

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ УДИРДЛАГА

**ХОРИХ БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧДЫН СЭТГЭЛ ЗҮЙН ХЭРЭГЦЭЭГ
ТОДОРХОЙЛОХ СУДАЛГАА**

Б.Анхтуяа

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн 2022-7081 дүгээр дамжааны магистрант,
ахлах дэслэгч

Товч утга: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хорих ангид үүрэг гүйцэтгэдэг алба хаагчдын сэтгэл зүйд ажлын сонирхол, ажлын онцлог, сэтгэл зүйн бэлтгэлжилт хэрхэн нөлөөлөхийг чанарын судалгааны арга зүйгээр судлахыг зорьсон. Судалгаанд нийт 165 оролцогч хамрагдсан ба ажлын боловсруулалт, үр дүнгээс дүгнэлт гарган, санал дэвшүүлэх нь судалгааны ажлын зорилгод хүрэх зорилт болно.

Түлхүүр үг: ажлын сонирхол, ажлын онцлог, сэтгэл зүйн бэлтгэлжилт, ажлын сэтгэл зүй

Оршил

Хорих байгууллагын алба хаагчдын сэтгэл зүйд нөлөөлж буй сэтгэл зүйн сорилын үр дүн, хүчин зүйл, түүний хамаарлын уялдаа холбоо, үр дүн, чанарын судалгаа, чанарын судалгаагаар шинжилгээ хийж буй томъёо, судалгааны арга зүйн онцлог, судлагдахуун, үр дүн, үр дүнгийн дэлгэрэнгүй оновчтой тайлбар зэргийг судлах нь сэдвийн хувьд анхаарал татсан асуудал болсон.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажлын онцлогийг судлах нь ихэвчлэн эрүүгийн эрх зүй, криминологийн өргөн хүрээний салбарт ордог. Нийгмийн шинжлэх ухааны салбарын эрдэмтэд хорих анги, байгууллагын алба хаагчдын ажлын байрны сэтгэл ханамж, ажлын онцлог, ажлын стресс, сэтгэл зүй, байгууллагын сэтгэл судлал зэрэг асуудлыг хөндөн судалсныг дараах байдлаар түүвэрлэн нэгтгэн судаллаа (Хүснэгт 1).

Сэдвийн үндэслэл:

Хүснэгт №1. Сэдвийн судлагдсан байдлын харьцуулалт

№	Судлагдсан байдал	Судлаач
1	Хорих байгууллагын алба хаагчдын сэтгэцийн эрүүл мэндийн тулгамдсан асуудал	Jennings and Lyons, 2011.
2	Хорих байгууллагын алба хаагч ба хоригдлын хоорондын сэтгэл ханамж	Johnson and Johnson, 2000.
3	Ажлын стресс нь ажлын сэтгэл ханамжгүй байдалд нөлөөлөх нь	Terranova et al., 2019.
4	Ажилдаа сонирхолтой байх нь алба хаагчдын ажлын урам зориг, ажлын идэвхжүүлэлтэд нөлөөлөх нь	Lambert et al., 2002; Lapidus et al., 2018.
5	Ажлын онцлог ба ажлын сэтгэл зүйн хамаарал	Hackman and Oldham, 1976; Terranova et al., 2019.
6	Ажлын бэлэн байдал, бэлтгэлжилт ба сэтгэцийн эрүүл мэндийн хамаарал	Guglielmo and Myhra, 2019; Finn et al., 2015.

Тайлбар: Судлаачийн судалгааны ажлын үр дүн

Судалгааны ажлын онол арга зүй

Ажлын сэтгэл зүй

Ажлын сэтгэл зүй нь байгууллагын сэтгэл судлал бөгөөд ажлын байран дахь ажилчдын зан төлөвийг судлахад чиглэгддэг.

Аж үйлдвэрийн сэтгэл судлалын анхдагч гэгддэг Хюго Мюнстерберг (1887-1913)¹, ажлын сэтгэл судлалыг ажилчид болон тэдний ажлын орчин хоорондын харилцааг шинжлэх ухаанаар судалдаг гэж тодорхойлсон нь ажилчдын бүтээмж, сайн сайхан байдлыг сайжруулахын тулд сэтгэл зүйн зарчмуудыг хэрэгжүүлэхийн чухлыг онцолсон (Blatter, 2014).

Алдарт сэтгэл зүйч Курт Левин (1890-1947)² ажлын сэтгэл судлалын салбарт хувь хүн болон бүлгийн зан төлөвт байгууллагын хүрээнд янз бүрийн хүчин зүйл хэрхэн нөлөөлж байгааг судалдаг шинжлэх ухаан гэж тодорхойлжээ (Lewin, 1938).

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 тодорхойлсон (LockeEdwin, 1976).

Ажлын сонирхол ба ажлын сэтгэл зүй

Сэтгэл судлаач Гордон Виллард Олпорт (1897-1967), хувь хүний мэргэжлийн сонирхлыг төлөвшүүлэхэд

соёл, нийгмийн хүчин зүйлс чухал болохыг онцолсон³. Ажлын сонирхолд тухайн хүний соёлын гарал үүсэл, гэр бүл, нийгмийн туршлага нөлөөлдөг гэж тэрээр үзсэн (Nicholsonlan, 1998).

Дональд Э.Супер (1990-1994), ажлын сонирхлыг хүний амьдралын туршид хувьсан өөрчлөгдөж, амьдралын янз бүрийн үүрэг, туршлагаас шалтгаалж байдаг гэж тодорхойлсон⁴ (Super, 1957).

Ажлын онцлог ба ажлын сэтгэл зүй

Ж.Ричард Хэкман, Грег Р.Олдхэм нар (1976)-ын ажлын онцлогийн загвар нь хүний ажлын сэтгэл ханамж, урам зоригт нөлөөлдөг үндсэн таван ажлын шинж чанарыг тодорхойлсон⁵ (Oldham, 1976).

Роберт Карасек (1979) нь ажлын онцлог нь урам зориг, ажлын сэтгэл ханамж, ажилчдын сайн сайхан байдал зэрэг ажлын янз бүрийн тал дээр хэрхэн нөлөөлдгийг ойлгоход ихээхэн хувь нэмэр оруулсан⁶ (Karasek, 1979).

Сэтгэл зүйн бэлтгэлжилт ба ажлын сэтгэл зүй

Амитай Эциони (1981) Ажлын ёс зүй, сэтгэл зүйн бэлтгэлжилт нь сахилга бат, тууштай байдал, хүчин чармайлт гаргахад бэлэн байх зэрэг чанаруудыг агуулдаг. Ажлын сэтгэл зүйн бэлтгэлжилт нь ажилтай холбоотой сорилтуудыг үр дүнтэй даван туулахын тулд ажлын ёс зүйг чанд төлөвшүүлэх гэж ойлгож болно⁷ (Etzioni, 1981).

¹ <http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:12274284>

² Lewin, K. (1935). A dynamic theory of personality. New York: McGraw-Hill.

³ doi:10.1037/1093-4510.1.1.52. ISSN 1939-0610. PMID 11620320.

⁴ Donald E. Super (1957) "The Psychology of Careers: An Introduction to Vocational Development" (Super, 1957).

⁵ Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). "Motivation through the design of work: Test of a theory." Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), 250-279.

⁶ Karasek, R. A. (1979). "Job demands, job decisional attitude, and mental strain: Implications for job redesign." Administrative Science Quarterly, 24(2), 285-308.

⁷ Aaron T. Beck's Cognitive Behavioral Therapy (CBT) (1981)

Аарон Т.Бэк (1988)-ийн танин мэдэхүйн зан үйлийн эмчилгээ нь ажлын сэтгэл зүйн бэлтгэлжилттэй шууд хамааралгүй ч хувь хүмүүст сөрөг бодол, сэтгэл хөдлөлөө удирдахад тусалдаг сэтгэл зүйн арга. Тэрээр, ажилтай холбоотой стресс, сорилт бэрхшээлийг даван туулах стратеги болон сэтгэцийн уян хатан байдлыг бий болгоход нь хувь хүмүүст туслахын тулд үүнийг тохируулан хэрэглэж болно ¹ (Beck, 1988).

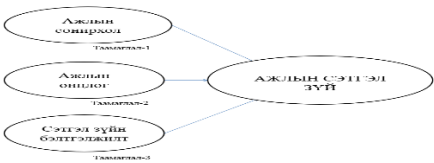
Дээрх эрдэмтдийн үзэл баримтлалыг дэмжин судалгааны ажлаараа гурван таамаглал дэвшүүлж байна. Үүнд:

Таамаглал-1. Ажлын сонирхол нь ажлын сэтгэл зүйд нөлөөлнө.

Таамаглал-2. Ажлын онцлог нь ажлын сэтгэл зүйг нөлөөлнө.

Таамаглал-1. Сэтгэл зүйн бэлтгэлжилт нь ажлын сэтгэл зүйг нөлөөлнө.

Зураг 1. Ажлын сэтгэл зүйд нөлөөлөх нөлөөлөл



Судалгааны ажлын боловсруулалт, үр дүн:

Судалгааны ажлынхаа хүрээнд тоон болон чанарын судалгааны арга зүйг ашигласан. Тоон судалгааны арга зүйн хувьд, Статистикийн арга зүйд оруулсан хувь нэмрээрээ алдартай Рональд А.Фишер (1890-1962), туршилтын загварт үндэслэн оролцогчдоос тоон мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийж бодит байдлыг нэгтгэн дүгнэхээр шинжилсэн.

Чанарын судалгааны арга зүйн хувьд, SMART PLS 3.0 программ ашиглан хэмжил зүйн шинжилгээ, найдварт байдлын шинжилгээ, замын шинжилгээ хийж үр дүнг нэгтгэсэн. Чанарын судалгаа нь тоон судалгааны арга зүйгээс илүүтэй аливаа асуудлын далд утга, нөхцөл байдал, хувьсагчдын хоорондын хамаарлыг илүүтэй судалдаг тул энэхүү аргыг сонгон хэрэглэсэн.

Хүснэгт 2. Хэмжил зүйн шинжилгээ

Хувьсагчид	Далд хувьсагч	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа
Ажлын сонирхол	intrst-1	0.863	0.813
	intrst-2	0.856	
	intrst-3	0.652	
	intrst-4	0.810	
	chrtrs-1	0.858	

¹ Beck, A. T. (1967). "Depression: Clinical, Experimental, and Theoretical Aspects." Harper & Row.

Ажлын онцлог	chrtrs-2	0.880	0.868
	chrtrs-3	0.899	
	chrtrs-4	0.747	
Сэтгэл зүйн бэлтгэлжилт	predns-1	0.921	0.901
	predns-2	0.865	
	predns-3	0.807	
	predns-4	0.917	
АЖЛЫН СЭТГЭЛ ЗҮЙ	PSCHG-1	0.724	0.885
	PSCHG-2	0.552	
	PSCHG-3	0.842	
	PSCHG-4	0.814	
	PSCHG-5	0.795	
	PSCHG-6	0.851	
	PSCHG-7	0.767	
	PSCHG-8	0.604	
	PSCHG-9	0.488	

Тайлбар: ажлын сонирхол-intrst, ажлын онцлог-chrtrs, сэтгэл зүйн бэлтгэлжилт-predns, ажлын сэтгэл зүй-PSCHG

Хэмжил зүйн шинжилгээний тооцооллоос харахад ажлын сонирхол хувьсагчийн дундаж утга = $(0.863 + 0.856 + 0.652 + 0.810) / 4 = 0.795$ байгаа нь 0.7 тоон утгаас их байгааг харуулж байна. Харин Ажлын сонирхол хувьсагчийн хувьд, Хийж байгаа ажил нь өөрийнх нь хүсэл сонирхолтой хэр нийцдэг эсэхийг тодорхойлох далд хувьсагч 0.7 тоон утгад хүрэхгүй байгаагаас хорих байгууллагын алба хаагчдын хувьд ажилдаа хүсэл сонирхолгүй байх магадлал байгааг илтгэж байна гэж дүгнэх боломжтой.

Хэмжил зүйн шинжилгээний тооцооллоос харахад, ажлын онцлог хувьсагчийн дундаж утга = $(0.858 + 0.880 + 0.899 + 0.747) / 4 = 0.846$ байгаа нь 0.7 тоон утгаас их байгааг харуулж байгаа тул ажлын онцлогийн талаар сэтгэл зүйн таатай байдал байгааг илэрхийлэх боломжтой.

Хэмжил зүйн шинжилгээний тооцооллоос харахад, сэтгэл зүйн

бэлтгэлжилт хувьсагчийн дундаж утга = $(0.921 + 0.865 + 0.807 + 0.917) / 4 = 0.877$ байгаа нь 0.7 тоон утгаас их байгааг харуулж байгаа тул ажлын сэтгэл зүйн бэлтгэлжилт хангалттай байгааг илэрхийлэх боломжтой.

Хэмжил зүйн шинжилгээний тооцооллоос харахад, ажлын сэтгэл зүй хувьсагчийн дундаж утга = $(0.724 + 0.552 + 0.842 + 0.814 + 0.795 + 0.851 + 0.767 + 0.604 + 0.488) / 9 = 0.726$ байгаа нь 0.7 тоон утгаас их байгааг харуулж байгаа тул ажлын сэтгэл зүй хангалттай байгааг илэрхийлэх боломжтой.

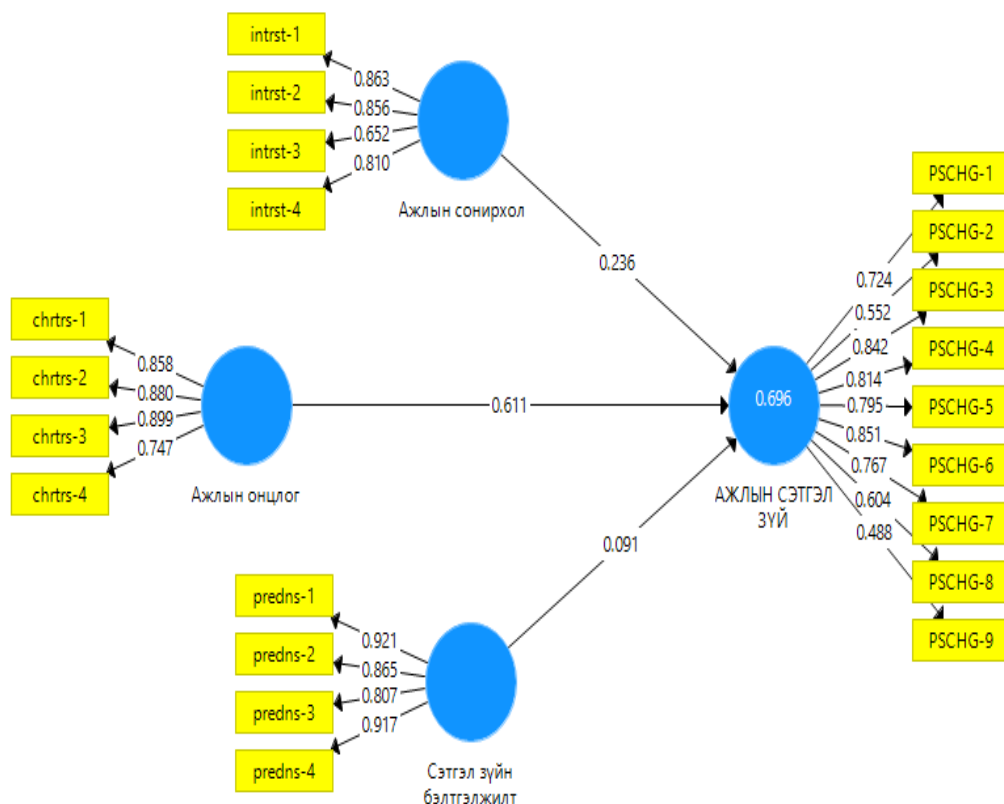
Хэмжил зүйн шинжилгээний үр дүнгийн хамгийн анхаарал татсан шинжилгээ нь найдвартай байдлыг хэмжих Кронбах альфа утга байдаг. Кронбах альфа утга нь 0-1 хооронд хэлбэлздэг бөгөөд өгөгдсөн хүчин зүйлүүдийн хоорондын дотоод нийцтэй байдлыг харуулдаг. Судлаач Ли Кронбах (1916-2001)-ын үзэл баримтлалаар 0.7 ба түүнээс дээш утгыг ихэнх судалгааны зорилгоор хүлээн зөвшөөрөх боломжтой гэж

тайлбарласан байдар¹ (Kupermintz, Lee J. Cronbach's contributions to educational psychology., 2003).

Кронбах альфа утгууд нь 0.7 тоон утгаас өндөр гарч, хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц дотоод тогтвортой байдлын хүрээнд байна. Сэтгэл зүйн

бэлтгэлжилт 0.901, ажлын сэтгэл зүй 0.886, ажлын онцлог 0.868, ажлын сонирхол 0.813 тус тус үр дүнтэй байгаа нь 0.7 тоон утгаас их байгаа тул найдвартай байгааг бүрэн илэрхийлсэн (Хүснэгт 2, Зураг 2.).

Зураг 2. Хэмжил зүйн үр дүн



Тайлбар: ажлын сонирхол-intrst, ажлын онцлог-chrtrs, сэтгэл зүйн бэлтгэлжилт-predns, ажлын сэтгэл зүй-PSCHG

Хүснэгт 3. Замын шинжилгээ

Таамаглал	Дундаж утга	Стандарт хазайлт	T статистик	"Р" үнэ цэн	Үр дүн
Ажлын сонирхол-> Ажлын сэтгэл зүй	0.249	0.093	2.526	0.012	Батлагдсан.

¹ Lee Joseph Cronbach, American Academy of Arts & Sciences. Retrieved 2022-09-21.

Ажлын онцлог-> Ажлын сэтгэл зүй	0.593	0.122	5.023	0.000	Батлагдсан.
Сэтгэл зүйн бэлтгэлжилт-> Ажлын сэтгэл зүй	0.105	0.104	0.868	0.386	Батлагдсангүй.

Тайлбар: Судалгааны ажлын үр дүн

Энэхүү судалгааны ажлаар, дэвшүүлэн таамагласан таамаглал бүрд замын шинжилгээ хийн шинжилсэн. Үүнд:

- Ажлын сонирхол нь 0.249 тоон дундаж утгатай, 0.093 тоон утга бүхий стандарт хазайлттай, 2.526 тоон утга бүхий Т статистик утгатай, 0.012 тоон утга бүхий үнэ цэнтэйгээр таамаглал батлагдсан.

- Ажлын онцлог нь 0.593 тоон дундаж утгатай, 0.122 тоон утга бүхий стандарт хазайлттай, 5.023 тоон утга бүхий Т статистик утгатай, 0.000 тоон утга бүхий үнэ цэнтэйгээр таамаглал батлагдсан.

- Сэтгэл зүйн бэлтгэлжилт нь 0.105 тоон дундаж утгатай, 0.104 тоон утга бүхий стандарт хазайлттай, 0.868 тоон утга бүхий Т статистик утгатай, 0.386 тоон утга бүхий үнэ цэнтэйгээр таамаглал батлагдсангүй.

Дүгнэлт

- Судалгааны ажлын хүрээнд, нийт 21 асуумжаар чанарын судалгааны арга зүйн хэмжилтээр судалгаа авсан. Судалгааны асуумжид өгсөн үнэлгээний хувьд нийт оролцогчдын жигнэсэн дундаж хэмжил зүйн тоон шинжилгээгээр анхаарал татсан дөрвөн асуумж байсан. Үүний нэг нь хийж байгаа ажил нь алба хаагчдын хүсэл эрмэлзэл, сонирхолтой нийцэхгүй байгааг илэрхийлсэн;

- Ажлын онцлогоос хамааран хорих байгууллагын алба хаагчдад хоригдлын зүгээс үзүүлэх харилцааны болон сэтгэл зүйн дарамт байгаа нь ажиглагдсан. Мөн байгууллагын удирдлагын арга барил, хамт олны таагүй уур амьсгал, ажлын орчин зэргээс хамаарсан сэтгэл зүйн

тулгамдсан асуудалд орох, түүнээсээ ангижрах арга барил, мэдлэг дутмаг байдал ажиглагдсан. Үүнээс сэтгэл зүйн бэлтгэлжилт бага байгаа нь харагдсан гэж дүгнэх боломжтой;

Санал

Судалгааны ажлын шинжилгээний үр дүнгээс дараах санал дэвшүүлж байна. Үүнд:

- Албан хаагчдад сэтгэл зүйн зөвлөгөө, тусламж дэмжлэг үзүүлэх чиг үүрэг бүхий сэтгэл судлаач, сэтгэцийн эмч мэргэжлээр гадаад дотоодын их дээд сургууль төгссөн мэргэжилтнүүдийн бүрэлдэхүүнтэй нэгж байгуулах;

- Хорих байгууллагын алба хаагчийг бэлтгэн гаргадаг Дотоод хэргийн их сургуулийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл, Ахлагчийн сургуулийн сургалтын хөтөлбөрт ерөнхий сэтгэл судлалын хичээлээс гадна хуулийн сэтгэл судлал, гэмт хэрэгтний сэтгэл зүй, хорих байгууллагын алба хаагчийн сэтгэл зүйн онцлогийн талаар түлхүү тусгаж, ажлын сэтгэл зүйн бэлтгэлжилтийг хангаж, сэтгэл зүйн анхны тусламж үзүүлэх мэдлэг олгох;

- Удирдлагын арга барилдаа сэтгэл зүйн төрөл бүрийн арга, аргачлалыг хэрэглэх, алба хаагчдынхаа мэдлэг, ур чадвар, ажлыг шударгаар үнэлэн, сэтгэл зүйн хувийн онцлогийг харгалзан алба тушаал дэвшүүлэх, бууруулах шударга, зарчимч ажлын орчныг бүрдүүлж, албаны итгэл үнэмшлийг сэргээх ажлын орчныг бүрдүүлэх;

- Судлагдсан зарим хүчин зүйлийг дэлгэрүүлэн судлан шинжилж, багц судалгаа хийн үр дүнг

удирдлагуудад танилцуулах зэрэг болно;

Эх сурвалжийн жагсаалт

- С.Жанцан “Хуулийн сэтгэл судлал” 2002 он
- Д. Мөнхцэцэг “Хуулийн сэтгэл судлал ба сэтгэл зүйн зөвлөгөө 2020 он
- О. Мягмар “Хувийн дасан зохицохуй”
- Д. Эрдэнэчулуун “Удирдлагын сэтгэл судлал” 2018 он
- ШШГЕГ-н Хорих ял эдлүүлэх албаны 2022 оны жилийн эцсийн тайлан
- Beck, A. T. (1988). While not directly related to job mental preparation. *Organizational Psychology*, 21-29
- Blatter, J. T. (2014). The Psychotechnics of EverydayLife: Hugo Münsterberg and the Politics of - - Applied Psychology. *Doctoral dissertation*, 35-38
- Etzioni, A. (1981). A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates. *Cognitive Behavioral Therapy*, 127-134
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision attitude, and

mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308.

- Kupermintz, H. (2003). Lee J. Cronbach's contributions to educational psychology. *Educational Psychology: A Century of Contributions*, , 223-236.
- Lewin, K. (1938). *The conceptual representation and measurement of psychological forces*. Durham, NC: Duke University Press.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Organizational Psychology*, Vol. 1, 1297-1343.
- Nicholson, I. A. (1998). "Gordon Allport, character, and the "culture of personality," . *History of Psychology*, Volume 1 (1): 52-68.
- Oldham, J. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers; an introduction to vocational development*. Washington: Washington, DC 20002-4242

Судалгааны ажлын баримтжуулсан мэдээлэл:

Ankhtuya B paper.txt *Ankhtuya .splsm PLS Algorithm (Run No. 1)				
Construct Reliability and Validity				
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
АЖЛЫН СЭТГЭЛ ЗҮЙ	0.885	0.910	0.907	0.528
Ажлын онцлог	0.868	0.877	0.911	0.719
Ажлын сонирхол	0.813	0.846	0.875	0.640
Сэтгэл зүйн бэлтгэлжилт	0.901	0.918	0.931	0.772

Ankhtuya B paper.txt *Ankhtuya .splsm PLS Algorithm (Run No. 1)				
Outer Loadings				
Matrix	АЖЛЫН СЭТГ...	Ажлын онцлог	Ажлын сонир...	Сэтгэл...
PSCHG-1	0.724			
PSCHG-2	0.852			
PSCHG-3	0.842			
PSCHG-4	0.814			
PSCHG-5	0.795			
PSCHG-6	0.851			
PSCHG-7	0.767			
PSCHG-8	0.804			
PSCHG-9	0.488			
chtrs-1		0.858		
chtrs-2		0.880		
chtrs-3		0.899		
chtrs-4		0.747		
intrst-1			0.863	
intrst-2			0.856	
intrst-3			0.652	
intrst-4			0.810	

Ankhtuya B paper.txt

*Ankhtuya .splsm

PLS Algorithm (Run No. 1)

Bootstrapping (Run No. 1)

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

Confidence Intervals

Confidence Intervals Bias Corrected

Samples

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Ажлын онцлог -> АЖЛЫН СЭТГЭЛ ЗҮЙ	0.611	0.593	0.122	5.023	0.000
Ажлын сонирхол -> АЖЛЫН СЭТГЭЛ ЗҮЙ	0.236	0.249	0.093	2.526	0.012
Сэтгэл зүйн бэлтгэлжилт -> АЖЛЫН СЭТГЭЛ ЗҮЙ	0.091	0.105	0.104	0.868	0.386

Ankhtuya B paper.txt	*Ankhtuya .splsm	PLS Algorithm (Run No. 1)	
----------------------	------------------	---------------------------	--

Outer Loadings

Matrix				
	АЖЛЫН СЭТГ...	Ажлын онцлог	Ажлын сонир...	Сэтгэл зүйн б...
PSCHG-5	0.795			
PSCHG-6	0.851			
PSCHG-7	0.767			
PSCHG-8	0.604			
PSCHG-9	0.488			
chtrrs-1		0.858		
chtrrs-2		0.880		
chtrrs-3		0.899		
chtrrs-4		0.747		
intrst-1			0.863	
intrst-2			0.856	
intrst-3			0.652	
intrst-4			0.810	
predns-1				0.921
predns-2				0.865
predns-3				0.807
predns-4				0.917

Ankhtuya B paper.txt

*Ankhtuya .splsm

PLS Algorithm (Run No. 1)

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion

Cross Loadings

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	АЖЛЫН СЭТГ...	Ажлын онцлог	Ажлын сонир...	Сэтгэл зүйн б...
АЖЛЫН СЭТГЭЛ ЗҮЙ	0.726			
Ажлын онцлог	0.809	0.848		
Ажлын сонирхол	0.682	0.670	0.800	
Сэтгэл зүйн бэлтгэлжилт	0.461	0.447	0.413	0.878

Final Results

Quality Criteria

Interim Results

Base Data

[Path Coefficients](#)
[Indirect Effects](#)
[Total Effects](#)
[Outer Loadings](#)
[Outer Weights](#)
[Latent Variable](#)
[Residuals](#)

[R Square](#)
[f Square](#)
[Construct Reliability and Validity](#)
[Discriminant Validity](#)
[Collinearity Statistics \(VIF\)](#)
[Model Fit](#)
[Model Selection Criteria](#)

[Stop Criterion Changes](#)

[Setting](#)
[Inner Model](#)
[Outer Model](#)
[Indicator Data \(Original\)](#)
[Indicator Data \(Standardized\)](#)
[Indicator Data \(Correlations\)](#)