хөтөлбөрүүдийн зорилго бол нэн түрүүнд хэрэгцээтэй байгаа хүмүүст үйлчилгээ үзүүлэхэд оршдог. Гэхдээ зарим хөтөлбөрүүд шударга бус үйлдлийн золиос болж хэлмэгдсэн эсвэл ялгаварлан гадуурхагдсан хүмүүст юуны түрүүнд үйлчилгээ үзүүлэх зорилготой байдаг.

Хувийн болон мэргэжлийн үнэт зүйл. Ёс зүйн хоёрдмол байдлын үндсэн шалтгаан бол нийгмийн ажилтны хувийн болон мэргэжлийн үнэт зүйлийн зөрчил байдаг. Тухайлбал, гэр бүлд үйлчилгээ үзүүлдэг нийгмийн ажилтан үр хөндүүлэхийг дэмждэггүй хирнээ насанд хүрээгүй жирэмсэн охинтой энэ тухай ярихад хүндрэлтэй асуудалтай тулгарна. Энэ тохиолдолд энгийн хариулт байхгүй бөгөөд нийгмийн ажилтан хувийн эсвэл мэргэжлийн үнэт зүйлээ баримтлах эсэх асуудал дээр эргэлзээнд ордог, өөрөөр хэлбэл зарим нөхцөл байдалд нийгмийн ажилтны хувийн болон мэргэжлийн үнэт зүйл давхацдаггүй. Тиймээс нийгмийн ажилтан

үйлчлүүлэгч, байгууллага, өөрийн мэргэжил болон хамтран зүтгэгчдийнхээ өмнө хүлээсэн үүргээ эргэцүүлэн асуудалд хандах ёстой. Түүнчлэн нийгмийн ажилтан хувийнхаа үнэт зүйлийн мөн чанарыг үйлчлүүлэгчийн асуудалд хэрхэн нөлөөлж байгаа талаар судалж байх хэрэгтэй.

Нийгмийн ажлын ёс зүйн хоёрдмол байдлыг шийдвэрлэх нь.

Нийгмийн ажилтнуудын үйл ажиллагаанд тохиолдож буй ёс зүйн хоёрдмол байдлыг шийдвэрлэх арга замыг шинжлэх явдал харьцангуй саяхнаас хийгдэх болжээ. Гэхдээ үнэт зүйл болон ёс зүйн тухай маргаан эртнээс явагдаж байсан ч нийгмийн ажлын ёс зүйн зөрчлийг судлах ажил ХХ зууны 70-аад оноос хийгдэж эхэлсэн байна.

Ёс зүйн асуудлыг шийдвэрлэх сонирхол бусад мэргэжлийнхэнд ч бас байдаг. Практикийн ажилтнууд, онолчид философийн шинжлэх ухаанаас салбарласан ёс зүйн зарчмыг судалж тухайн мэргэжлийн ёс зүйн хоёрдмол байдлыг шийдвэрлэхэд ашиглаж болох эсэхийг авч үзнэ. Эдгээр салбарт бичигдсэн ихэнх бүтээлүүдэд хоёр үндсэн асуулт тавигдсан байдаг. Үүнд:

1. Мэргэжлийн ажилтнууд үйлчлүүлэгч (өвчтөн), мэргэжил нэгт нөхөд, ажил олгогч, мэргэжил болон нийгмийн өмнө ёс зүйн ямар үүрэг хүлээдэг вэ?

2. Мэргэжлийн ажилтнуудын ёс зүйн үүрэг, хариуцлага зөрчилд орсон үед ямар шалгуур үзүүлэлтийг удирдлага болгож ажиллах вэ? гэсэн хоёр асуулт гардаг.

Мэргэжлийн нийгмийн ажилтнууд эдгээр асуултуудын хариуг ёс зүйн дүрмээс (кодекс) авахыг зорьдог боловч үүнээс дэлгэрэнгүй нарийн хариуг авч чадахгүйг бүгд мэдэж байгаа. Ёс зүйн дүрэм нь нэлээд ерөнхийлөн хийсвэрлэж бичигдсэн байдаг учраас практик дээр ёс зүйн зөрчилтэй асуудал үүсэхэд шийдвэрлэх хариултаа авах боломжгүй. Үүнээс гадна ёс зүйн дүрмэн дэх зарим зарчмууд ч өөр хоорондоо зөрчилдөх тохиолдол бий.

Олон зуун жил философичид сайн ба муу, зөв ба буруу, үүрэг ба хариуцлага, шударга ба шударга бус ёсны талаар олон онол зарчмууд боловсруулж ирсэн. Тэд ерөнхий ёс зүйн онол болон ёс зүйн зөрчилтэй нөхцөлд шийдвэр гаргахдаа удирдлага болгох онолын асуудалд анхаарлаа хандуулж байжээ. Гэхдээ философичид үйлдлийг ёс суртахууны хувьд зөв ба буруу хэмээн ялгахдаа нэгдмэл байр суурьтай байж чаддаггүй.

Харин ёс зүйн зөрчил асуудлыг шийдвэрлэхэд баримтлах сэтгэлгээний янз бүрийн урсгалууд гарсан.

Тухайлбал: Деонтологи сургаал нь тодорхой нэгэн үйлдэл мөн чанартаа зөв эсвэл буруу байдаг, өөрөөр хэлбэл хатуу шалтгаацлын зарчмыг баримтална.

Энэхүү онолын баримтлагчид үйлчлүүлэгчийг ямар ч тохиолдолд хууран мэхэлж болохгүй, тиймээс энэ хуулалтыг зөвтгөх аливаа нөхцөл байдал байх ёсгүй гэж үздэг.

Эсвэл нийгмийн ажилтнууд үйлчлүүлэгчийн тухай мэдээллийг зөвтгөх нөхцөл байдлаас үл хамааран нууц байлгах ёстой. Өөр нэгэн урсгал болох жишин харьцуулах онолын төлөөлөгчид үйлдэл нь уг чанартаа зөв эсвэл буруу байдаггүй харин үйлдлийн үр дүнгээр зөв бурууг тодорхойлно хэмээдэг. Тиймээс үйлчлүүлэгчид буруу мэдээлэл өгсөн зарим тохиолдлыг үр дүнг нь харгалзан зөвтгөж болно гэж үзэж байна. Эдгээр үзэл баримтлалын давуу ба сул талыг философичид, мэргэжлийн нийгмийн ажилтнууд шүүн хэлэлцэж байсан байна. Нийгмийн ажилтнууд гарцаагүй нөхцөлд үйлчлүүлэгч эсвэл гуравдагч этгээдийг хүнд хохирлоос хамгаалах үүднээс ёс зүйн зарчим, дүрмийг зөрчих л болдог гэж деонтологийн үзлийг шүүмжилдэг.

Нөгөө талаас нийгмийн ажилтан үйлдлийнхээ үр дүнг дүгнэн зөв бурууг тогтооход төвөгтэй байхын зэрэгцээ нийгмийн сайн сайхны төлөө хэсгийн эрхийг зөрчих явдлыг зөвтгөдөг гэж жишин харьцуулах үзлийхэнд шүүмжлүүлдэг байна.

Ашигласан материал:

- Амаржаргал.Т, Эрдэнэчимэг.Ц, Жанар.Я (2007), Нийгмийн ажлын ёс зүй, Улаанбаатар хот
- Бүрэнжаргал.Т, (2006) Нийгмийн ажлын ёс зүй, Улаанбаатар: МУИС-н хэвлэх үйлдвэр
- Хандмаа.С, (2015) Нийгмийн ажлын ёс зүй, Улаанбаатар хот: Мөнхийн үсэг хэвлэх үйлдвэр
- Бүрэнжаргал. Т. (2006). Нийгмийн ажилтны мэргэжлийн ёс зүйн зарчим. /МУИС-ийн Социологи сэтгүүл №6/.
- Norman Linzer (1999). Resolving ethical dilemmas in social work practice Allyn and Bacon A Viacom Company