

ТӨРИЙН ТУСГАЙ БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧИЙН СЭТГЭЛ ЗҮЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ, ТҮҮНИЙГ УДИРДАХУЙН АСУУДАЛ

Б.Анхтуяа

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн
7081 дүгээр дамжааны суралцагч,
ахлах дэслэгч

Хураангуй: Судлаачийн зүгээс Монгол Улсын төрийн цэргийн ууган байгууллагын нэг болох Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын сэтгэл зүйн байдлыг боломжит хувилбараар тогтоохыг зорилоо. Судалгааны эрэл, хайгуулын үндсэн дээр тэдний сэтгэл зүйн байдалд тулгамдаж байгаа асуудлыг нээн илрүүлэх, шийдвэрлэх “арга, зам”-ыг эрэлхийлэх оролдлого хийсэн болно.

Түлхүүр үгс: Төрийн тусгай байгууллага, алба хаагчдын сэтгэлзүй, ажлаас халшрах хам шинж

Нэг. Үндсэн хэсэг

Ажлын сэтгэл зүй асуудал нь орчин үеийн сэтгэл судлалын шинжлэх ухааны үндсэн судлагдахуун болж, шинжлэх ухааны бүхий л салбарын эрдэмтэн судлаачдын анхаарлын төвд байгаа бөгөөд байгууллагын сэтгэл судлал болон ажлын байран дахь ажилчдын (алба хаагчид) зан төлөвийг судлахад чиглэдэг байна. Аж үйлдвэрийн сэтгэл судлалын анхдагч гэгддэг Хюго Мюнстерберг (1887-1913), ажлын сэтгэл судлалыг “...ажилчид болон тэдний ажлын орчин хоорондын харилцааг шинжлэх ухаанаар судалдаг...” гэж тодорхойлсон бөгөөд “...ажилчдын бүтээмж, сайн сайхан байдлыг сайжруулахын тулд сэтгэл зүйн зарчмуудыг хэрэгжүүлэх нь нэн чухал...” болохыг онцолсон байна.

Алдарт сэтгэл зүйч Курт Левин (1890-1947)²³ ажлын байрны буюу ажлын сэтгэл судлалын салбар нь “...хувь хүн болон бүлгийн зан төлөвт байгууллагын хүрээнд янз бүрийн хүчин зүйл хэрхэн нөлөөлж байгааг судалдаг шинжлэх ухаан...” гэж, ажлын урам зориг, ажлын сэтгэл ханамжийг судалдаг нэрт зүтгэлтэн Эдвин А.Локке, ажлын сэтгэл судлалыг “...тухайн хүний ажлын байран дахь гүйцэтгэл, сэтгэл ханамжид нөлөөлдөг сэтгэл зүйн үйл явцыг судлах явдал...” гэж тус тус тодорхойлсон (LockeEdwin, 1976).

Сэтгэл судлаач Гордон Виллард Олпорт (1897-1967) хувь хүний мэргэжлийн сонирхлыг төлөвшүүлэхэд “...соёл, нийгмийн хүчин зүйлс маш чухал...” болохыг онцолсон бөгөөд²⁴ ажлын сонирхолд “...тухайн хүний

²³ Lewin, K. (1935). A dynamic theory of personality. New York: McGraw-Hill.

²⁴ Албан ёсны сайт: doi.10.1037/1093-4510.1.1.52. ISSN 1939-0610. PMID 11620320. (хандсан огноо: 2023.10.16)

соёлын гарал үүсэл, гэр бүл, нийгмийн туршлага...” нөлөөлдөг гэж тэрээр үзсэн (Nicholsonlan, 1998).

Эндээс бид ажлын “сэтгэл зүй” болон “дур, сонирхол”-ын асуудал нь “...хүний амьдралын туршид хувьсан өөрчлөгдөж, амьдралын янз бүрийн үүрэг, туршлагаас шалтгаалж байдаг...”, “ажлын онцлог” нь “...урам зориг, ажлын сэтгэл ханамж, ажилчдын сайн сайхан байдал...” зэрэг олон хүчин зүйлс эерэг, сөргөөр нөлөөлдөг гэж үзэж болохоор байна.

Судлаачийн зүгээс “...төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын алба хаагчдын сэтгэл зүйн өнөөгийн байдал, түүнийг удирдахуйн асуудал...” сэдвийг судлахын өмнө тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын хэрэгжүүлж буй үндсэн чиг үүрэгтэй “...нэн тэргүүнд, зайлшгүй...” хамааруулж үзэх нь зүйтэй гэж үзсэн.

Хүмүүн төрөлхтөн өөрсдийн амьдарч буй хорвоо ертөнцөд хүрээлэн оршин тогтнож буй эд зүйлсийг төрөл, хэлбэрээр нь “...амьтай, амьгүй...”, нөлөөлөл, хамаарал талаас нь хүнээс хамаарах буюу “субъектив”, хүнээс хамааралгүй буюу “объектив” хүчин зүйлс²⁵ гэж ангилан авч үздэг.

Эндээс бид төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлж буй байгууллагуудын хууль, эрх зүйн баримт бичигт “...хар бэхээр цагаан цаасан дээр бичээгүй...” чиг үүргийг олж авахыг хичээсэн бөгөөд өмнө нь түүхийн аливаа эх сурвалж, судалгааны ажилд бичиж үлдээгээгүй, хэн нэгэн эрдэмтэн, судлаач цохон тэмдэглээгүй, бусдаас өөр ангид байдлаар тодорхойлохыг зорьсон болно.

Буцаад бид хөндсөн сэдвийн хар үсгийн мөрийг ухаж олсон нь “... нэгдүгээрт төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын чиг үүрэг, үйл ажиллагаа бидний мөрийн өмнө дурдсан өгүүлбэрээр бол “... амьтай ...” тодотголд хамааруулж, хоёрдугаарт, “... амьгүй ...” зүйл буюу нүдэнд харагдаж, гарт баригддаггүй зүйлийг хүртэл яруу найргийн хэллэгээр “... амьчилж ...” хийдэг ажил юм, гуравдугаарт, хамаарах хүчин зүйлийн хувьд цэвэр хүнээс буюу “субъектив” хүчин зүйлийг “объектив” хүчин зүйл руу чиглүүлж хийдэг ажил юм гэж тодорхойлсон.

Энд олсноос судлаачийн зүгээс төрийн тусгай байгууллага бүрийн чиг үүрэг бүрийг нэг бүрчлэн дурдалгүйгээр нэгдүгээрт, амьд биес буюу хүнтэй харьцдаг, хоёрдугаарт, хэрэгжүүлж буй чиг, үүрэг үйл ажиллагаа нь субъектив хүчин зүйлс буюу хүний хүчин зүйлээс шууд хамаардаг, гуравдугаарт бидний “итгэл, үнэмшил” болсон “... эх орон, тусгаар тогтнол, бүрэн эрхт байдал ...” гэсэн “абстракция” буюу хиймэл ухагдахуунд шууд чиглэдэг юм байна.

²⁵ Э.Жамбалрагчаа. “Монгол улсын төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын залуу офицеруудын албандаа итгэх итгэл, үнэмшил, хүний нөөцийн асуудал”. “Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын залуу офицеруудад тулгамдаж буй асуудал” сэдэвт эрдэм шинжилгээний хурлын эмхтгэл. УБ., 2023. 68 дахь тал.

Дээр дурдсан ойлголт, хүчин зүйлүүдээс магадгүй “... дархан хилийн мөнхийн манаа, эх орны онгон хил, халдашгүй дархан байдал, энх цагийн баатрууд, амгалан төрийн алтан аргамж, монгол төрийн цагдаа, хүчин ...” гэх үгс урган гарсан байж болох юм.

Тэдний үйл ажиллагаа, чиг үүрэг хүнтэй ажилладаг, хүнийг хүн болгодог (энд зөвхөн хар цэргийг хүмүүжүүлэх талаар яриагүй, бидний өмнөх үе, удирдлага, ахлахууд, ахмадууд биднийг халамжлан хүмүүжүүлж, энэ цаг үеийг бидэнд залгуулсан) тусгай, онцгой чиг үүрэг тул мэргэжлээс шалтгаалах бие махбодын болон сэтгэцийн эрүүл мэндийн өвчлөл, өөрчлөлт, эмгэгүүд сэтгэлзүйн тулгамдсан асуудлууд нь **(цэрэг амиа хорлох, буу авч дутаах, алба хаагч амиа егүүтгэх)** зэрэг нийгмийн цочроосон мэдээллээр илрэн гарч байгааг бид мартах юун.

Дэлхий дахины шинжлэх ухааны орчин үеийн сэтгэл судлалын судалгааны ажлууд нь “... мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн өөрчлөлт, эмгэгүүд нэлээдгүй шинээр бий болсон ...” талаар баталж байгаа бөгөөд тэр дундаа хүнтэй ажилладаг төрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагууд болон нийгмийн салбарын мэргэжилтний дунд тохиолдож байгаа сөрөг илрэлийн нэг нь **“ажлаас халшрах хам шинж”** юм.

Ажлаас халшрах хам шинж буюу “burnout” нь гадаад болон дотоод хүчин зүйлсийн нөлөөн дор олон төрлийн зан ааш, араншинтай хүмүүстэй харилцах явцад үүсдэг сэтгэл зүйн тамирдал, шавхагдал бөгөөд алба хаагч эрч хүчгүй болсон үедээ “... хүнтэй харилцах явцдаа зөрчилдөх, маргалдах нь ихсэх, амьдралын утга учир, үнэт чанарын талаарх мэдрэмж буурах, хайхрамжгүй хандах, сэтгэл хуваалцахаас төвөгшөөх ...” зэрэг шинж тэмдгүүдээр илэрдэг байна.

Сэтгэл зүйн энэ төрлийн эмгэгийг 1974 онд Америкийн Нэгдсэн Улсын сэтгэц мэдрэлийн эмч, сэтгэл судлаач Х.Д.Фрейденберг анх удаа “... мэргэжлийн сэтгэл гутрал” өөрөөр хэлбэл сэтгэл зүйн ядаргааны туйлдсан байдал ...” хэмээн хэрэглэсэн бөгөөд “burnout” буюу ажлаас халшрах хам шинж нь “... ямар нэгэн ажлыг бүтээн бий болгох явцад биеийн болон оюуны үйл ажиллагаанаас бэрхшээх, зүрхшээх сэтгэцийн эмгэг өвчний харилцан уялдаатай олон шинжийн цогцолбор ...”²⁶ гэж тодорхойлсон байна.

Ажлаас халшрах хам шинжийн нөлөөгөөр “... алба хаагчийн албандаа хандах итгэл, үнэмшил, дур сонирхолгүй болох, ажил,

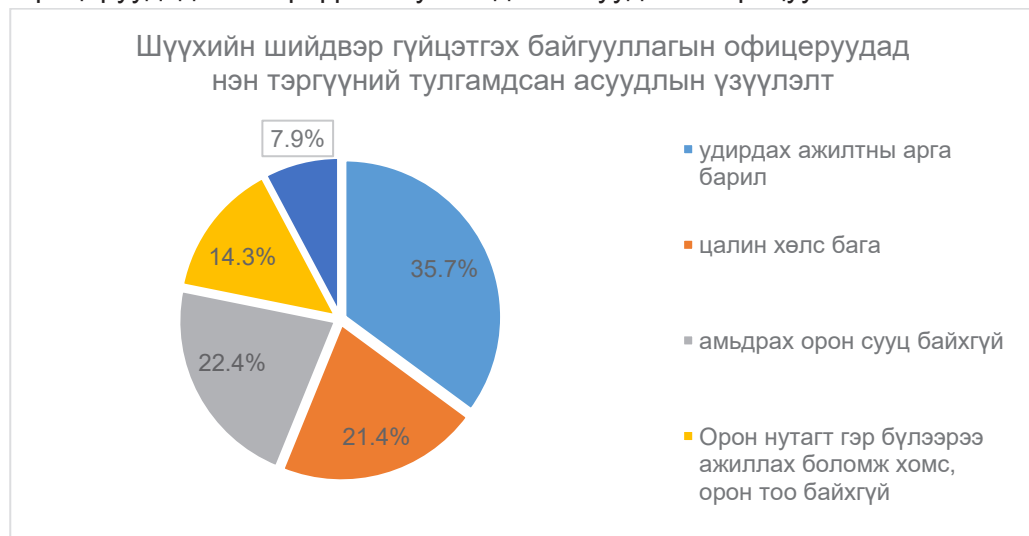
²⁶ М.Хишигбаяр. “Монгол улсын төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын залуу офицеруудын ёс зүй, ёс суртахууны төлөвшлийн байдал”. “Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын залуу офицеруудад тулгамдаж буй асуудал” сэдэвт эрдэм шинжилгээний хурлын эмхтгэл. УБ., 2023. 48 дахь тал.

мэргэжлийн түвшинд бүтээмж, гүйцэтгэл буурах, аливаа зүйлийг эергээр хүлээж авахаа болих, байгууллагын хэвийн үйл ажиллагаа алдагдах ..." зэрэг асуудлууд үүсдэг бөгөөд алба хаагч сэтгэцийн болон биеийн эрүүл мэндийн хувьд хүндрэл бэрхшээл тулгарч байгууллага, ажилтан хоёрын аль аль нь эрсдэлтэй нөхцөл байдалд ордог байна.

Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын офицеруудын ажилд нэн тулгамдсан асуудлыг нэгдүгээрт, удирдах ажилтны арга барил – 35.7%, хоёрдугаарт, цалин хөлс бага – 21.4%, гуравдугаарт, амьдрах орон нууц байхгүй – 22.4%, дөрөвдүгээрт, дэвшин томилогдох болон гэр бүлийн гишүүд хамт нэг байгууллагад ажиллах боломж хомс, орон тоо байхгүй – 14.3%, тавдугаарт, ажил, албандаа хандах дур сонирхолгүй болсон – 8.0% гэсэн байдлаар эрэмбэлж сонгосон байна.

Бидний явуулсан судалгааны эцсийн үр дүнгээс үзэхэд ажлаас хамаарах хам шинжээс шалтгаалан төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын офицеруудын албандаа итгэх итгэл үнэмшил, албаны дур сонирхол тодорхой хэмжээгээр буурсан гэж үзэж болохоор байна.

Хүснэгт.1. Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын офицеруудад нэн тэргүүний тулгамдсан асуудлын харьцуулалт.



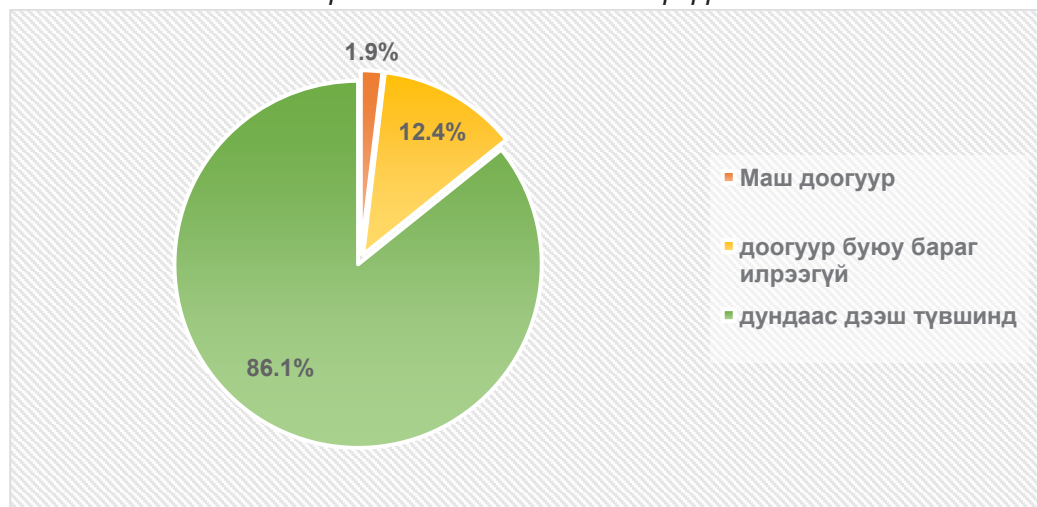
Түүнчлэн энэ төрлийн сэтгэл зүйн эмгэг нь зөвхөн хүнтэй ажилладаг ажил мэргэжлийн хувьд үүсэх ба "... хүн бүрийн бусад хүнд үзүүлж буй эерэг, сөрөг хандлага, харьцаанаас шалтгаалан алба хаагчийн сэтгэцэд бий болж буй олон шинжийн эмгэгийн цогцолбор ..." гэж үзэж болох бөгөөд ажлаас халшрах хам шинж илэрсэн алба хаагч, ажилтанд "... стресс, сэтгэл гутрал, айдас, түгшүүр, илрэхээс гадна сэтгэл зүйн тавгүйдэл, харьцаа холбооны хөндийрөл илрэх магадлал их ..." байдаг талаар судлаачид нотолсон байна.

Ажлаас халшрах хам шинжээс үүдэлтэй сэтгэл зүйн харьцаа холбооны хөндийрөл, өөрийгөө тусгаарлах үзэгдэл нь эхний шатандаа нийгмийн буюу хамт олны харилцаа буурах, хүсэл тэмүүлэл, бүтээлч үйл ажиллагаа суларч, ганцаардах, мэдрэмтгий, тээнэгэлзэх, өөртөө хэт дүн шинжилгээ хийх зэрэг шинжүүдээр илэрдэг байна.

Сэтгэл судлалын доктор /Ph.D/ профессор Д.Эрдэнэчулуун ажлаас халшрах хам шинж нь *“... алба хаагч ажлын эрч хүчгүй болох, бусадтай харилцах явцдаа зөрчилдөх нь ихсэх, амьдралын утга учир, үнэт чанарын талаарх мэдрэмж буурах, хайхрамжгүй хандах, сэтгэл хуваалцлаас төвөгшөөх ...”* зэрэг шинж илэрдэг талаар дурсан байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын 1,9% нь ажлаас халшрах хам шинж *“маш доогуур”*, 12 % нь *“доогуур буюу бараг илрээгүй”* сайн үзүүлэлттэй гарсан бол 86.1% нь ажлаас халшрах хам шинж *“дундаас дээш түвшинд”* илэрсэн дүн гарсан.²⁷

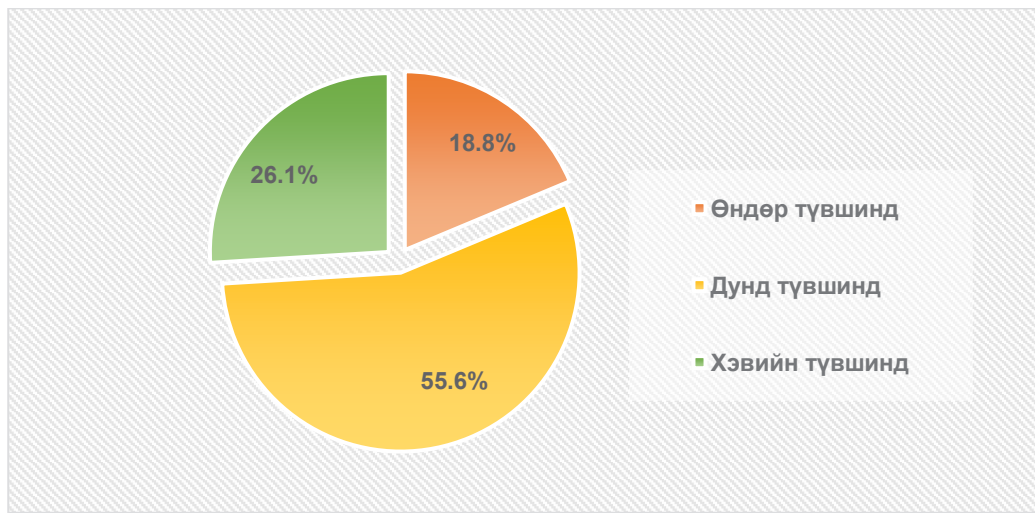
Хүснэгт 2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын ажлаас халшрах хам шинжийн тоон үзүүлэлт.



Харин харилцаа холбооны хөндийрөлд 18.8 % нь *“өндөр”*, 55.6 % нь *“дунд түвшинд”* 25.6% *“хэвийн”* гэсэн дүнтэй гарсан бөгөөд алба хаагчдын 74.4 % нь *“... хүмүүстэй харилцаа, холбоо тогтоохоос зайлсхийх, эсвэл цөөрүүлэх, харилцаа үүссэн нөхцөлд уцаарлах, бухимдах, зөрчилдөх, хамт олондоо эргэлзэх, сөргөөр хандах ...”* зэрэг хандлагатай үр дүн үзүүлсэн байна.

²⁷ П.Баярбаатар “Хорих ангийн алба хаагчдын ажлаас халшрах хам шинжийг ажлын сэтгэл ханамжтай холбон судалсан нь” магистрын ажил. УА., 2020. 52 дахь тал.

Хүснэгт 2. Алба хаагчдын харилцаа, холбооны хөндийрлийг харуулсан тоон үзүүлэлт.



Ажлаас халшрах хам шинжийн түвшин нэмэгдэхэд “... алба хаагч 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 хуваалцахаас төвөгшөөх, зожиг болох ...” зэрэг шинж тэмдгүүд илэрч байдаг байна.

Түүнчлэн ажлаас халшрах хам шинж нь “... алба хаагчдад ядрах, нойргүйдэх, аливаа зүйлийг эергээр 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 гутралд өртөх, хардамтгай болох, бусадтай зөрчилдөх, үйл ажиллагааны үр өгөөж буурах, даалгаврыг зөвхөн зааврын дагуу гүйцэтгэх, никотин, кофе, согтууруулах ундаанаас хамааралтай болох донтох магадлал өндөр болдог ...” гэж эрдэмтэд үзсэн байна.

Согтууруулах ундааны зүйл, тамхи (никотин), кофе зэргээс хамааралтай болох эмгэг нь тэдгээрийг зүйлийг хэтрүүлэн хэрэглэснээс үүдэлтэй нийгэм, сэтгэц болон бие махбод физиологийн дасан зохицох байдалд эмгэг хямрал үүсгэгч хэлбэрээр явагддаг байна.

Дүгнэлт

Бидний явуулсан судалгааны үр дүнгээс үзэхэд ажлын онцлогоос хамааран *“... байгууллагын удирдлагын арга барил, хамт олны таагүй уур амьсгал, ажлын орчноос гадна хариуцсан ажил, чиг үүрэг нь алба хаагчдын хүсэл эрмэлзэл, сонирхолтой нийцдэггүй, ажлын ачаалал их, алба хаагчдад хоригдлын зүгээс үзүүлэх харилцааны болон сэтгэл зүйн дарамт ...”* зэргээс алба хаагчдын ажлаас халшрах хам шинжийн түвшин нэмэгдсээр байгаа гэж үзэж болохоор байна.

Түүнчлэн байгууллагын хэрэгжүүлж буй чиг үүрэг, удирдлагаас хамаарсан *“... сэтгэл зүйн тулгамдсан асуудалд орох, түүнээсээ ангижрах арга барил, мэдлэг дутмаг байдал ...”* болон *“... тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын алба хаагчдын сэтгэл зүйн бэлтгэлжилт хангалтгүй хэмжээнд байгаа ...”* зэрэг нь ажлаас халшрах хам шинжийн түвшнийг нэмэгдүүлж буй гол хүчин зүйлс болж байна.

Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын хэмжээнд *“... алба хаагчид албандаа хандах дур сонирхол буурсан, ажлаас халшрах хам шинжийн түвшин өндөр үзүүлэлттэй гарсан нь ...”* бодлогын хэмжээнд алба хаагчдын сэтгэл зүйн байдалд зайлшгүй анхаарал хандуулж, Монгол Улсын хууль тогтоох байгууллага болон засгийн газар, агентлагийн хэмжээнд шат дараатай арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх цаг үеийн шаардлага бий болсныг илтгэн харуулж байна.

Санал

Судлаачийн зүгээс төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдын сэтгэл зүйн байдалд тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх хүрээнд дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын хэмжээнд алба хаагчдад сэтгэл зүйн зөвлөгөө, тусламж дэмжлэг үзүүлэх чиг үүрэг бүхий сэтгэл судлаач, сэтгэцийн эмч мэргэжлээр гадаад, дотоодын их дээд сургууль төгссөн мэргэжилтнүүдийн бүрэлдэхүүнтэй сэтгэл зүйн тусгай нэгж байгуулах;

2. Дотоод хэргийн их сургуулийн Ахлагчийн сургуулийн сургалтын хөтөлбөрт ерөнхий сэтгэл судлалын хичээлээс гадна хуулийн сэтгэл судлал, гэмт хэрэгтний сэтгэл зүй, алба хаагчийн сэтгэл зүйн онцлогийн талаар түлхүү тусгаж, ажлын сэтгэл зүйн бэлтгэлжилтийг хангаж, сэтгэл зүйн анхны тусламж үзүүлэх мэдлэг олгох;

3. Удирдах албан тушаалтны хуучинсаг арга барилыг халах, удирдлагын зөв хандлагыг төлөвшүүлэх, удирдлагын арга барилд сэтгэл зүйн төрөл бүрийн арга, аргачлалыг хэрэглэх,

4. Алба хаагчдын мэдлэг, ур чадвар, ажлыг шударгаар үнэлэх, сэтгэл зүйн хувийн онцлогийг харгалзан албан тушаал дэвшүүлэх,

бууруулах, шударга зарчимд суурилсан албаны итгэл, үнэмшлийг сэргээх ажлын орчныг бүрдүүлэх.

5. Судлагдсан зарим хүчин зүйлийг дэлгэрүүлэн судлан шинжилж, багц судалгаа хийн үр дүнг бусад шатны байгууллагад уламжлах.

Ашигласан эх сурвалж, материалын жагсаалт

Монгол хэл дээр:

Д.Эрдэнэчулуун Удирдахуйн сэтгэл судлал. УБ.,2016

Д. Мөнхцэцэг “Хуулийн сэтгэл судлал ба сэтгэл зүйн зөвлөгөө 2020 он

Э.Жамбалрагчаа. “Монгол улсын төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын залуу офицеруудын албандаа итгэх итгэл, үнэмшил, хүний нөөцийн асуудал”. “Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын залуу офицеруудад тулгамдаж буй асуудал” сэдэвт эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. УБ., 2023. 68 дахь тал.

М.Хишигбаяр. “Монгол улсын төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын залуу офицеруудын ёс зүй, ёс суртахууны төлөвшлийн байдал”. “Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын залуу офицеруудад тулгамдаж буй асуудал” сэдэвт эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. УБ., 2023. 48 дахь тал.

П.Баярбаатар “Хорих ангийн алба хаагчдын ажлаас халшрах хам шинжийг ажлын сэтгэл ханамжтай холбон судалсан нь” магистрын ажил. УБ., 2020. 52 дахь тал.

Орос хэл дээр:

Тематический философский словарь:Московский государственн ый университет имени М.В. Ломоносова. МОСКВА. 2009

1. Lewin, K. (1935). A dynamic theory of personality. New York: McGraw-Hill.

<http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:12274284> хандсан огноо (2023.10.12)