

ШИНЖЛЭН МАГАДЛАХУЙН УДИРДЛАГА

АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛСИЙГ ТОДОРХОЙЛОХ НЬ

/гарын үсгийн шинжилгээ хийдэг шинжээчдийн хүрээнд/

М.Түмэннаст

ШШЕГ-ын Эрдэмтэн нарийн бичгийн дарга бөгөөд Эрдэм шинжилгээ, сургалт, хөгжүүлэлтийн төвийн дарга, доктор (Ph.D), цагдаагийн хошууч

Товч агуулга: Энэхүү илтгэлээр Монгол Улсын шүүх шинжилгээний байгууллагад ажиллаж буй гарын үсэг магадлах шинжээчийн ажлын гүйцэтгэлд ямар хүчин зүйл шууд хамааралтайгаар нөлөөлж байгааг илрүүлэх, нийгмийн шинжлэх ухаан болох менежментийн онол арга зүйн ажлын гүйцэтгэлийн суурь онол, олон улсын судлаачдын судалгааны үр дүнд тулгуурлан судалгааны ажлын таамаглал, загвараа гаргасан.

Түлхүүр үгс: мэргэжлийн ур чадвар, цагийн менежмент, хандлага, техник хэрэгсэл, туршлага, сэтгэл ханамж, ажлын гүйцэтгэл

Оршил. Гарын үсэг магадлах шинжилгээний арга зүйг боловсронгуй болгосноор шинжээчийн дүгнэлтийн чанар, үр дүн сайжирна гэсэн үг. Иймээс Монгол Улсын шүүхийн шинжилгээний байгууллагад ажиллаж буй гарын үсэг магадлах шинжээчийн ажлын гүйцэтгэлд ямар хүчин зүйл шууд нөлөөлж байгааг илрүүлэх, чанарыг тодорхойлох зорилгоор ажлын гүйцэтгэлийн суурь онол, олон улсын судлаачдын судалгааны үр дүнд тулгуурлан судалгааны ажлын таамаглал, загвараа гарган гарын үсэг магадлах шинжилгээ хийж байсан болон хийдэг 46 алба хаагчаас цахимаар судалгаа авч, олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн чанарын судалгааны SMART PLS-3.0 программыг ашиглан хэмжил зүйн, хамаарлын, олон хүчин зүйлийн, замын шинжилгээ хийх замаар гарын үсэг магадлах шинжээчдийн хүрээнд тухайн хүчин зүйлийн хувьсагчид ажлын гүйцэтгэлд хэрхэн нөлөөлөх, ямар хамааралтайг нотлох судалгаа хийж, үр дүнг нэгтгэсэн.

Ажлын гүйцэтгэлийг тодорхойлох асуудал нь улс орон бүрд харилцан адилгүй хэрэгжиж байгаа ч бодитой, шударга байх талаасаа тодорхой асуудлуудыг дагуулсаар байдаг. Ажлын гүйцэтгэлийг тодорхойлохын тулд алба хаагч бүр өөрт ногдсон үүрэг даалгавраа хэрхэн биелүүлж, ямар үр дүнд хүрч байгаа, түүний ур чадвар, мэргэшлийн бэлтгэл, ажлын ачаалал хэр байгааг харгалзан дүгнэх хэрэгтэй. Ингэснээр байгууллага ажлын гүйцэтгэлийн талаар бодит мэдээлэлтэй болж, цаашлаад тухайн алба хаагчийг шагнаж урамшуулах, сургалтад хамруулах эсхүл алдаа дутагдлыг засаж залруулах, шаардлагатай техник хэрэгслээр хангах зэрэг арга хэмжээ авахад ач холбогдолтой юм.

Ихэнх судлаачид ажлын гүйцэтгэлийн талаар ойлголт өгөхдөө үйл ажиллагааны тал ба үр дүнгийн талыг ялгах ёстой гэдэгтэй санал

нийлдэг¹. Зан үйлийн тал нь тухайн хүн ажлын байрандаа ямар ажил хийж байгааг илэрхийлдэг. Иймээс гүйцэтгэлийг тухайн үйлдлээр бус харин шүүн тунгаах, үнэлэх үйл явцаар тодорхойлдог². Түүнээс гадна зөвхөн хэмжиж болохуйц, өөрөөр хэлбэл хэмжиж болох үйлдлүүд л гүйцэтгэлийг бүрдүүлдэг талаар ажлын гүйцэтгэлийн талаар дагнан судалсан судлаач Кэмпбелл өөрийн бүтээлүүддээ дурдсан байна.

Гүйцэтгэл нь олон талт ойлголт боловч хамгийн энгийн түвшинд Борман, Мотовидло нар үүрэг даалгавар болон нөхцөл байдлын гүйцэтгэл хэмээн ялгасан байдаг³. Үүрэг даалгаврын гүйцэтгэл гэдэг нь тухайн байгууллагын “мэргэжлийн цөм”-д хувь нэмэр оруулах үйл ажиллагааг гүйцэтгэх хувь хүний ур чадварыг илэрхийлдэг. Энэ хувь нэмэр нь шууд (жишээлбэл, байгууллагын ажилчдын хувьд) эсвэл шууд бус (жишээ нь, менежерүүдийн хувьд) байж болно.

Нөхцөл байдлын гүйцэтгэл гэдэг нь мэргэжлийн цөмд хувь нэмэр оруулдаггүй боловч байгууллагын зорилгыг хэрэгжүүлэх байгууллага, нийгэм, сэтгэл зүйн орчныг дэмждэг үйл ажиллагааг хэлнэ. Энэ нь зөвхөн хамтран ажиллагсдадаа туслах, байгууллагын найдвартай алба хаагч байх гэх мэт зан үйлийг багтаахаас

гадна ажлын горимыг хэрхэн сайжруулах талаарх саналыг агуулдаг.

Үүрэг даалгавар ба нөхцөл байдлын гүйцэтгэлийн ялгаатай холбоотой гурван үндсэн таамаглал байдаг⁴. Үүнд:

1. ажлын гүйцэтгэлтэй холбоотой үйл ажиллагаа нь ажил бүрийн хооронд харилцан адилгүй байдаг бол нөхцөл байдлын гүйцэтгэлийн үйл ажиллагаа нь ажил бүрийн хооронд харьцангуй төстэй байдаг;

2. үүрэг даалгаврын гүйцэтгэл нь чадвартай холбоотой, харин нөхцөл байдлын гүйцэтгэл нь хувийн зан чанар, урам зоригтой холбоотой байдаг;

3. үүрэг даалгаврын гүйцэтгэл нь илүү тодорхой бөгөөд үүрэг гүйцэтгэх зан үйлийг бүрдүүлдэг бол нөхцөл байдлын гүйцэтгэл нь илүү үзэмжтэй, нэмэлт үүрэг хэлбэрээр гүйцэтгэгддэг.

Бид энэхүү судалгаандаа үүрэг даалгаврын болон нөхцөл байдлын ажлын гүйцэтгэлд хамааран түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийн уялдааг дараах байдлаар дэлгэрэнгүй судаллаа. Үүнд:

- Мэргэжлийн ур чадвар нь ажлын гүйцэтгэлтэй хэрхэн уялдах талаар судлаач Майкл Уэйд, Майкл Парент нар “Ажлын гүйцэтгэл ба мэргэжлийн ур

¹ Campbell J. P., McCloy R. A., Oppler S. H & Sager C. E. A theory of performance. In E. Schmitt W. C. Borman & Associates (Eds.), Personnel selection in organizations. San Francisco: Jossey-Bass. 1993. PP.35–70.

² Ilgen D. R. & Schneider J. Performance measurement: A multi-discipline view. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), International review of industrial and organizational psychology (Vol. 6). Chichester: Wiley. Borman W. C., & Motowidlo S. J. 1997. PP.71–108. Task performance and contextual performance: The

meaning for personnel selection research. Human Performance, 10, 1991. PP.99–109.

³ Borman W. C. & Motowidlo S. J. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. Borman (Eds.), Personnel selection in organizations. New York: Jossey-Bass. 1993. PP. 71–98.

⁴ Motowidlo S. J., & Schmit M. J. Performance assessment in unique jobs. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), The changing nature of job performance: Implications for staffing, motivation, and development. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 1999. PP. 56–86.

чадварын харилцан хамаарал” сэдэвт судалгаагаар мэргэжлийн болон зохион байгуулалтын ур чадвар, ажлын гүйцэтгэлийн хоорондох холбоог тодорхойлон ур чадварын дутагдал болон илүүдэл нь ажлын гүйцэтгэлд сөргөөр нөлөөлдөг бол ур чадварын “тэнцвэр” нь ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулдаг болохыг тогтоосон ¹. Хемисси Фарид, Жуили Тахер нар “Ажилчдын ажлын гүйцэтгэл дэх ур чадварын хөгжлийн нөлөө” сэдэвт судалгаагаар “Ур чадварын түвшин нь ажилтны гүйцэтгэлийг хэрхэн нөхөж, хослуулах талаар онол, практик болон шүүмжлэлт талаас нь нарийвчлан судалсан байна².

- Ажлын гүйцэтгэлийг цагийн менежменттэй уялдуулан судлаач Абдулла Н.Абдулжаббр, Омар Рабиеа Махди, Махмуд Халид Алмсафир нар “Малайзын их сургууль дахь цагийн менежмент ба ажлын гүйцэтгэлийн харилцан хамаарлын эмпирик судалгаа” сэдэвт судалгаагаар цагийн менежментийн үр нөлөө нь ажлын гүйцэтгэлд ихээхэн хувь нэмэр оруулдаг хүчин зүйлүүдийн нэг болохыг баталсан³.

- Хандлага нь ажлын гүйцэтгэлд хэрхэн нөлөөлдөг талаар судлаач Фиделис Эже Абба “Ажилчдын ажлын гүйцэтгэл дэх хандлага болон ажлын нөлөөллийн хамаарал” сэдвийн

хүрээнд судлан ажилчдын ажлын гүйцэтгэл болон тэдний ажилтай холбоотой хандлага (*ажлын сэтгэл ханамж, байгууллагын амлалт, оролцоо*) ихээхэн эерэг хамааралтай болохыг харуулсан⁴.

- Технологийн хэрэглээ нь ажлын гүйцэтгэлд хэрхэн нөлөөлж болохыг судлаач Шатис Баскаран, Хо Сзе Лэй, Бех Сзе Мин, Номахаза Махади нар “Технологийн хэрэглээний нэвтрэлт болон ажилчдын ажлын гүйцэтгэл: Эмпирик шалгалт” сэдэвт судалгааны хүрээнд судлан үйлдвэрлэлийн салбарт хувь хүний ажлын гүйцэтгэлд нөлөөлж буй технологийн хөгжлийн талаарх ойлголтыг тодорхойлсон⁵.

- Ажлын туршлагыг ажлын гүйцэтгэлтэй хэрхэн уялдуулах талаар судлаач Мигель А.Кинонес, Ж.Кэвин Форд, Марк С.Тичиут нарын “Ажлын туршлага болон ажлын гүйцэтгэлийн харилцан хамаарал” сэдэвт өгүүлэлд мета-шинжилгээний үр дүн нь ажлын туршлагын хэмжүүрээс үл хамааран ажлын туршлага болон ажлын гүйцэтгэлийн хоорондын хамаарал эерэг байгаа тухай бичсэн байна⁶.

Дээрх эрдэмтдийн судалгааны ажлын онол, онолын суурь ойлголтод нөлөөлж байгаа хүчин зүйлийн уялдаа холбоог дэмжин судалж, судалгааны ажлын таамаглалд үндэслэн дараах загварыг гаргав.

¹https://www.researchgate.net/publication/220591455_Relationships_Between_Job_Skills_and_Performance_A_Study_of_Webmasters

²<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202105254939208.pdf>

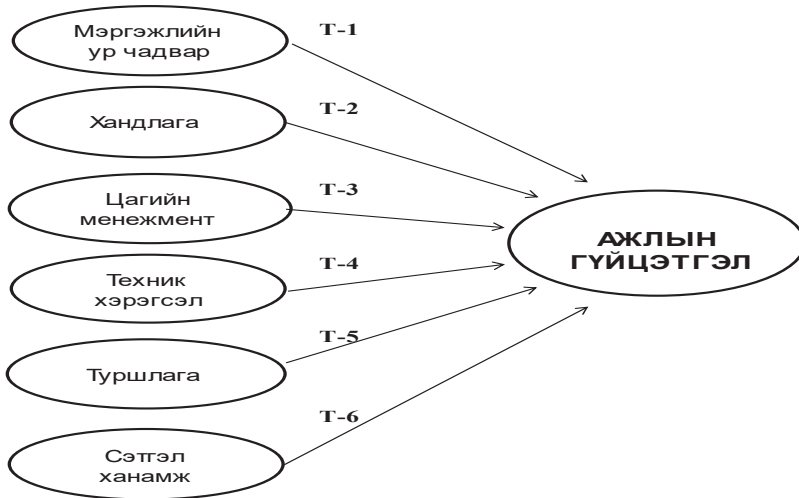
³https://www.researchgate.net/publication/324122414_Relationship_between_Time_Management_and_Job_Performance_Empirical_Study_in_Malaysia_Privet_University_Article_Info

⁴<http://eurokd.com/MBRQ/doi/10.32038/mbmq.2019.09.03.pdf>

⁵https://hrmars.com/papers_submitted/7443/technology-adoption-and-employees-job-performance-an-empirical-investigation.pdf

⁶https://www.researchgate.net/publication/235014459_The_Relationship_Between_Work_Experience_and_Job_Performance_A_Conceptual_and_Met-a-Analytic_Review

Зураг 1 . Ажлын гүйцэтгэлд нөлөөлөх хүчин зүйлсийн уялдаа



Тайлбар: Судлаачдын дэвшүүлж буй таамаглалын загвар

Таамаглал-1: Мэргэжлийн ур чадвар нь ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөөлнө.

Таамаглал-2: Хандлага нь ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөөлнө.

Таамаглал-3: Цагийн менежмент нь ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөөлнө.

Таамаглал-4: Техник хэрэгсэл нь ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөөлнө.

Таамаглал-5: Туршлага нь ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөөлнө.

Таамаглал-6: Ажлын сэтгэл ханамж нь ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөөлнө.

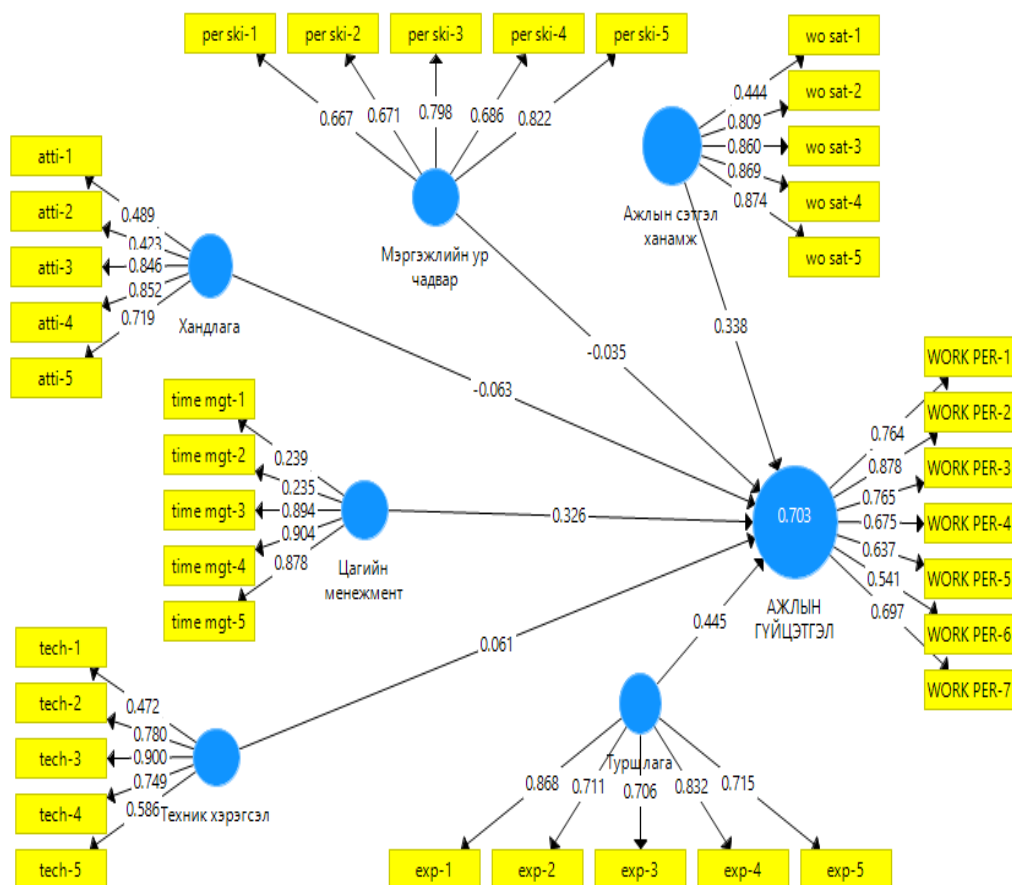
Судалгааны үр дүнгийн боловсруулалт:

Судалгаанд шүүх шинжилгээний байгууллагын гарын үсэг магадлах шинжилгээ хийж байсан болон хийдэг 46 алба хаагч цахимаар оролцсон нь албаны байршил, ажилласан жил болон

зарим үр дүнг харьцуулан судлах боломж олгосон. Бид чанарын судалгааны SMART PLS-3.0 программыг ашиглан хэмжил зүйн, хамаарлын, олон хүчин зүйлийн, замын шинжилгээ хийхдээ шүүхийн шинжилгээний байгууллагын гарын үсэг магадлах шинжээчдийн хүрээнд тухайн хүчин зүйлийн хувьсагчид ажлын гүйцэтгэлд хэрхэн нөлөөлөх, ямар хамааралтайг нотлох оролдлого хийж, үр дүнг нэгтгэлээ.

Судалгаанд шүүхийн шинжилгээний байгууллагын гарын үсгийн магадлах шинжилгээ хийж байсан болон хийдэг 46 шинжээчийг хамруулсан ба чанарын судалгаагаар, хүчин зүйн шинжилгээ, хэмжил зүйн шинжилгээ, хамаарлын шинжилгээ, замын шинжилгээний боловсруулалт хийн үр дүнг гаргасан. Үүнд:

Зураг 2. Хүчин зүйлийн шинжилгээний үр дүн



Тайлбар: per ski-мэргэжлийн ур чадвар; atti-хандлага, time mgt-цагийн менежмент; tech-техник хэрэгсэл; exp-туршлага; wo sat-ажлын сэтгэл ханамж

Хэмжилзүйн шинжилгээний үр дүн нь энэхүү судалгааны ажлын хамгийн чухал хэсэг бөгөөд судалгааны үр дүнг боловсруулах, харьцуулан шинжлэх, бататгах, дүгнэх хэсэг юм. Уг шинжилгээгээр далд хувьсагч бүр ажлын гүйцэтгэлд хэрхэн нөлөөлж байгааг харуулах ба, хүчин зүйл тус бүрийн үр дүнг гаргасан болно. Кронпа альфа буюу тогтвортой байдал нь далд хувьсагчдын багц үзүүлэлт хоорондоо

хэрхэн уялдаатай байгааг илэрхийлнэ. Найдвартай байдлын хэмжүүрийг дараах томъёогоор тодорхойлон үр дүнг гаргасан.

$$\text{Томьёо №1.} \quad \alpha = \frac{N\epsilon}{U + (N-1)\epsilon}$$

Томьёоны тайлбар: N-далд хувьсагчийн тоо, U-дундаж дисперс, ε-дундаж коварианс

Бидний судалгааны ажлын хувьд далд хувьсагчдын хүчин зүйлийн болон хамаарлын шинжилгээг 7 хувьсагчаар 6 замаар таамаглал дэвшүүлэн батлах оролдлогоор шинжилгээ хийсэн. Үүнд:

“Мэргэжлийн ур чадвар”-ыг 5 асуултаар ажлын гүйцэтгэлд хэрхэн нөлөөлөх шинжилгээг хийхэд далд хувьсагчийн үр дүн **0.667-0.822** хооронд хэлбэлзэж байна. Асуулт-1: “Оновчтой шийдвэр гаргах ур чадвар” 0.667, Асуулт-2: “Шинжилгээний арга зүйг ашиглах байдал” 0.671, Асуулт-4: “Сэтгэлгээний ур чадвар” 0.686, тус тус гарч байгаа нь оновчтой шийдвэр гаргах ур чадвар, шинжилгээний арга зүйг ашиглах байдал, сэтгэлгээний ур чадвар зэрэг асуултын хариултын үр дүн хүлээлтээс бага түвшинд байгааг илтгэж байна.

“Хандлага”-ыг 5 асуултаар ажлын гүйцэтгэлд хэрхэн нөлөөлөх шинжилгээг хийхэд далд хувьсагчийн үр дүн **0.423-0.852** хооронд хэлбэлзэж байна. Асуулт-1: “Мэргэжлийн ёс зүй” 0.489, Асуулт-2: “Хүний эрхийг дээдлэх байдал” 0.423, зэрэг асуултын хариултын үр дүн хүлээлтээс бага түвшинд байгааг илтгэж байна.

“Цагийн менежмент”-ийг 5 асуултаар ажлын гүйцэтгэлд хэрхэн нөлөөлөх шинжилгээг хийхэд далд хувьсагчийн үр дүн **0.235-0.904** хооронд хэлбэлзэж байна. Асуулт-1: “Ажлын ачаалалд шинжилгээний онцлог нөлөөлөх байдал” 0.239, Асуулт-2: “Үндсэн ажлаас бусад яаралтай ажил нөлөөлөх байдал” 0.235, зэрэг асуултын хариултын үр дүн хүлээлтээс бага түвшинд байгааг илтгэж байна.

“Техник хэрэгсэл”-ийг 5 асуултаар ажлын гүйцэтгэлд хэрхэн нөлөөлөх шинжилгээг хийхэд далд хувьсагчийн үр дүн **0.472-0.900** хооронд хэлбэлзэж байна. Асуулт-1: “Техник хэрэгслийн үзүүлэлтийн чанар” 0.472, Асуулт-5: “Техник хэрэгслийн стандартын орчин бүрдэх байдал” 0.586, зэрэг асуултын хариултын үр дүн

хүлээлтээс бага түвшинд байгааг илтгэж байна.

“Туршлага”-ыг 5 асуултаар ажлын гүйцэтгэлд хэрхэн нөлөөлөх шинжилгээг хийхэд далд хувьсагчийн үр дүн **0.706-0.868** хооронд хэлбэлзэж байна.

“Ажлын сэтгэл ханамж”-ийг 5 асуултаар ажлын гүйцэтгэлд хэрхэн нөлөөлөх шинжилгээг хийхэд далд хувьсагчийн үр дүн **0.444-0.874** хооронд хэлбэлзэж байна. Асуулт-1: “Шинжилгээний дүгнэлтэд хүрсэн үр дүн” 0.444 асуултын хариултын үр дүн хүлээлтээс бага түвшинд байгааг илтгэж байна.

“Ажлын гүйцэтгэл”-ийг 7 далд хувьсагчаар судалж үзэхэд үр дүн **0.541-0.878** хооронд хэлбэлзэж байна. Асуулт-4: “Техник хэрэгсэл бүрэн ашиглах байдал” 0.675, Асуулт-5: “Дэвшилтэт техник хэрэгсэл ашиглах байдал” 0.637, Асуулт-6: “Техник хэрэгсэл бүрэн ашиглах байдал” 0.541, Асуулт-7: “Сургалтад хамрагдахыг дэмжих байдал” 0.697, зэрэг асуултын хариултын үр дүн хүлээлтээс бага түвшинд байгааг илтгэж байна.

Кронпа альфа утгын үр дүнг харахад мэргэжлийн ур чадвар **0.784**; хандлага **0.709**; цагийн менежмент **0.713**; техник хэрэгсэл **0.832**; туршлага **0.825**; ажлын сэтгэл ханамж **0.831**; ажлын гүйцэтгэл **0.837** байгаагаас хандлагын үр дүн бага байсан.

Нийлмэл найдвартай байдлын хувьд, мэргэжлийн ур чадвар **0.851**; хандлага **0.808**; цагийн менежмент **0.798**; техник хэрэгсэл **0.832**; туршлага **0.878**; ажлын сэтгэл ханамж **0.887**; ажлын гүйцэтгэл **0.878** байгаа нь найдвартай байдал сайн байгааг илтгэсэн.

Дундаж утгын хувьд, мэргэжлийн ур чадвар **0.535**; хандлага **0.475**; цагийн менежмент **0.500**; техник хэрэгсэл **0.509**; туршлага **0.592**; ажлын сэтгэл ханамж

0.622; ажлын гүйцэтгэл **0.511** байгаагаас харахад хандлага, цагийн менежментийн үр дүн бага байгааг илэрхийлж байна

Зураг 3, Хүснэгт 1

Хүчин зүйл	Далд хувьсагч	Үр дүн	Кронпа альфа	Найдвартай байдал	Дундаж
Мэргэжлийн ур чадвар	Per ski-1	0.667	0.784	0.851	0.535
	Per ski-2	0.671			
	Per ski-3	0.798			
	Per ski-4	0.686			
	Per ski-5	0.822			
Хандлага	Atti-1	0.489	0.709	0.808	0.475
	Atti -2	0.423			
	Atti -3	0.846			
	Atti -4	0.852			
	Atti -5	0.719			
Цагийн менежмент	Time mgt-1	0.239	0.713	0.798	0.500
	Time mgt -2	0.235			
	Time mgt -3	0.894			
	Time mgt -4	0.904			
	Time mgt -5	0.878			
Техник хэрэгсэл	Tech-1	0.472	0.832	0.832	0.509
	Tech -2	0.780			
	Tech -3	0.900			
	Tech -4	0.749			
	Tech -5	0.586			
Туршлага	Exp-1	0.868	0.825	0.878	0.592
	Exp -2	0.711			
	Exp -3	0.706			
	Exp -4	0.832			
	Exp -5	0.715			
Ажлын сэтгэл ханамж	Wo sat-1	0.444	0.831	0.887	0.622
	Wo sat-2	0.809			
	Wo sat-3	0.860			
	Wo sat-4	0.869			
	Wo sat-5	0.874			
	WORK PER-1	0.764	0.837	0.878	0.511

АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛ	WORK PER-2	0.878			
	WORK PER-3	0.765			
	WORK PER-4	0.675			
	WORK PER-5	0.637			
	WORK PER-6	0.541			
	WORK PER-7	0.697			

Тайлбар: per ski-мэргэжлийн ур чадвар; atti-хандлага, time mgt-цагийн менежмент; tech-техник хэрэгсэл; exp-туршлага; wo sat-ажлын сэтгэл ханамж

Хүснэгт 2. Хүчин зүйлийн хамаарлын шинжилгээ

№	Таамаглалууд	Дундаж утга	Стандарт хазайлт	Т Статистик	П үнэ цэнэ	ҮР ДҮН
1	Мэргэжлийн ур чадвар → Ажлын гүйцэтгэл	-0.034	0.133	0.265	0.791	батлагдаагүй
2	Хандлага → Ажлын гүйцэтгэл	0.018	0.172	0.364	0.716	батлагдаагүй
3	Цагийн менежмент → Ажлын гүйцэтгэл	0.250	0.198	1.640	0.102	батлагдаагүй
4	Техник хэрэгсэл → Ажлын гүйцэтгэл	0.093	0.167	0.367	0.714	батлагдаагүй
5	Туршлага → Ажлын гүйцэтгэл	0.438	0.130	3.435	0.001	батлагдсан
6	Ажлын сэтгэл ханамж → Ажлын гүйцэтгэл	0.325	0.125	2.704	0.007	батлагдсан

Энэхүү судалгааны ажилд замын шинжилгээг нэг хувилбараар 6 таамаглалаас шинжлэн дүнг гаргахад хоёр таамаглал батлагдаж, дөрвөн таамаглал батлагдаагүй (Хүснэгт 4).

Мэргэжлийн ур чадвар нь ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөөлнө гэсэн таамаглалын үр дүнгийн Т статистик утга 0.265 гарч, П үнэ цэнэ 0.791, хандлага нь ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөөлнө гэсэн таамаглалын үр дүнгийн Т статистик утга 0.364 гарч, П үнэ цэнэ 0.716 утгатай, цагийн менежмент нь ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөөлнө гэсэн таамаглалын үр дүнгийн Т статистик утга 1.640 гарч, П үнэ цэнэ 0.102 утгатай, техник хэрэгсэл нь ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөөлнө гэсэн таамаглалын үр дүнгийн Т статистик утга 0.367 гарч, П үнэ цэнэ 0.714 утгатай тус тус гарч таамаглал

батлагдсангүй. Эндээс шүүхийн шинжилгээний байгууллагын гарын үсэг магадлах шинжээчдийн ажлын гүйцэтгэлд шууд нөлөөлөх хувьсагч буюу мэргэжлийн ур чадвар, хандлага, цагийн менежмент, техник хэрэгслийн далд хувьсагчдад сөрөг үр дүнг илэрхийлэх асуудал агуулж байгааг илтгэж байна (Хүснэгт 4).

Судалгааны үр дүн, дүгнэлт:

Судалгаанд оролцсон шүүхийн шинжилгээний байгууллагын нийт 46 шинжээчдийг албаны байршлаар нь ангилахад Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн 18, Нийслэлийн шүүхийн шинжилгээний газрын 13, орон нутгийн шүүхийн шинжилгээний албаны 15 шинжээч тус тус хамрагдсан. Судалгааны ажилд нас, хүйс, харьяалах газар, хэлтэс, албан тушаал зэрэг мэдээллийг тусгасан бөгөөд

шинжээчдийн насны ангиллаас харахад 25-35 насны алба хаагчид судалгаанд идэвхтэй хамрагдсан. Харин албан тушаалын хувьд нийт оролцогчдын 47.8 хувь нь шинжээч, 37 хувь нь ахлах шинжээч, 8,7 хувь нь мэргэшсэн шинжээч, 6,5 хувь нь лабораторийн эрхлэгч байна.

Судалгааны таамаглалаас хүчин зүйлийн шууд хамаарлыг шинжлэхэд гарын үсэг магадлах шинжээчийн мэргэжлийн ур чадвар, шинжилгээнд хэрэглэх техник хэрэгслийн ихэнх далд хувьсагч 0.7-оос дээш гарч үр дүн сайтай байсан ч ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөөлж чадахгүй байгаа нь батлагдсан. Мэргэжлийн ур чадварын хувьд гарын үсэг магадлах шинжилгээний үр дүнд “оновчтой шийдвэр гаргах ур чадвар”, “шинжилгээний арга зүйг ашиглах байдал”, “сэтгэлгээний ур чадвар” гэсэн далд хувьсагчид 0.7-оос доош гарсан. Үүний шалтгаан нь гарын үсэг магадлах шинжилгээний онцлогоос хамааран тухайн шинжилгээг хийж буй шинжээч нь сэтгэлгээний ур чадвар сайтай, шинжилгээний арга зүйг бүрэн дүүрэн эзэмшсэн байх шаардлагатай бөгөөд цаашлаад шинжээч шинжилгээний дүгнэлтэд хүрэх үндэслэлээ оновчтой тодорхойлж, шинжлэх ухааны үндэслэлтэй дүгнэлт гаргах боломжтой боловч өнөөгийн практикт ажиллаж буй шинжээчдийн мэргэжлийн эдгээр ур чадвар дутмаг байгааг судалгааны үр дүн харуулж байна.

Гарын үсэг магадлах шинжилгээний аргууд нь техник хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжид суурилсан байдаг тул техник хэрэгсэл нь шинжээчийн ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөө үзүүлнэ хэмээн таамагласан ч “техник хэрэгслийн үзүүлэлтийн чанар”, “техник хэрэгслийн стандартын орчин

бүрдэх байдал” гэсэн далд хувьсагчид 0.7-оос доош гарсан нь шүүхийн шинжилгээний байгууллагын практикт ашиглаж буй техник хэрэгслийн үзүүлэлт бага, техник хэрэгслийн стандартын орчин бүрдээгүй байна гэж дүгнэж байна.

Мөн шууд хувьсагч болох хандлагын далд хувьсагчуудын ихэнх нь 0.7-оос дээш гарсан нь хандлагын үр дүн ажлын гүйцэтгэлд тодорхой эерэг нөлөө үзүүлж байна гэж үзэж болох ч “мэргэжлийн ёс зүй”, “хүний эрхийг дээдлэх байдал” гэсэн далд хувьсагчид 0.7-оос доош гарсан нь хандлага нь ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөө бий болгож чадахгүй байгааг батлав. Гарын үсэг магадлах шинжээчдийн ажлын гүйцэтгэлийн илрэн гарах гадаад хэлбэр болох шинжээчийн дүгнэлт нь нэг хүний эрхийг хангаж, нөгөө хүний эрхийг хязгаарлаж байдаг тул энэ төрлийн шинжилгээ хийж буй шинжээч хүний эрхийг дээдлэн мэргэжлийн өндөр ёс зүйг баримтлан шинжилгээ хийх ёстой. Гэвч судалгааны үр дүнгээс харахад шинжээчдийн мэргэжлийн ёс зүйн түвшин хангалттай бус байна.

Түүнчлэн шинжээчдийн цагийн менежментийн “ажлын ачаалалд шинжилгээний онцлог нөлөөлөх байдал”, “үндсэн ажлаас бусад яаралтай ажил нөлөөлөх байдал” гэсэн далд хувьсагчид 0.7-оос доош гарсан байна. Үүнийг гарын үсэг магадлах шинжилгээний бусад төрлийн шинжилгээнээс ялгагдах сэтгэхүйн үйл ажиллагааны үр дүнд бий болдог шинжээчийн дүгнэлтийн үндэслэлтэй холбон тайлбарлаж болно. Учир нь гарын үсэг магадлах шинжээч нь шинжилгээний дүгнэлтийн үндэслэлээ шинжлэх ухааны үндэстэй тодорхойлох хүртлээ дүгнэлт гаргах боломжгүй

байдаг. Иймээс шинжилгээний онцлог нь цагийн менежментийг зохицуулахад сөрөг нөлөө үзүүлж байгаа нь харагдаж байна. мөн шинжилгээ хийхээс бусад яаралтай ажлууд нь ажлын төлөвлөгөөнд ороогүй байдаг тул цагийн менежментэд сөргөөр нөлөөлж байна.

Харин туршлага, ажлын сэтгэл ханамж гэсэн шууд хувьсагчид ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөөлдөг гэсэн таамаглалууд батлагдсан. Үүнээс харахад шүүхийн шинжилгээний байгууллагын гарын үсэг магадлах шинжээчид нь шинжилгээ хийх хангалттай туршлагатай, хийж буй ажилдаа сэтгэл ханамжтай байдаг гэсэн үр дүнг илтгэж байна.

Бид уг судалгааны үр дүнд үндэслэн гарын үсэг магадлах шинжилгээний арга зүй, техник хэрэгслийн асуудалтай уялдаатай шинжилгээний нийтлэг арга зүйг боловсронгуй болгох асуудлыг хөндөж, шийдвэрлэх гарц гаргалгааг эрэлхийлэх нь зүйтэй гэж үзлээ.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Campbell J. P., McCloy R. A., Oppler S. H & Sager C. E. A theory of performance. In E. Schmitt W. C. Borman & Associates (Eds.), Personnel selection in organizations. San Francisco: Jossey-Bass. 1993. PP.35–70.

- Ilgen D. R & Schneider J. Performance measurement: A multi-discipline view. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), International review of industrial and organizational psychology (Vol. 6). Chichester: Wiley. Borman W. C., & Motowidlo S. J. 1997. PP.71–108. Task

performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. Human Performance, 10, 1991. PP.99–109.

- Borman W. C & Motowidlo S. J. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. Borman (Eds.), Personnel selection in organizations. New York: Jossey-Bass. 1993. PP. 71–98.

- Motowidlo S. J., & Schmit M. J. Performance assessment in unique jobs. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), The changing nature of job performance: Implications for staffing, motivation, and development. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 1999. PP. 56–86.

- https://www.researchgate.net/publication/220591455_Relationships_Between_Job_Skills_and_Performance_A_Study_of_Webmasters

- <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202105254939208.pdf>

- https://www.researchgate.net/publication/324122414_Relationship_between_Time_Management_and_Job_Performance_Empirical_Study_in_Malaysia_Private_University_Article_Info

- <http://eurokd.com/MBRQ/doi/10.32038/mbrq.2019.09.03.pdf>

- https://hrmars.com/papers_submitted/7443/technology-adoption-and-employees-job-performance-an-empirical-investigation.pdf

- https://www.researchgate.net/publication/235014459_The_Relationship_Between_Work_Experience_and_Job_Performance_A_Conceptual_and_Meta-Analytic_Review