

УДИРДАХ АЖИЛТНЫ МАНЛАЙЛАЛД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛИЙН ШИНЖИЛГЭЭ

Б.Балсандорж

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын
академийн 8012 дугаар дамжааны суралцагч,
дэд хурандаа

Товч агуулга: Энэхүү судалгаагаар удирдах ажилтны манлайлалд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн шинжилгээг баруун, зүүн, өмнөд, умард, төвийн бүсэд ажиллаж байгаа хилийн 5 ангийн 80 гаруй алба хаагчийг судалгаанд хамруулан SMART PLS-3.0, SPSS-25.0 программ хангамжийг ашиглаж, хэмжил зүй, хүчин зүйл, замын шинжилгээний судалгааг хийж, чанарын болон тоон харьцуулалтын судалгааны арга зүйг түлхүү ашиглан судлахыг зорисон болно.

Түлхүүр үгс: Удирдах ажилтаны манлайлал, ёс зүй, итгэл үнэмшил, мэргэжлийн ур чадвар, хандлага.

Оршил

Төрийн албаны эрхэм зорилго "Иргэдэд ойр, тэдний хэрэгцээг хангахад чиглэсэн, өөрчлөгдөж буй орчинд зохицож чаддаг бөгөөд идэвхтэй, санаачлагатай манлайлагч менежер бүхий цомхон, чадварлаг, эцсийн үр дүнг эрхэмлэн дээдэлсэн төрийн албыг төлөвшүүлэх"-д оршино гэж заасан нь энэхүү сэдвийг сонгон судлах үндэслэл гэж үзэх боломжтой.

Ийнхүү нийгэм, цаг үеийн хувьсал өөрчлөлтийн явцад Монгол Улсын Хил хамгаалах байгууллагын хэмжээнд удирдан чиглүүлэх үүрэгтэй удирдах ажилтны манлайллын түвшинг дээшлүүлэх шаардлага байгаа үед ёс зүй, итгэл үнэмшил, мэргэжлийн ур чадвар, хандлага нь удирдах ажилтны манлайлалд хэрхэн шууд нөлөөлж байгааг чанарын аргаар судалж дүн шинжилгээ хийсэн. Судалгааны үр дүнгээс дэвшүүлэн таамагласан нийт хувьсагчид хэрхэн батлагдсаныг шинжлэхдээ, судалгааны асуумжид тусгагдсан зарим далд хувьсагчийг илүү дэлгэрэнгүй судлах, зарим хувьсагчийн утга агуулгыг салбарын онцлогтой нийцүүлэн хувиргах, хооронд нь харьцуулан үр дүнг нэгтгэх зэргийг дараа дараагийн судалгаанд судлах шаардлагатай байна.

Удирдах ажилтны ёс зүй, манлайлалд нөлөөлөх хүчин зүйлс

Төрийн албаны шинэтгэл сүүлийн 30 гаруй жилийн хугацаанд Монгол Улсын Засгийн газрын анхаарлын төвд байсаар ирсэн. Төрийн захиргаа, төрийн албаны шинэтгэлийн хөтөлбөр нь мэргэшсэн, тогтвортой байх (мерит) зарчимд суурилсан ба улс төрийн намуудаас хараат бус төрийн албыг байгуулах буюу бэхжүүлэх явдлыг гол зорилгоо болгож байна. Мөн удирдах ажилтны манлайллын ур чадварыг тасралтгүй хөгжүүлэх асуудал нь Монгол Улсын төрийн албаны шинэчлэлийн салшгүй бүрэлдэхүүн хэсэг юм.

Төрийн байгууллагын захирах, захирагдах харилцаа болон удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаалтны эрх хэмжээ нь хуулиар тогтоогдсон байдаг ч удирдах ажилтны манлайлалгүйгээр ажил хэрэг хүссэн үр дүнд хүрдэггүй.

Ийнхүү нийгэм, цаг үеийн хувьсал өөрчлөлтийн явцад Монгол Улсын Хил хамгаалах байгууллагын хэмжээнд удирдах ажилтны манлайллыг дээшлүүлэх зайлшгүй шаардлага тулгарч байна.

Энд ялангуяа байгууллагын хувь заяанд нөлөөтэй нийтлэг шийдвэр гаргаж, өөрчлөлтийг гардан удирдах чиг үүрэг бүхий дээд шатны удирдах ажилтнууд буюу офицерын манлайлалд илүү анхаарал хандуулж байна. Р.Морс, Т.Басс нар “XXI зууны төрийн албаны манлайллыг өөрчлөх нь” номондоо төрийн албаны манлайллын судалгаанд нэгд, улс төрийн, хоёрт байгууллагын, гуравт нийтийн буюу хамтын манлайлал гэсэн гурван талбар байх ёстой гэж үзжээ. Энэхүү судалгааны гол судлагдахуун бол төрийн жинхэнэ алба хаагч, офицер бөгөөд түүний манлайлал юм.

Офицер нь удирдах бүрэлдэхүүн болохынхоо хувьд төдийгүй төр, ард түмнийхээ өмнө тангараг өргөсөн хүнийхээ хувьд нийгэм, хамт олныг манлайлах үүрэг хариуцлагыг хуулийн өмнө болоод ёс зүйн үүднээс хүлээж байдаг.

Тиймээс цэргийн алба хаагч нь баг, бүлэг ахалж ажиллах хэрэгцээ шаардлага гардаг, байнга иргэдтэй харилцан үйлчилдэг, нөгөө талаар төрийн албан хаагч манлайлагч байх үүргийг нийгмийн өмнө хүлээдэг учраас нийт төрийн албаны манлайллыг сайжруулахын тулд манлайлагчдын манлайлагч буюу офицерын манлайллыг сайжруулах асуудал хурцаар тавигдаж Хил хамгаалах байгууллага 2022 оныг “Офицерын манлайллын жил” болгосонтой холбогдуулан, офицеруудын манлайллын нөлөөллөөс байгууллагын хөгжлийн хурд шалтгаалах тул офицер болох бүх шатны удирдлагын хариуцлага улам бүр нэмэгдэж байгаа нь энэхүү судалгааны ажлын гол сэдэв сонгох асуудал үзэж байна.

Ёс зүй ба манлайлал

Радика Капур (2018), Ёс зүй нь зан төлвийг тодрхойлох, хувь хүн болон багийн зан төлвийг зохимжтой түвшинд хүргэх үндсэн ойлголтын нэг. Ёс зүйгээр манлайлах нь боломжгүй байгаа зүйлийг ч олон талаас нь харж зохицуулах урлаг. Ёс зүйн манлайлал нь бусдыг хүлээн зөвшөөрөх, бусдын төлөө ажиллах, шударга байдал, үнэнч байдал, эрх тэгш байдлыг хүлээн зөвшөөрөх тухай асуудлыг судалдагаараа онцлогтой байгааг өөрийн судалгааны ажлаараа баталсан. (KapurRadhika, 2018).

Ёс зүй нь манлайллын нэг бүрэлдэхүүн, гараас гарт ёс зүйн манлайлал нь шилжин дамждаг хэмээн 1998 онд Жонне Цуила судалгааны ажлын үр дүндээ тайлбарласан. Киддэр (2005), ёс зүйн асуудлаар хоёр боломжоос зөв буруу байгаа асуудлыг зөвшөөрөх эс зөвшөөрөх талаар судалсан (MullaneSusan, 2009).

Дээрх эрдэмтдийн судалсан ёс зүй ба манлайллын талаарх үзэл баримтлалыг дэмжин энэхүү судалгааны ажлынхаа таамаглалыг дэвшүүлж байна.

Таамаглал-1. Ёс зүй нь удирдах ажилтны манлайлалд нөлөөлнө.

Итгэл үнэмшил ба манлайлал

Тэрри Нэвл, Грант Ричар нар (2012), судалгааны ажилдаа, байгууллагын хөгжил нь итгэлцлийн тухай ойлголт дээр үндэслэн хөгждөг, итгэлцлийн ойлголт дээр үндэслэн удирдагчид нэгдсэн тогтолцоог бий болгох гэсэн ойлголтыг үзжээ (Terry Newel, 2018). Ц.Баясгалан (2016), Ажлын байрны сэтгэл ханамжид нөлөөлөх хүчин зүйлийн шинжилгээ сэдэвт судалгааны ажлынхаа нэг хуьсагчаар сонгон авсан байгууллагын соёлд итгэлцэл ихээхэн нөлөө үзүүлж байгааг баталсан

(Tsogtsuren, 2017) Дээрх эрдэмтдийн судалсан итгэлцлийн талаарх үзэл баримтлалыг дэмжин энэхүү судадлгааны ажлынхаа таамаглалыг дэвшүүлж байна.

Таамаглал-2 Итгэл үнэмшил ба удирдах ажилтны манлайлалд нөлөөлнө.

Мэргэжлийн ур чадвар ба манлайлал

Карол двек (2014), Удирдлагын ур чадвар, манлайллын ур чадвар хоёулаа аливаа байгууллагын үр дүнтэй өсөлт, дэвшилд хөтлөхөд чухал үүрэгтэй. Удирдагч, удирдагчид өөр өөр хүмүүс байдаг. Менежерүүд нь удирдагчид, харин удирдагчид нь дарга бөгөөд олон тооны ажил, үүрэг хариуцлагыг хүлээдэг. Зарим тохиолдолд эргэлзэх тохиолдол гардаг. Удирдагчид хүний нөөцийг зөв чиглэлд чиглүүлэх арга, арга барилын хувьд төөрөгдөл үүсгэж болзошгүй Карол двек (2014), судалсан ур чадварын талаарх үзэл баримтлалыг дэмжин энэхүү судадлгааны ажлынхаа таамаглалыг дэвшүүлж байна.

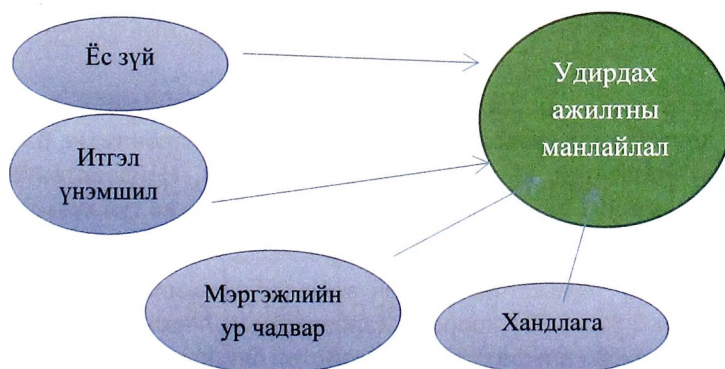
Таамаглал-3 Мэргэжлийн ур чадвар ба удирдах ажилтны манлайлалд нөлөөлнө.

Хандлага ба манлайлал

Эрдэмтэн Этон (2008), Байгууллага, хамт олны үйл ажиллагаа эерэг хандлагад чиглэсэн байвал амжилт, сөрөг хандлагад чиглэсэн байвал ялагдлыг дагуулж байдаг.(Eaton 2008). Аливаа нэгэн зүйлийн талаар эерэг хандлагатай хүмүүс нь хамт олныг идвэхижүүлж, урам зоргийг сэргээн, үнэнч шудрага, итгэлтэй байдал, хүндлэл бий болгож байдаг бол аливаа зүйлийн талаар сөрөг хандлагатай хүмүүс нь үргэлж тааламжгүй зүйлийг бий болгодог. (Eagly & Chaiken 1993). Хүмүүсийн тухайн зүйлд хандах мэдрэмж, итгэл үнэмшил, зан үйл нь заримдаа чанараараа ялгаатай байж болох бөгөөд тэдний ерөнхий хандлагад нөлөөлдөг. Зарим хандлага нь тухайн хандлагын талаарх мэдрэмжтэй онцгой холбоотой байдаг бол бусад хандлага нь тухайн хандлагын итгэл үнэмшилтэй онцгой холбоотой байдаг. (Хэддок ба Майо, 2004). гэж өгүүлсэн нь дээрх эрдэмтдийн судалсан хандлагын талаарх үзэл баримтлалыг дэмжин энэхүү судадлгааны ажлынхаа таамаглалыг дэвшүүлж байна.

Таамаглал-4 Хандлага ба удирдах ажилтны манлайлалд нөлөөлнө.

Зураг.1 Удирдах ажилтны манлайлалд нөлөөлөх хүчин зүйлс

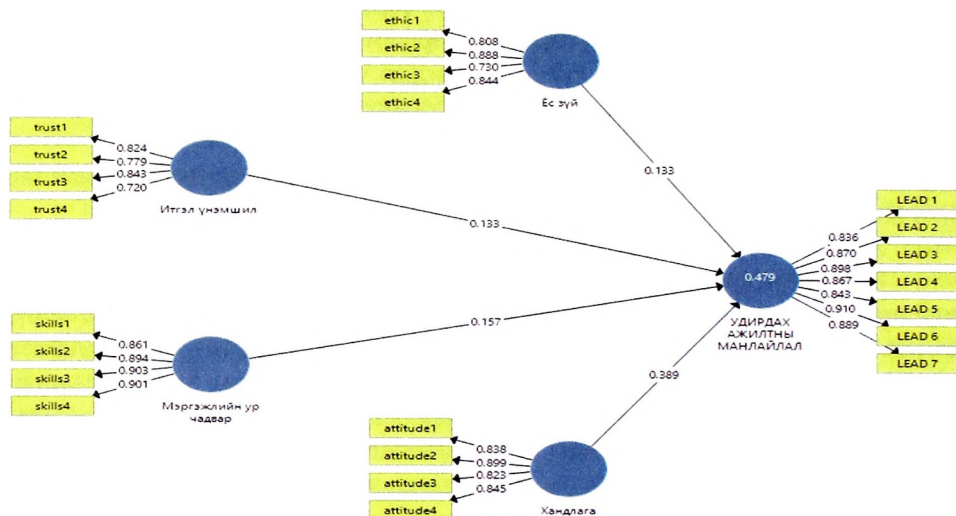


Эх үүсвэр: Өөрийн таамагласан загвар

Судалгааны арга зүйн боловсруулалт

Удирдах ажилтны ёс зүй, манлайлалд нөлөөлөх хүчин зүйлсийн SMART PLS-3.0, SPSS-25.0 программ хангамжийг ашиглаж, хэмжил зүй, хүчин зүйл, замын шинжилгээний судалгааг хийж, чанарын болон тоон харьцуулалтын судалгааны арга зүйг илүүтэй хэрэглэн найдвартай байдал, дундаж утгыг харьцуулан шинжилэн удирдах ажилтны манлайлалд ёс зүй, итгэл үнэмшил, мэргэжлийн ур чадвар, хандлага нөлөөлдөг болохыг баталсан.

Зураг 2. Хүчин зүйлийн шинжилгээний үр дүн.



Тайлбар: Ethic-ёс зүй, trust-итгэл үнэмшил, skills-мэргэжлийн ур чадвар, attitude- хандлага, lead-удирдах ажилтны манлайлал.

Ёс зүй хувьсагчийн хүчин зүйлийн шинжилгээнээс харахад, дөрвөн далд хувьсагч 0.730-0.888 хооронд хэлбэлзсэн, 0.7 нэгжээс дээш байгаа тул үр дүнтэй. Мөн Кронбах альфа 0.835, Найдвартай байдал 0.891, Дундаж утга нь 0.671 байгаа нь 0.7, 0.5 нэгжээс их байгаа тул хувьсагч найдвартай үр дүн гарсан.

Итгэл үнэмшил хувьсагчийн хүчин зүйлийн шинжилгээнээс харахад, дөрвөн далд хувьсагч 0.720-0.843 хооронд хэлбэлзсэн, 0.7 нэгжээс дээш байгаа тул үр дүнтэй. Мөн Кронбах альфа 0.802, Найдвартай байдал 0.871, Дундаж утга нь 0.629 байгаа нь 0.7, 0.5 нэгжээс их байгаа тул хувьсагч найдвартай үр дүн гарсан.

Мэргэжлийн ур чадвар хувьсагчийн хүчин зүйлийн шинжилгээнээс харахад, дөрвөн далд хувьсагч 0.861-0.903 хооронд хэлбэлзсэн, 0.7 нэгжээс дээш байгаа тул үр дүнтэй. Мөн Кронбах альфа 0.913, Найдвартай байдал 0.938, Дундаж утга нь 0.792 байгаа нь 0.7, 0.5 нэгжээс их байгаа тул хувьсагч найдвартай үр дүн гарсан.

Хандлага хувьсагчийн хүчин зүйлийн шинжилгээнээс харахад, дөрвөн далд хувьсагч 0.823-0.899 хооронд хэлбэлзсэн, 0.7 нэгжээс дээш байгаа тул үр дүнтэй. Мөн Кронбах альфа 0.874, Найдвартай байдал 0.914, Дундаж утга нь 0.726 байгаа нь 0.7, 0.5 нэгжээс их байгаа тул хувьсагч найдвартай үр дүн гарсан.

Удирдах ажилтны манлайлал хувьсагчийн хүчин зүйлийн шинжилгээнээс харахад, долоон далд хувьсагч 0.836-0.910 хооронд хэлбэлзсэн, 0.7 нэгжээс дээш байгаа тул үр дүнтэй. Мөн Кронбах альфа 0.948, Найдвартай байдал 0.957, Дундаж утга нь 0.763 байгаа нь 0.7, 0.5 нэгжээс их байгаа тул хувьсагч найдвартай үр дүн гарсан (Зураг 2, Хүснэгт 1).

Хүснэгт 1. Хэмжил зүйн шинжилгээний үр дүнгийн харьцуулалт

Д/д	Хувьсагч	Үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдал	Дундаж утга
1	Ёс зүй	0.808	0.835	0.891	0.671
		0.888			
		0.730			
		0.844			
2	Итгэл үнэмшил	0.824	0.802	0.871	0.629
		0.779			
		0.843			
		0.720			
3	Мэргэжлийн ур чадвар	0.861	0.913	0.938	0.792
		0.894			
		0.903			
		0.901			
4	Хандлага	0.838	0.874	0.914	0.726
		0.899			
		0.823			
		0.845			
5	Удирдах ажилтны Манлайлал	0.838	0.948	0.957	0.763
		0.870			
		0.898			
		0.867			
		0.843			
		0.910			
		0.889			

Тайлбар: Ethic-ёс зүй, trust-итгэл үнэмшил, skills-мэргэжлийн ур чадвар, attitude-хандлага, lead-удирдах ажилтны манлайлал

Хүснэгт 2. Замын шинжилгээний үр дүн харьцуулалт

д/д	Таамаглал	Эх утга	Дундаж утга	Стандарт хазайлт	Т статистик	П үнэ цэнэ	Үр дүн
1	Таамаглал-1. Ёс зүй удирдах ажилтны манлайлалд	0.133	0.144	0.105	1.264	0.207	Батлагдаагүй

	ээрэгээр нөлөөлнө.						
2	Таамаглал-2. Итгэл үнэмшил удирдах ажилтны манлайлалд ээрэгээр нөлөөлнө.	0.133	0.154	0.145	0.913	0.362	Батлагдаагүй
3	Таамаглал-3. Мэргэжлийн ур чадвар удирдах ажилтны манлайлалд ээрэгээр нөлөөлнө.	0.157	0.142	0.134	1.173	0.241	Батлагдаагүй
4	Таамаглал-4. Хандлага удирдах ажилтны манлайлал ээрэгээр нөлөөлнө.	0.389	0.384	0.149	2.613	0.009	Батлагдсан

Тайлбар: Судалгааны үр дүн

Энэхүү судалгааны замын шинжилгээнд удирдах ажилтны манлайлалд нөлөөлж байгаа 4 хүчин зүйлийг эергээр нөлөөлнө гэж таамаглал дэвшүүлэн судалсан. Энэ судалгааны ажлын хамгийн ач холбогдлыг өгүүлсэн шинжилгээний үр дүн нь замын шинжилгээ байсан бөгөөд “Хандлага удирдах ажилтны манлайлал нөлөөлнө” таамаглалын П үнэ цэнэ нь 0.009 гарч батлагдсан, харин “Ёс зүй удирдах ажилтны манлайлалд нөлөөлнө” таамаглалын П үнэ цэнэ нь 0.207 гарч батлагдаагүй, “Итгэл үнэмшил удирдах ажилтны манлайлалд эергээр нөлөөлнө” таамаглалын П үнэ цэнэ нь 0.362 гарч батлагдаагүй, “Мэргэжлийн ур чадвар удирдах ажилтны манлайлалд нөлөөлнө” таамаглалын П үнэ цэнэ нь 0.241 гарч батлагдаагүй.

Дүгнэлт

Судалгааг хилийн 5 ангийн энгийн, ахлагч, офицерын албан тушаалд ажиллаж байгаа 80 алба хаагчаас цахимаар авсан бөгөөд цахим судалгаанд оролцож байгаа оролцогчдыг аль болох нөхөн бичилт хийлгэхээс зайлсхийх зорилт тавьж зорилтоо бүрэн биелүүлсэн.

Өнөөдөр дэлхий дахинд манлайллын асуудлыг харгалзах хэрэгтэй тухай зөвхөн ойлгож, ярьж эхлэх биш харин манлайллын хөгжлийг судалж хөрөнгө мөнгө зарж эхэлсэн байна.Түүний нэг илрэл бол олон орон төрийн албаны манлайлагчдад тавигдах мэргэшил, ур чадварын шаардлагаа шинэчлэн тодорхойлсон явдал юм.

Өндөр хөгжилтэй орны жишээг харахад өнөөгийн төрийн албаны манлайлагчдаас хамгийн түгээмэл шаардагдаж буй мэргэшил, ур чадвар бол стратегич сэтгэлгээ ба алсын хараа, үр дүнд чиглэсэн буюу ажил үйлчилгээ дээр төвлөрөх, өөрчлөлт сайжруулалтын төлөө суралцах, харилцаа ба мотивацийн ур чадвараараа дамжуулан хүмүүсийг манлайлах, хувийн буюу үлгэрлэн манлайлах чадвар болж байгаа юм. Бид тэр дундаа төрийн тусгай албан хаагчдын дунд буруу нэг ойлголт бий тэр нь зөвхөн дарга нар удирдаж бусад нь түүний тавьсан үүргийг хэлбэрэлтгүй мөрдөж байвал болно мэтээр хязгаарлаж түүнийгээ дүрэм хэрэгжүүлж байна гэж тайлбарладаг. Харин манлайллын тухай ойлголт бидний хувьд судлагдах шатандаа явагдаж удаагүй байгаад харамсалтай. Түүнчлэн Хил хамгаалах байгууллагын хүрээнд удирдах ажилтны манлайлалтай холбогдуулан судалгааны ажил хийгдсэн нь ховор байсан нь судлаач миний хувьд ихийг эрэлхийлэх, олон талаас нь харж үзэх сонирхлыг минь татаж байлаа.Судалгааны ажилдаа тавьсан зорилго, зорилтоо хэрэгжүүлсэн гэж өөрийнхөө хувьд дүгнэж байна.

Судалгааны үр дүнгээс харахад дэвшүүлсэн 4 таамаглалаас хандлага удирдах ажилтны манлайлал нөлөөлнө таамаглал батлагдсан, харин ёс зүй удирдах ажилтны манлайлалд нөлөөлнө, итгэл үнэмшил удирдах ажилтны манлайлалд нөлөөлнө, мэргэжлийн ур чадвар удирдах ажилтны манлайлалд нөлөөлнө таамаглалын батлагдаагүй, Иймд Хил хамгаалах байгууллагын удирдах ажилтан болох офицеруудын манлайллыг дээшлүүлэхэд ёс зүй, итгэл үнэмшил, мэргэжлийн ур чадварт анхаарах шаардлагатай гэж дүгнэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Ц.Цэрэндорж.Бидний менежмент.УБ.,2013.
- Д.Болормаа, Д.Оюунгэрэл. Хүний нөөцийн удирдлага. УБ., 2006.
- Г.Гантөгс. Хүний нөөцийн менежмент.УБ.,2014.
- Ө.Өлзийбалсан. Хүний нөөцийн удирдлага.УБ.,2014.
- П.Увш, Б.Хэрлэн. Байгууллагын зан үйл. УБ.,2004.
- П.Наранцэцэг. Хүний нөөцийн менежмент. УБ., 2014.
- М.Нармандах, Б.Довчинбалжир, Л.Санжрагчаа. Хүний нөөцийн ажилтны гарын авлага.УБ., 2011.
- Т.Гэрэлхүү. Менежмент гарын авлага. УБ., 2014.
- Х.Пүрэвдавга, Г.Батхүрэл. Хүний нөөцийн менежмент гарын авлага. УБ., 2015.
- И.Батхишиг. Мотивацийг ашиглан хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх боломж, арга зам. УБ., 2013.
- Б.Бат-Итгэл. Хил хамгаалах байгууллагын офицерийн манлайллыг дээшлүүлэх арга зам.2014. Kapur, R. (2018). Ethical Leadership. *Research gate*, 26-36. Mullane, S. P. (2009). ETHICS AND LEADERSHIP. *University of Miami journal*, 3-5.
- Terry Newel, G. R. (2018). Organizational leadership in Banking sector. *International Journal of Socioal Science*, 276-288.
- Mullane, S. P. (2009). ETHICS AND LEADERSHIP . *University of Miami journal*, 3-5.
- Tsogtsuren, B. (2017). The impacts on job satisfaction: The Case of Mongolia. *Journal ofAgricutural Science in Mongolia*, 55-76.