

ЛЮСИФЕРИЙН ЭФФЕКТИЙН ХУВЬ ХҮН БОЛОН БАЙГУУЛЛАГА ДАХЬ НӨЛӨӨЛӨЛ

А.Баярцэцэг

ДХИС-ийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн ахлах багш, цагдаагийн хошууч

Товч агуулга: Хүн төрөлхтөн, улс гүрнүүд эрт дээр цагаас эхлээд эв түнжингүй байх, улс орон бутран задрахын гол сурвалж нь эрх ашиг юм. Энэ эрх ашгийн төлөөх тэмцэл биднийхээр бусдаас давуу байхын төлөөх тэмүүлэл буюу барьцах адын бодол бөгөөд үүнийг эрдэмтэд Люсиферийн нөлөө гэж нэрлэдэг байна. Энэ үзэгдэл бий болоход хүн төрөлхтний нөхцөл, онцлог чухал нөлөөлөх үүрэгтэй юм. Хэрхэн муугийн сэтгэл зүй бий болдог нь анхаарал татсаар ирсэн. Энэ сэдвийн хүрээнд нэг-т; хувь хүн болоод байгууллагад люсиферийн эффектийн нөлөөлөл, тэр нь ямар нөхцөлд бий болдог талаар харьцуулан судлах, хоёр-т; люсиферийн эффектээс урьдчилан сэргийлэхийн тулд асуудлыг судалж, дүн шинжилгээ хийлээ.

Түлхүүр үг: Люсиферийн эффект, хувь хүн, байгууллага, хорон санаа ба муу байх сэтгэл зүй

Оршил. Хүмүүс төрөлхийн сайн сонголтыг хийхийг эрмэлздэг хэдий ч яагаад муу гэх тодорхойлолтод багтах үйлдлийг хийдэг вэ? Үүний шалтгаан юу вэ? Сайн сонголтыг эрмэлздэг мөртлөө нэг мэдэхэд яагаад муу дүрийг бүтээсэн байдаг вэ? гээд бидэнд маш олон асуулт бий болж байна.

Америкийн сэтгэл судлаач Филипп Зимбардо 1971 онд “Стэнфордийн их сургуулийн оюутнуудын дунд “Шоронгийн туршилт” гэж алдаршсан туршилтыг удирдан явуулж, үүний үр дүнд хэрхэн ердийн хүмүүс өөрчлөгдөж байгааг тайлбарласан. Энэ туршилтаас түрэмгий, хэрцгий, хорон санаатай болох үйл явц нь тэдний мөн чанараас хамааралгүй, нөхцөл байдал, хөндлөнгийн хүчин зүйлээс хамааралтай болох харагдаж байсан.

Тиймээс уг үйл явцыг “люсиферийн эффект” хэмээн нэрлэсэн байдаг.

“Люсифер эффект” гэж нэрлэсэн түүхийг авч үзвэл люсифер бол урвагчийн хувь тавилантай холбоотой бурханы сахиусан тэнгэр юм. Библид Люсифер гэж хэн бэ? бурханд захирагдахдаа Люсифер бол хамгийн төгс сахиусан тэнгэр байсан. Гэвч тэрээр өөрийн хүү Есүс Христэд илүү их ивээл үзүүлсэн байдал нь Люсиферт атаархах нөхцөл байдлыг бий болгосон. Тиймээс Люсифер атаархлын санаа бодол нь муу зүйл хийхэд хүргэж, өөрийн талд зарим урвагчдыг элсүүлсэн. Үүний үр дүнд шударга ёс болон урвагчдын хооронд мөргөлдөөн үүсч, Люсифер болон урвагчид тэнгэрээс явах болсон. Люсифер бол мөргөлийн чөтгөр юм 12 гэж библид үздэг байна. Энэ түүхэн (домог)-ээс үүдэлтэйгээр хүнд илрэх сэтгэл зүйн сөрөг шинжүүдийг

¹² vk-spy.ru. Познавательный журнал. Еда и кулинария. Растения. Психология. Безопасность

люсиферийн эффектэд хамааруулан авч үздэг болжээ.

Люсиферийн эффект нь байгууллага, хувь хүнд өөр өөрөөр нөлөөлөл үзүүлэх боломжтой.

Тухайлбал, хүнд хамт олон, гэр бүл болон бусад нийгмийн хүчин тогтвортой байдал болон байгууллагын соёлд шууд сөргөөр нөлөөлж байна. Тиймээс энэхүү өгүүллэгийн зорилго нь люсиферийн эффектгүйг байгууллага, хувь хүн, алба хаагчдад хэрхэн нөлөөлж байгааг судалж, дүн шинжилгээ

зүйлээс хамааралтайгаар нөлөөллийг үзүүлж байна. Тухайлбал, алба хаагчид залхуу, ажлаас халшрах хам шинж илрэх, бусадтай барьцах, ажлаас хойш суух зэрэг шинжээр илэрч байгаа нь байгууллагын хүний нөөцийн

болох эрсдэл хамгийн өндөр гэж үздэг. Өөрөөр хэлбэл янз бүрийн нөхцөл байдал, эрх мэдлийн янз бүрийн түвшин, өөр өөр арга барилын онцлог бүрт өвөрмөцөөр илэрхийлэгддэг. Үүнийг тодруулан үзвэл:

Бие хүний сэтгэл зүйн нөхцөл байдалд үзүүлэх нөлөө:	
Бие хүнд ажиглагдаж болох үе:	Люсиферийн эффект үүсэх байдал
Ажил, албаны харилцаанаас удаан хугацаагаар хөндийрөх	Бусдаас хоцорч байгаа мэдрэмж төрж, өөрийгөө голох, хэнд ч хэрэггүй болсон мэт мэдрэмж төрөх, улмаар хамгийн амжилттай яваа хэн нэгэнд атаархах, боломж гарвал доош хийх, муулах боломжийг алдахгүй байх гэх мэт үйлдэл ажиглагддаг.
Бүтэлгүйтийн дараа	Таны бүтэлгүйтэл хэн нэгнээс хамааралтай санагдах магадлал хамгийн өндөр үе. Энэ үед таны бүтэлгүйтэлд шууд болон дам нөлөөлсөн хүн бүхэнд сөргөөр хандаж эхлэх магадлалтай.
Бусад таныг үйлдлээрээ гайхширам байдалд хүргэх үед:	Таны санаанд нийцэхээргүй, эсвэл бүр багтамгүй гайхширам үйлдэл гаргаж байгаа хэн нэгэнд гомдохоосоо өмнө тэдний нөхцөл байдал, бусад зүйлсийг харгалзах шаардлагатай юм.
Ойрын хүнд огцом өөрчлөлт гарах	Ойр байсан хүнд тухайн хүнийг мэдэх хангалттай ойлголт бий боллоо гэсэн бодол төрүүлдэг тиймээс огцом өөрчлөлт гарч буй хүнийг шууд хүлээн авахад төвөгтэй сэтгэгдэл төрж Люсиферийн эффект бий болдог.

Хүснэгт 1. Бие хүнд үзүүлэх люсиферийн эффект

хийснээр энэхүү нөлөөллөөс зайлсхийх, урьдчилан сэргийлэх боломжийг эрэлхийлэхэд чиглэнэ. Нэг. Хувь хүн болоод байгууллагад люсиферийн эффект, түүний үзүүлэх нөлөөлөл. Байгууллагын хөгжлийг хангахад соёлыг харгалзах учиртай. Орчин үетэйгээ зохицохыг хүссэн ямар ч байгууллага үүнийг харгалзахгүй байх боломжгүй. Байгууллагын соёл нь үр ашигт хүчтэй нөлөөлөл үзүүлдэг. Байгууллагын соёл сул, хүчтэй талуудыг тодорхойлон оношлох хөгжсөн орнуудын пүүс, компаниудтай харьцуулж байгууллагаа шинэчлэх шаардлага тулгарч байна¹³ гэж үзнэ гэжээ. Соёл сул газар люсиферийн эффект бий

Хүснэгтээс харахад люсиферийн эффект нь хувь хүнд бусдаас хоцорч байгаа мэдрэмж төрж, өөрийгөө голох, бусдад сөргөөр хандах зэрэг огцом өөрчлөлтүүд гардаг болох нь харагдаж байна.

Байгууллагын хүн бүр Люсиферийн нөлөөнд автах албагүй ба энэ маш олон хүчин зүйлийн нөлөөллөөс шалтгаалан бий болдог байна. Үүнийг гадаад болон дотоод 2 хүчин зүйлийн нөлөөллөөр тайлбарлаж болох юм. Хүний дотоод хүчин зүйл нь түүний зан чанар, зан үйлийн шинж чанар юм. Өөрөөр хэлбэл, гадны үйлдэлд үзүүлэх хувь хүний хариу үйлдэл. Гадаад хүчин зүйл нь тухайн байгууллагыг удирдан чиглүүлдэг дүрэм, харилцаа, хэм хэмжээ, соёлын цогц юм.

¹³ Лхаашид. Д., "Удирдахуйн нийгэм, сэтгэл зүйд үгүйлэгдэж байгаа аргууд" УБ2003 он, 92 дугаар тал.

Байгууллагын ажиллагсдын сэтгэл зүйн байдалд үзүүлэх нөлөө:	
Байгууллагад ажиглагдаж болох үе:	Люсиферийн эффект
Байгууллага дунд өөрийн байр суурийг нь магтах эсвэл шагнал урамшуулал авсны дараа бусад хүмүүст хандах хандлагад дараах өөрчлөлт ажиглагддаг.	Албан тушаал дэвшсэнийхээ дараа өмнө нь ижил түвшний албан тушаалтан байсан хүмүүсээс илүү биеэ авч явдаг. Өмнө нь ижил түвшинд ажиллаж байсан, одоо албан тушаал дэвшиж байгаа хүмүүст атаархах мэдрэмж төрж, устгах оролдлого хийж болно.
Байгууллага дахь хуучин хүмүүс шинэ хүмүүст хандах хандлага	Шинэ хүмүүстэй харилцах харилцаанд эрх мэдлийн зарчмыг баримталдаг. Байгууллагад шинэ хүмүүсийн өсөлт, ахиц дэвшил гарахаас сэргийлж, эрх мэдлийн байр сууриа хохироохгүйн тулд тэд чадах бүхнээ хийдэг. Тиймээс олон байгууллагад хуучин хүмүүс мэдлэг, туршлага, тэр байтугай тухайн байгууллагын одоогийн мэдээллийг шинэ хүмүүст шилжүүлэхээс татгалздаг болохыг бид харж байна ¹ .
Байгууллагын шинэ хүмүүс хуучин хүмүүст хандах хандлага	Байгууллагад орсноос хойш шинэ хүмүүс тухайн байгууллагад өөрийн байр суурь, эрх мэдлийг олж авахын тулд хуучин хүмүүсийн өнгөрсөн болон одоогийн ажлыг шударга бусаар шүүмжилж, устгадаг. Өөрийн байр суурины төлөөх идэвхитэй тэмцэл өрнүүлдэг. Ингэхдээ хууччууд хайр найргүй хандах ба
Гүйцэтгэх удирдлагын үйл хөдлөлөөс	Байгууллагын дүрэм журмыг мөрдөхөөс татгалзах яриа өрнөх ч хандлагыг өөрчлөөд зан үйл болж хэрэгжихгүй, энэ нь дуулгавартай байдлын хууль юм.
Цалин нэмэх /гүйцэтгэлээр/	Ялгавартай байдлаар нэмсэн мэт сэтгэгдэл төрдөг Муу ажилтан хэдий ч зэрэгцэн ажиллаж буй ажилтантайгаа өөрийгөө харьцуулсаар байдаг.
Шинэ ажил, шинэ төсөл, шинэ зан үйл	"Бид энд ингэж хийдэг." "Дандаа ийм байсаар ирсэн". "Бид хэн үүнийг өөрчлөх вэ?" Би илүү ихийг хэлэх хэрэгтэй байна уу?" гэх мэт үгс гарсаар байх болно. Энэ нь нэг талаараа ажлаас халшрах хам шинжийн ойлголт юм.

Хүснэгт 2. Байгууллагад үзүүлэх люсиферийн эффект

Байгууллагад үүсэх нөлөөллийг тодруулсан хүснэгтээс харахад үүнд байгууллагын соёл, дотоод дүрэм, журмын мөрдлөг байдлын үр дүнтэй хэрэгжилттэй шууд хамааралтай үр дүнгүүд бий болдог байна. Тухайлбал сул соёлтой буюу дүрэм журмаа хэвшүүлж тогтоогүй байгууллагууд люсиферийн эффектийн нөлөө төдий чинээ их бий болж байгаа эрсдэл үүсч байна.

юм. Хов цуурхал нь цэгцлээгүй мэдээллийн зүг зүг үсрэн тархдаг урсгал юм. Төстэй тал нь хоюулаа санаачлагч эх сурвалж, хүлээн авагч хоёрын хүрээнд явагдана. Хов бол албан бус шинж зонхилсон байдаг. Цуурхал бол улс төр, эдийн засгийн хүчтэй бүлэглэлүүдээс эх сурвалжтай байж болдог¹. Нэгэнт люсиферийн эффект хувь хүн болон байгууллагын түвшинд нэгэнт бий болсон тохиолдолд хов, цуурхал, барьцах

Люсиферийн эффект нь байгууллагын хувьд менежер, удирдагчдаас нилээдгүй хүч шаардсан өөрчлөлтийг хүлээж байдаг ба нөгөө талд тэд өөрсдөө энэ нөхцөлд аажмаар орох, хүлээн зөвшөөрч дасан зохицох нөхцөл бий болох эрсдэл их байдаг.

Хоёр. Люсиферийн эффектээс урьдчилан сэргийлэх арга зам. Люсиферийн эффектийн бас нэгэн илрэх хэлбэр бол хов, цуурхал сэтгэл, ажлаас халшрах хам шинжүүд бий болсоор байдаг.

Хувь хүний хувьд люсиферийн нөлөөлөл буюу таагүй байдал бий болсон тохиолдолд дараах зөвлөмж, арга зүйг баримтлах шаардлагатай. Үүнд:

Хувь өөрийнхөө үйлдэлд өөрөө л хариуцлага хүлээхээс, бусад хүмүүс, эд зүйлсэд огт хамааралгүй,

Сэтгэл санааг давчдуулан бодогдуулж буй аливаа бодол, үйлдлээс зайлсхийх,

Бусдын талаар таагүй бодол бодож, зарим тохиолдолд

¹ Лхаашид Д. "Удирдахуйн нийгэм, сэтгэл зүйд үгүйлэгдэж байгаа аргууд" УБ., 2003 он, 92 дугаар тал.

таалагдахгүй, боломж гарвал туслахаас татгалзмаар санагдаж байгаа тохиолдолд түүнийг бодож, хувь хүн талаас нь өрөвдөж, өөрөө өр нинжин байх талаас бодох нь илүү үр дүнтэй, бас байгууллагад ашигтай.

Би тийм байж болохгүй, ийм байж болохгүй, ийм байх хэрэгтэй гэж өөрийн мэдрэмжээ хаах хэрэггүй. Хүлээн зөвшөөрч, эерэг сөрөг мэдрэмжүүддээ идэвхтэй залруулга хийх нь үр дүнтэй юм. Муу бодлууд төрлөө гээд та муу хүн огт биш юм.

Бусдын хорон санаа, Люциферийн нөлөөг гайхахаасаа өмнө тэдний нөхцөл байдлыг бодож, тэдний нүдээр асуудлыг харснаар танд өөрт чинь энэ эффект үүсэхээс сэргийлэх боломжтой юм¹.

Байгууллага дахь Люциферийн эффект нэгэнт бий болсон нөхцөлд тухайн байдлыг зөөлрүүлэх цаашдын нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах шаардлагатай болдог. Ингэхдээ дараах зөвлөмжүүдийг харгалзан үзэх шаардлагатай. Үүнд:

Байгууллагад гүйцэтгэлийн үнэлгээний тогтолцоог боловсронгуй болгох: Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт (KPI), түүнчлэн амжилтын чухал хүчин зүйлүүд (CSFs) -ийг тодорхойлж, тайлбарлах хэрэгтэй. Дараа нь тогтоосон интервалаар тасралтгүй үнэлэх хэрэгтэй. Хувийн аналогий гэж хувь хүний үр дүнг өөртэй нь харьцуулсныг, хүмүүс хоорондын аналогий нь гүйцэтгэлийн хугацаанд ижил түвшний хүмүүсийн үр дүнг харьцуулахыг хэлнэ. Үүний үр дүнд байгууллагын гишүүдийн эерэг болон сөрөг бүх үйлдлийг байгууллага хянаж байдаг².

Байгууллагын шагнал, албан тушаал ахих журам, дэг нь тодорхой байж, түүнийг дагаж мөрдөх. Ингэснээр байгууллагын хүмүүс хичээвэл үр дүн гарна гэдэгт итгэлтэй болдог. Энэ тохиолдолд хамт ажиллагсдад сөрөг мэдрэмж бага үүсэх боломжтой юм.

Байгууллагын гишүүдийн харилцаа холбоо гэхээс илүү дүрэм журмыг удирдлага болгон дагаж мөрдөх явдал чухал юм. Байгууллагад мерит буюу үр чадварын зарчим бүрэн хэрэгжиж эхлэхэд Люциферийн нөлөө үүсгэх ойлголт төрдөггүй байна.

Ажиллагсдын чиг үүрэг, ажлын байрны тодорхойлолт давхардалгүй байхад анхаарах. Чиг үүрэг тодорхой биш байх нь ойлголтын алдаа гаргаж Люциферийн нөлөө үүсдэг.

Дүгнэлт

Люциферийн эффектийг байгууллага, хувь хүн, алба хаагчдад хэрхэн нөлөөлж байгааг судалж, дараах байдлаар дүн шинжилгээ хийлээ. Үүнд:

Байгууллагын менежментийн нөлөө болон соёлын ойлголт төлөвшсөн байх нь Люциферийн эффект бий болохоос урьдчилан сэргийлэх үндсэн нөхцөл болох боломжтой юм.

Люциферийн эффект нэгэнт бий болсон байгууллагад удаан хугацааны менежментийн зөв бодлого, байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх шинэлэг хөтөлбөрүүд шаардлагатай болдог байна.

Хувь хүн эрх мэдэлд харалган байдлаар дуулгавартай байдаг. Энэ нь судалгааны болон Миллграммын

¹ Маралгуа Г. "Хэрхэн өш хонзон санахгүй/ харамсахгүй байх вэ? нийтлэл
<https://www.facebook.com/photo/?fbid=659210885805153&set=pcb.659212152471693>

²

дуулгавартай байдлын туршилтын жишээнээс харж болох юм.

Барьцах сэтгэл зүйг байгууллагын ажилтнууд бие биендээ халдварлах байдлаар дамжуулдаг. Хандлагын нөлөө гэж ойлгож болно.

Люсиферийн нөлөө нь хувь хүний хувьд сэтгэл зүйн өвөрмөц онцлогтой холбоотой илэрч болох ба төлөвшсөн хандлагатай холбоотой илэрч байдаг. Хувь хүний сэтгэл зүйн онцлог бол хорон санаа, муу бодолд автахад хөндлөнгийн нөлөө, орчны хамаарал чухал үүрэгтэй. Байгууллага дахь харилцааг тогтворжуулагч хүчин зүйлс нь хувь хүний хандлага бага оролцох буюу дүрэмлэж, зааварлаж өгсөн харилцааны хэв маяг зонхилох тусам эерэг харилцаа тогтдог нь харагдаж байна.

Санал:

Байгууллагын харилцаа, таагүй уур амьсгалаас урьдчилан сэргийлэхэд байгууллагын үйл ажиллагаа, дүрэм журам, хандлага, хариуцлагын тогтолцоог бий болгосон байх нь чухал ач холбогдолтой юм. Тиймээс дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

Байгууллагын эерэг соёлыг төлөвшүүлэхэд чиглэсэн хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж ажиллах;

Байгууллагын дүрэм, шагналын зарчим, үнэлгээний зарчим ил тод, нээлттэй байхаар тусгах;

Байгууллагын өвөрмөц соёлыг бий болгодог тогтсон менежментийн зэрэгцээ шинэлэг үйл ажиллагаа, түүний үр дүн нь

байгууллагын ажилтнуудад шинэ сэргэг мэдрэмж бас шинэ сэдэлжүүлэлт өгдөг байх;

Хувь хүний сэтгэл зүйн онцлог шинжүүд хувь хүний нийтлэг хандлагад нөлөөлдөг, түүнийг хэрхэн чиглүүлэх арга зүйг удирдагчид чиглүүлэх шаардлагатай.

Хувь хүний үүднээс сэтгэл зүйн сөрөг эффектэд автахгүйн тулд өөрийн ажил, байгууллага дээрээ анхаарч ажиллах, ингэснээр сэтгэл зүйн хувьд бусадтай хамааралтай харьцуулах мэдрэмжээс ангид байх боломжтой юм.

Эх сурвалжийн жагсаалт:

Лхаашид Д. “Удирдахуйн нийгэм, сэтгэл зүйд үгүйлэгдэж байгаа аргууд” УБ2003 он, 92 дугаар тал.

Philip Zimbardo “The LUCIFER EFFECT Understanding how good people turn evil” NY Copyright 2007.

NikKhah, A. (2021). Lucifer effect in organization.

Bogdan Cojocaru “Toxic cultures:The Lucifer effect in companies” 07.07.2021

Маралгуа Г. “Хэрхэн өш хонзон санахгүй харамсахгүй байх вэ? нийтлэл

Источник: <https://vk-spy.ru/mn/culture-art-history/chto-znachit-slovo-lyucifer-lyucifer-znachenie-istoriya-legendy/> © vk-spy.ru | Познавательный журнал. Еда и кулинария. Растения. Психология. Безопаснос