

ХАНДЛАГАД НӨЛӨЛ ХӨЧИН ЗӨЙЛИЙН ХАМААРЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ**Н.МӨ НГӨ НСӨЛД**ДХИС-ийн Удирдлагын академийн 8012 дугаар
дамжааны суралцагч, хошууч**Хураангуй**

Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын алба хаагчдын хандлага, арга барилыг онол, практик талаас нь хандлагын тухай ойлголтуудын уялдаа холбоо, ялгаа заагийг онолын нэгднээс харьцуулан гаргаж, Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын удирдах ажилтан болон алба хаагчдын хандлага нөхцөлийн байдлыг тодорхойлоход оршиж байна.

Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын алба хаагчдын хандлагыг шинжлэх ухааны нэгдэслэлтэй шинжилж, харьцуулан; манлайлал, мэдлэг, хувь хүний ур чадвар, хүний хөгжил хандлагад хэрхэн нөлөөллийг хөндөн таамаглал дэвшүүлсэн. Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын алба хаагчдын хамруулан хандлагад нөлөөллийг судласан. Энэхүү судалгааг хандлага, хандлагын арга барил, мэдлэг, хувь хүний ур чадварын хүчин зүйл хэрхэн хамаарах хамаарлыг судлахыг зорилго. Судалгаанд нийт 130 оролцогчийн нэгдэлд боловсруулалт хийж шинжлэн, SMART PLS-3.0 программ хангамжийг ашиглаж, хэмжил зүй, хүчин зүйл, замын шинжилгээг хийсэн.

Судалгааны үр дүнгээс харахад, дэвшүүлэн таамагласан нийт дөрвөн таамаглалаас хоёр таамаглал батлагдаж, хоёр таамаглал батлагдаагүй. 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 судалгааны ажлаараа судлах шаардлагатай.

Төлхөөрөг: Хандлага, харилцааны ур чадвар, соёлын нэг цэнэ, нээлттэй байдал.

Судалгааны ажлын нэгдэслэл:

Байгууллага дахь албан болон албан бус үйл ажиллагааны нэлэх нэлэлт нь тааламжтай ба тааламжгүй нөхцөл хөмүүсийн хандлагаар илэрхийлэгдэнэ. “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод:

Салбарын үйл ажиллагаанд шинжлэх ухааны нөхцөл рүүшний технологийг нэвтрүүлэх бэтэц зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгож, судалгаа, шинжилгээний баазыг бэхжүүлсэн байна.

Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын техник, тоног төхөөрөмж болон хүний нөөцийн чадамж дээшилсэн байна гэж заасан нь энэхүү сэдвийг сонгох нэгдэслэл болсон.

Хандлага

Тодорхой зорилгод, хөмүүст, үйл хөдлөлд өгч байгаа хувь хүний нэлгээ хэмжүүрийг хандлага гэнэ. Аливаа зүйлд өгч байгаа хувь хүний хандлага тухайлбал, бэтэгдэхөнд хандаж байгаа хандлага, хөмүүст хандаж байгаа хандлага, тодорхой нэг объектод хандаж байгаа хандлага гэх мэт нь эерэг болон сөрөг гэсэн хоёр утгатай байдаг.

Хүснэгт 1. Үнэт зүйл ба хандлагын ялгаа

№	Үзүүлэлт	Үнэт зүйл	Хандлага
1	Хамрах хүрээ	Өргөн (хандлага, үзэл бодлыг багтаана)	Зөвхөн нэг зүйл дээр бий болно
2	Илэрхийлэл	Итгэл үнэмшил	Үнэлэлт, хэмжүүр
3	Үргэжлэх хугацаа	Урт хугацаанд хүний үйл хөдлөл үзэл бодол	Богино хугацаанд хүний үйл хөдлөл үзэл бодол
4	Өөрчлөгдөх	Боломжгүй	Боломжгүй
5	Тогтвортой байдал	Харьцангуй тогтвортой	Тогтворгүй
6	Тодорхойлох боломж	Зөвхөн таамаглах боломжтой	Ярилцлага, ажиглалт, санал асуулгын аргаар тодорхойлж болно

Тайлбар: Судлаачийн судалгааны үр дүнийн нэгтгэл

Итгэл нэмшил ба хандлага

Судлаач Карол Андэрвуд (2006), Итгэл нэмшил, хандлагын өөрчлөлтийг бий болгох, хадгалах, шинэчлэхэд хувь нэмэр оруулдаг хичин зүйлсийн багцаас тусад нь өрдөнтэй судлах нь зүйтэй. Тус тусад нь баримталж байгаа хэдий ч итгэл нэмшил, хандлага нь цогцон хэдэн зүйлийг эс тооцвол хамтдаа хуваалцдаг. Соёл, нийгэм, хамт олон, хувь хүмүүс зарим талаараа тэдний баримталж буй итгэл нэмшил, тэдний барьж буй хандлагаар тодорхойлогддог. Итгэл нэмшил, хандлага нь хөдөлгөөнгүй эсвэл өөрчлөгддөггүй, харин орон зайн болон цаг хугацааны хувьд хувьсах шинж чанартай байдаг.

Нээлттэй байдал ба хандлага

Петер ба бусад (2008), Нийгмийн шинжлэх ухаанд нээлттэй байдал нь дэлхийн мэдлэгийн эдийн засагт нийгмийн өйлдвэрлэлийн шинээр гарч ирж буй парадигм гэж тодорхойлсон байдаг. Вэллие (2006) нээлттэй байдлыг шинээр гарч ирж буй академик соёл гэж үздэг. Yuan, MacNeill, and Kraan (2008) нээлттэй байдлын үзэл баримтлал нь мэдлэгийг чөлөөтэй тгээж, хуваалцах ёстой гэсэн санаан дээр суурилдаг гэж дурдсан байдаг. Соёлын арван жилд нээлттэй байдал нь технологи, нийгэм, эдийн засаг, соёлын үзэгдэл болон гарч ирж байна (Peter & Deimann, 2013).

Харилцааны ур чадвар ба хандлага

Мэргэжлээрээ амжилтанд хүрэх маш сайн харилцааны ур чадвар. Сургалтын өрдөнг ойлгоход туслах, өөрэг хариуцлагаа өрдөнтэй биелүүлэх чадварыг менежерүүдээс сонсох, хүмүүстэй харилцах, бичгийн болон аман харилцааны ур чадвар шаарддаг. Менежерүүд байнга цуглуулж, ангилж, дүн шинжилгээ хийж, суралцагчдад мэдээллийг тайлбарлах. Менежерүүд зөвхөн техникийн даалгавруудыг биелүүлэхээс гадна дотоод болон гадаад өйлчлөлтөгчидтэй өрдөнтэй, өрдөнтэй харилцах ёстой. Зохиогчид харилцааны ур чадварын өрдөнд менежерүүдийн хандлага мэдэгдэхүйц өөрчлөгддөггүй болохыг олж мэдсэн.

Соёлын нэ цэнэ ба хандлага

Хүний өндсөн нэт зүйлсийн тухай Шварцын онолыг нэвтрүүлсэн 1992 оноос хойш (Шварц, 1992) нэт зүйлс болон янз бүрийн хандлага хоорондын уялдаа холбоог олон зуун судалгаа туршиж үзсэн. Нэт зүйлс нь тухайн объектод хандах хандлагыг урьдчилан таамаглаж, эдгээр объектууд нь нэт зүйлсийг илэрхийлэхэд тусалдаг эсвэл саад болдог (Sagiv & Schwartz, 1995). Судалгаанаас үзэхэд нэт зүйлс нь тухайн нөхцөл байдалд хандах хандлагыг тогтмол илэрхийлдэг болохыг харуулж байна.

Дээрх эрдэмтдийн судалгааны ажилд өндэслэн, дараах таамаглал дэвшүүлж чанарын судалгааны арга зүйгээр судаллаа. Өнд:

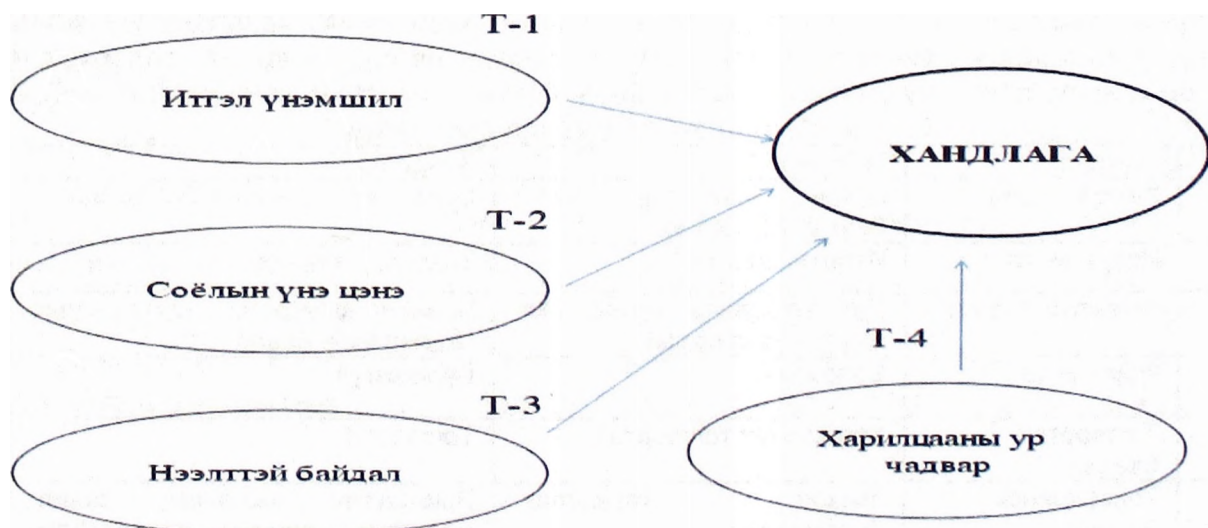
Таамаглал 1. Итгэл нэмшил бий болсноор хандлага төлөвшинэ.

Таамаглал 2. Соёлын нэ цэнэ бий болсноор хандлага төлөвшинэ.

Таамаглал 3. Нээлттэй байдал бий болсноор хандлага төлөвшинэ.

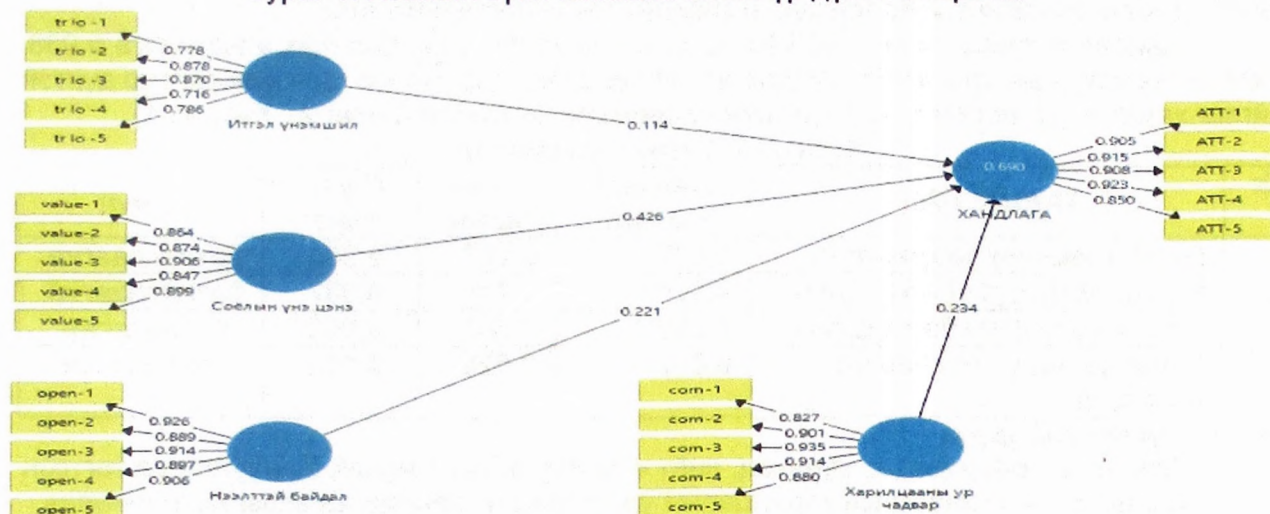
Таамаглал 4. Харилцааны ур чадвар эзэмшнээр хандлага төлөвшинэ.

Загвар 1. Хандлагад нөлөөлөх хичин зүйлийн хамаарал

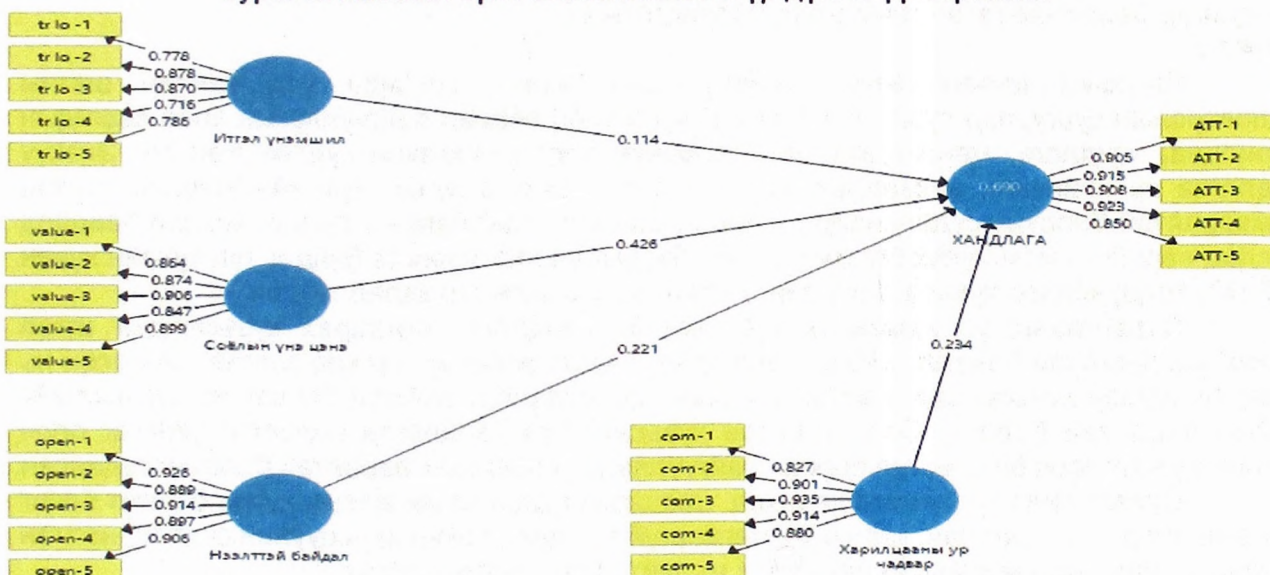


Судалгааны боловсруулалт

Зураг 1. Хэмжил зүйн шинжилгээний үр дүн. /Алгоритм/



Зураг 2. Хэмжил зүйн шинжилгээний үр дүн. /Бүүтстрэпнг/



Тайлбар: tr lo-итгэл үнэмшил, value-соёлын үнэ цэнэ, open- нээлттэй байдал, com- Харилцааны ур чадвар, АТТ-хандлага

Хүснэгт 1. Хүчин зүйлийн шинжилгээний үр дүн

№	ХУВЬСАГЧ	Кронбах альфа утга	Найдвартай байдлын утга	Дундаж утга
1	Итгэл үнэмшил	0.865	0.903	0.653
2	Нээлттэй байдал	0.946	0.958	0.822
3	Соёлын үнэ цэнэ	0.926	0.944	0.771
4	Харилцааны ур чадвар	0.936	0.951	0.796
5	Хандлага	0.942	0.955	0.811

Тайлбар: Судалгааны үр дүн

Хэмжил зүйн шинжилгээнээс харахад, Итгэл үнэмшил хувьсагч нь 0.716-0.878 хооронд хэлбэлзэж, Кронбах альфа утга 0.865, найдвартай байдлын утга 0.903, дундаж утгийн үр дүн 0.653 тус тус гарч хувьсагч үр дүнтэй байгааг хэмжил зүй болон хичин зүйлийн шинжилгээ нотоллоо.

Харилцааны ур чадвар хувьсагч нь 0.889-0.926 хооронд хэлбэлзэж, Кронбах альфа утга 0.946, найдвартай байдлын утга 0.958, дундаж утгийн үр дүн 0.822 тус тус гарч хувьсагч үр дүнтэй байгааг хэмжил зүй болон хичин зүйлийн шинжилгээ нотоллоо.

Нээлттэй байдал хувьсагч нь 0.827-0.935 хооронд хэлбэлзэж, Кронбах альфа утга 0.926, найдвартай байдлын утга 0.944, дундаж утгийн үр дүн 0.771 тус тус гарч хувьсагч үр дүнтэй байгааг хэмжил зүй болон хичин зүйлийн шинжилгээ нотоллоо.

Соёлын 1 нэ цэнэ хувьсагч нь 0.864-0.906 хооронд хэлбэлзэж, Кронбах альфа утга 0.942, найдвартай байдлын утга 0.955, дундаж утгийн 1 р д1н 0.811 тус тус гарч хувьсагч 1 р д1нтэй байгааг хэмжил з1й болон х1чин з1йлийн шинжилгээ нотоллоо.

Хандлага хувьсагч нь 0.905-0.923 хооронд хэлбэлзэж, Кронбах альфа утга 0.936, найдвартай байдлын утга 0.951, дундаж утгийн 1 р д1н 0.796 тус тус гарч хувьсагч 1 р д1нтэй байгааг хэмжил з1й болон х1чин з1йлийн шинжилгээ нотоллоо (Зураг 2, Х1снэгт 1).

Х1снэгт 2. Замын шинжилгээ

№	ТААМАГЛАЛ	Стандарт хазайлт	Т статистик	П үнэ цэнэ	Үр дүн
1	Итгэл үнэмшил ба хандлага	1.077	0.282	0.282	батлагдаагүй
2	Нээлттэй байдал ба хандлага	0.129	1.714	0.087	батлагдаагүй
3	Соёлын үнэ цэнэ ба хандлага	0.098	4.381	0.000	батлагдсан
4	Харилцааны ур чадвар ба хандлага	0.092	2.526	0.012	батлагдсан

Тайлбар: Судалгааны 1 р д1н

Замын шинжилгээнээс харахад, нийт 4 таамаглалаас манай байгууллагад тогтсон соёлын 1 нэ цэнэ, алба хаагчдын харилцааны ур чадвар нь хандлагад эерэгээр н1л1лн1 гэж батлагдсан.

Харин итгэл 1нэмшил болон нээлттэй байдал манай байгууллагын алба хаагчдын хандлагад н1л1лн1 гэсэн таамаглал батлагдсанг1й.

Д1гнэлт

Ш11хийн шинжилгээний байгууллагын хувьд с11лийн 1ед ахисан шатны боловсролын сургуульд суралцаж байгаа судлаачид 11рийн байгууллагын алба хаагчдын харилцаа, хандлага, манлайлал, зан т1л1вийн талаар ихээхэн судлах болсон. Энэх11 судалгаа нь нийгмийн анхаарлыг ихээхэн татаж байгаа х1чин з1йлийн уялдааг хэрхэн хамааралтай болохыг судалснаараа онцлог байлаа. Хандлага нь тухайн н1хц1л байдалд бусдад 11рийг11 1нэл11лэх боломж болон бусдыг 1нэлэх 1нэлгээ байдаг тул тухайн х1чин з1йлийг тодорхойлох хувьсагчдыг сонгон авах нь ихээхэн анхаарал татсан.

Судалгааны 1л хамаарах хувьсагчийн хандлага, хамаарах хувьсагчдыг итгэл 1нэмшил, нээлттэй байдал, соёлын 1нэ цэнэ, харилцааны ур чадвар зэргийг сонгосон нь 1мн1 нь эдгээр хувьсагчдыг хамтад нь судалсан судалгаа байхг1й байсан нь хувьсагчийг сонгох шалтгаан болсон. Сонгож авсан хувьсагч б1р хандлагад н1л1лж байгааг олон эрдэмтэд нотолсон байсан тул 11рийн байгууллагад хэрхэн хамааралтай болохыг судалсан.

Судалгааны 1р д1нгээс харахад, цаашдын судалгааны ажлын суурь баримт бичиг болох шаардлага хангасан, зарим батлагдаагг1й тул дараа ахин харьцуулан судлах, нэгтгэн д1гнэх, жиших, зарим хувьсагчийг солих нь з1йтэй гэж 1нэлж байгаа.

Судалгааны ажил маань дараагийн ажлын маань суурь болж, бусад судлаачдад харьцуулан судлах шаардлагыг б1рэн хангасан гэж д1гнэж байна.

Ном з1й:

1. Г. Цэрэн “Байгууллагын зан т1л1в” 2014 он, УБ хот,
2. Ц.Цэцэгмаа “Х1ний н11цийн менежмент” онол, практик, жишээ 2009 он, УБ хот,
3. М.Нармандах, Б. Довчинбалжир, Л. Санжрагчаа “Х1ний н11цийн ажилтны гарын авлага” 2011 он, УБ хот,
4. П. Наранцэцэг “Х1ний н11цийн менежмент” 2014 он, УБ хот,
5. Н.Цэнд, Г.Батх1рэл, Я.Шуурав, Х.П1рэвдавга, Ц.Цэцэгмаа, Н.О.Лизунов, Л.Цэрэнчимэд, Д.Оюунчимэг “Менежмент” сурах бичиг 2013 он, УБ хот,

Илтгэл 1 г1л1лэл:

1. ANAO. 2004. Performance Management in the Australia Public Service. Canberra, Australia: Australian National Audit Office
2. Aucoin & Heintzman. 2000. The Dialectics of Accountability for Performance in Public Management Reform, *International Review of Administrative Sciences*. Vol. 66. p. 45
3. Bratton, J. & Gold, J. (2007). *Human resource management: Theory and practice (4th ed.)*. New York: