



ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН АЖИЛТНУУДЫН СЭТГЭЛ ЗҮЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

THE MENTAL HEALTH STATUS OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS

Алдарбаярын Тайванжаргал¹, Шаравжамцын Доржханд², Даваадаржийн Пүрэвсүрэн³,
Шаарийгийн Батсүх⁴

Shihihutug University, E-mail: taivanjargal@shihihutug.edu.mn, <https://orcid.org/0009-0003-8567-8899>

Shihihutug University, E-mail: dorjkhand@shihihutug.edu.mn, <https://orcid.org/0000-0001-9690-4706>

Shihihutug University, E-mail: purevsuren@shihihutug.edu.mn, <https://orcid.org/0009-0004-3461-020X>

Shihihutug University, E-mail: batsukh@shihihutug.edu.mn

ӨГҮҮЛЛИЙН ТУХАЙ

Түлхүүр үгс:

Ажлаас халирах хам шинж, сэтгэл зүйн хямрал, сэтгэл зүйн уян хатан чадвар, даван туулах стратеги

Нийтлэлийн түүх:

Хүлээн авсан: 2026, 3 сар

Шинэчилсэн: 2026, 03 сар

Хүлээн зөвшөөрсөн: 2026, 04

Keywords:

Burnout, psychological distress, psychological resilience, coping strategies

Article history:

Received March, 2026

Revised March, 2026

Accepted April, 2026

ХУРААНГУЙ

Тус судалгааны ажлаар хууль сахиулах байгууллагын ажилтнуудын сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн нөхцөл байдлыг тодорхойлж, судалгаанд тулгуурлан санал, зөвлөмж боловсруулахыг зорилоо. Судалгаанд ажлаас халирах хам шинжийг үнэлэх Маслахын хэмжүүр (MBI), сэтгэл гутрал, түгшүүр, стрессийн түвшинг үнэлэх хэмжүүр (DASS-21), сэтгэл зүйн уян хатан чадварын хэмжүүр (CD-RISC-25), ганцаарчилсан ярилцлага, баримт бичигт дүн шинжилгээ хийх аргыг ашиглан өгөгдөлөө цуглуулав. Нийт 1500 оролцогч оролцсоноос 59.8 хувь (n=898) нь ШШГЕГ, 37.2 хувь (n=558) нь ЦЕГ, 3 хувь (n=44) нь Монголын Өмгөөлөгчдийн Холбооны ажилтнууд байлаа. Судалгааны үл хамаарах хувьсагч нь нас, хүйс, ажилласан жил, боловсролын түвшин, оршин суугаа газар, ажилладаг байгууллага, хамаарах хувьсагч нь ажлаас халирах хам шинж, сэтгэл гутрал, түгшүүр, стресс, сэтгэл зүйн уян хатан чадвар байв. Судалгааны тоон үр дүнг боловсруулахдаа Колмогоров-Смирнов, Манн-Витни Ю, Крускал Воллис Эйч, Регресс, Хамаарлын шинжилгээнүүдийг ашигласан. Харин чанарын үр дүнг боловсруулахдаа ижил төстэй байдлын шинжилгээ, кейс анализ, баримт бичигт дүн шинжилгээ хийх аргуудыг ашиглав. Судалгааны үр дүнгээр ажлаас халирах хам шинж нь сэтгэл гутрал, түгшүүр, стрессийн түвшинтэй эерэг хамааралтай байлаа. Харин ажлаас халирах хам шинжийн ажил, мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргаа, хувийн амжилт бүтээмжийн мэдрэмж гэсэн үзүүдэлтүүд нь сэтгэл

¹ Шихихутуг их сургуулийн Сэтгэл судлалын тэнхимийн багш (MA)

² Шихихутуг их сургуулийн Сэтгэл судлалын тэнхимийн багш, доктор (Ph.D)

³ Шихихутуг их сургуулийн Сэтгэл судлалын тэнхимийн багш (MA)

⁴ Шихихутуг их сургуулийн Сэтгэл судлалын тэнхимийн эрхлэгч, шинжлэх ухааны доктор (Ph.D), профессор

зүйн уян хатан чадвартай эерэг хамааралтай байна. Сэтгэл гутрал, тугшүүр, стрессийн түвшин болон сэтгэл зүйн уян хатан чадвар хоорондоо сөрөг хамааралтай байлаа. Ажилтнуудын сэтгэл зүйн асуудлыг үүсгэгч шалтгаан нь байгууллагын тогтворгүй байдал, нийгмийн сөрөг хандлага гэх мэт системийн шинжтэй асуудал байгаа бөгөөд хувь хүний асуудлыг даван туулах чадварыг хөгжүүлэх, байгууллагын соёлыг бэхжүүлэх замаар мэргэжлийн тогтвортой байдлыг хангах шаардлагатайг харуулж байна.

Abstract: This study aims to determine the mental health status of law enforcement personnel and to develop proposals and recommendations based on the findings. Data collection was conducted using the Maslach Burnout Inventory (MBI) to assess burnout, the Depression, Anxiety, and Stress Scale (DASS-21), and the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC-25), alongside individual interviews and documentary analysis. A total of 1,500 personnel participated in the study, comprising 59.8% (n=898) from the General Authority for Court Decision Execution, 37.2% (n=558) from the National Police Agency of Mongolia, and 3% (n=44) from the Association of Mongolian Advocates. The independent variables of the study were age, gender, years of service, education level, place of residence, and organizational affiliation, while the dependent variables were burnout, depression, anxiety, stress, and psychological resilience. In processing the quantitative results, Kolmogorov-Smirnov, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H, Regression, and Correlation analyses were utilized. For the qualitative results, similarity analysis, case analysis, and documentary analysis methods were employed. The study results indicated that burnout is positively correlated with levels of depression, anxiety, and stress, whereas the specific burnout dimensions of occupational emotional exhaustion and the sense of personal accomplishment demonstrated a positive correlation with psychological resilience. Furthermore, a significant negative correlation was identified between psychological resilience and the collective levels of depression, anxiety, and stress. The findings reveal that the primary drivers of psychological distress among employees are systemic issues such as organizational instability and negative social attitudes, which underscores a critical necessity to ensure professional stability through the simultaneous development of individual coping capacities and the strengthening of organizational culture.

Энэ өгүүлэл CC BY-NC лицензийн дагуу нээлттэй хандалтын эрхтэй.



1. Танилцуулга

Хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдын ажиллаж буй кейс, тохиолдол бүр нь мэргэжлийн ур чадвар болон хувь хүний сэтгэл зүйн тогтвортой, бэлтгэлтэй байдлыг сорьж байдаг онцлог салбар билээ. Тийм ч учраас гадаадын улс орнуудад энэ салбарын мэргэжилтнүүдэд зориулан сэтгэл зүйн тусламж, үйлчилгээний тусгайлсан бодлого, хөтөлбөртэй, үүнийг хэрэгжүүлдэг бие даасан нэгж ажиллаж, жил бүрийн төсөвт үйл

ажиллагааных нь зардлыг тусгаж хэрэгжүүлдэг жишиг байдаг. Харин манай улсын хууль сахиулах байгууллагуудын ихэнхэд нь сэтгэл зүйн тусламж, үйлчилгээ чухал бөгөөд зайлшгүй хэрэгцээтэй гэдгийг ойлгож байгаа ч бодитой хэрэгжүүлэхэд бүтэц зохион байгуулалт, хүний нөөц, хөрөнгө санхүүгийн хувьд боломжгүй байсаар байна. Мөн салбарын байгууллагууд дотоод ажлын хэрэгцээ, албан хаагчдынхаа сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг дэмжих зорилгоор дотооддоо сэтгэл зүйн судалгааг хийдэг болсон нь сайн тал хэдий ч энэ салбарын нийт ажилтнуудыг хамруулсан суурь судалгаа хомс байгаа юм. 2019 онд Монгол улсын бүх шатны шүүгчдийн дунд “Шүүгч нарт сэтгэл зүйн үйлчилгээ үзүүлэх хэрэгцээ шаардлага, хамрагдах нөхцөл боломж” судалгааг явуулжээ. Судалгаанд нийт 357 шүүгч хамрагдсан ба сэтгэл зүйч, сэтгэл зүйн тусламж, үйлчилгээ шаардлагатай гэж судалгаанд оролцогчдын 91.0 хувь, үлдсэн 9.0 хувь нь өөрийн сэтгэл зүйг бүрэн хянаж чаддаг гэж үзсэн байна.

Хууль сахиулах байгууллагын ажил нь өндөр эрсдэл, цагийн дарамт, аюултай нөхцөлтэй нүүр тулах, хүний зовлон шаналалтай тогтмол харилцах, ээлжийн ажил, байгууллагын дотоод зохион байгуулалтын хатуу шаардлага зэрэг олон талын стрессийн нөлөөлөлд тогтмол өртдөг онцлогтой. Эдгээр нь нэгд, сэтгэл гутрал, түгшүүр, стресс зэрэг сэтгэл зүйн хямралд, хоёрт, ажлаас халшрах хам шинжид, мөн гуравт, хувь хүний сэтгэл зүйн уян хатан чадварыг бууруулах эрсдэлтэй байдаг талаар олон улсын судалгаануудад дурдсан байдаг.

Сэтгэл зүйн хямралын тухай ойлголт ба DASS-21

Сэтгэл гутрал нь амьдралын чанарт өргөн хүрээтэйгээр сөрөг нөлөөллийг үүсгэх бөгөөд хүн өөрийгөө сул дорой, чадваргүй гэж мэдэрч, амьдралын өдөр тутмын хэвийн үйл ажиллагаанд саад учруулдаг. Харин түгшүүр нь хүн аюул, эрсдэлийг төсөөлөх, ирээдүйд тохиолдож болох сөрөг зүйлсийг хэтэрхий их бодох үед үүсдэг сэтгэл зүйн хариу үйлдэл юм. Эдгээрээс гадна ямар ч ажил мэргэжлийн хүмүүст нийтлэг ажиллагддаг сэтгэл зүйн асуудлуудын нэг нь стресс байдаг. Стресс нь хүн гаднаас ирэх шаардлага, сорилт, өөрчлөлтөд үзүүлж буй байгалийн хариу үйлдэл боловч удаан хугацаанд үргэлжилж, хүний зохицуулж чадах хэмжээнээс давсан үед олон сөрөг үр дагавар бий болгодог. Судлаач Питер Ловибонд, Сидней Ловибонд нар сэтгэл зүйн таагүй байдлын эдгээр үндсэн гурван шинж тэмдэг болох (1) депресс буюу сэтгэл гутрал, (2) түгшүүр, (3) стрессийг үнэлэх зорилгоор Сэтгэл гутрал, түгшүүр, стрессийн хэмжүүрийг (DASS-21) боловсруулсан байна (Lovibond, 1995).

Ажлаас халшрах хам шинж ба MBI

Ажлаас халшрах хам шинж нь ажлын стрессийн архаг хэлбэрийн үр дагавар бөгөөд иргэдтэй тогтмол нүүр тулж ажилладаг мэргэжлүүдэд түгээмэл илэрдэг сэтгэл зүйн синдром гэж тайлбарлагддаг. Маслах болон Жексон нар ажлаас халшрах хам шинжийг (1) сэтгэл зүйн ядаргаа, (2) энэрэнгүй хандлага, бусдыг ойлгох чадварын бууралт, (3) хувийн амжилт бүтээмжийн мэдрэмж буурах гэсэн гурван бүрэлдэхүүнтэй гэж тодорхойлж Маслахын ажлаас халшрах хам шинжийн хэмжүүрийг (MBI) боловсруулсан (Maslach, 1981).

Лейтер болон Маслах нар ажлаас халшрах хам шинжийг зөвхөн хувь хүний асуудал биш, байгууллагын орчны системийн нийцэл, үл нийцлээр тайлбарлах загварыг санал болгосон. Тэд ажлын орчны зургаан бүс (ажлын ачаалал, хяналт, урамшуулал, хамт олон, шударга ёс, үнэт зүйл)-д ажилтан болон байгууллагын нийцэл алдагдах тусам ажлаас халшрах хам шинж нэмэгдэнэ гэж үздэг (Leiter & Maslach, 1999).

Сэтгэл зүйн уян хатан чадвар ба CD-RISC

Эдгээр сэтгэл зүйн сөрөг нөхцөл байдлын үед ажиглагддаг гол бэрхшээл, хүндрэл нь тухайн хүн өөрийн нөөц бололцоог хязгаарлагдмал байдлаар мэдэрч, асуудлыг шийдвэрлэх чадвар, өөрийгөө үнэлэх үнэлэмж, аливаад идэвхтэй хандах байдал буурах явдал юм. Тиймээс эдгээр нөхцөл байдлыг даван туулахад тусалдаг хамгаалах хүчин зүйлс нь хүн өөрийн дотоод нөөцөө сэргээх, уян хатан чадвараа хөгжүүлэх, сэтгэл хөдлөлөө удирдах, бусдаас дэмжлэг авах зэрэг байдаг. Сэтгэл зүйн уян хатан чадвар гэдэг нь амьдралын болон ажлын бэрхшээл, цочролт үйл явдлын дараа дасан зохицож, үйл ажиллагаагаа хадгалан, зарим нөхцөлд илүү сайнаар хөгжих чадамж юм. Судлаач Кэтрин Коннор болон Жонатан Дэвидсон сэтгэл зүйн уян хатан чадварыг хувь хүний хүнд хэцүү нөхцөл байдал, стресс, дарамтыг амжилттай даван туулах чадамж гэж тодорхойлон сэтгэл зүйн уян хатан чадварын хэмжүүрийг боловсруулсан байдаг (Connor KM, 2020).

Судалгааны үзэл баримтлалын зураглалыг гаргахдаа нас, хүйс, ажилласан жил, ажилладаг байгууллага нь ажилтнуудын сэтгэл зүйн байдалд харилцан адилгүй нөлөөлнө гэсэн онолын үндэслэлд тулгуурлаж дараах таамаглалуудыг дэвшүүлэв. Таамаглал нэг, Ажлаас халшрах хам шинж болон сэтгэл гутрал, түгшүүр, стрессийн түвшин хоорондоо эерэг хамааралтай; Таамаглал хоёр, Ажлаас халшрах хам шинж болон сэтгэл зүйн уян хатан чадвар хоорондоо сөрөг хамааралтай; Таамаглал гурав, Сэтгэл гутрал, түгшүүр, стрессийн түвшин болон сэтгэл зүйн уян хатан чадвар хоорондоо сөрөг хамааралтай.

2. Арга зүй

Тоон өгөгдлийг цуглуулсан арга. Судалгаанд хэрэглэсэн хэмжүүрүүдийг сонгохдоо урьд өмнөх ижил төрлийн судалгаануудад тус хэмжүүрийг ашигласан болон олон улсад баталгаажсан найдвартай байдал, хууль сахиулах байгууллагын ажилтнуудыг судлахад тохиромжтой эсэхийг харгалзан сонгов. Тоон судалгааг SPSS-ийн параметрик болон параметрик бус статистик шинжилгээний аргаар боловсруулсан. Үндсэн судалгааг эхлүүлэхээс өмнө судалгаанд хэрэглэгдэж буй аргуудын найдвартай байдлыг шалгах зорилгоор тандалт судалгаанд 15-49 насны 29 оролцогчийг (эрэгтэй $n=4$, эмэгтэй $n=25$) хамруулав. Тандалт судалгааны найдварт чанар ($p = .932 - .935$) болон үндсэн судалгааны найдварт чанар ($p = .829 - .979$) хангагдаж байсан тул судалгаанд дараах аргуудыг ашиглан өгөгдөл цуглуулж шинжилгээ хийв.

- *Ажлаас халшрах хам шинжийн хэмжүүр (MBI)* нь 22 асуулттай бөгөөд гурван дэд үзүүлэлттэй (С. Maslach, 1996). Үр дүнг тооцохдоо дэд хэмжүүр тус бүрийн түүврийн дундаж оноонд тулгуурлан бага, дундаж, өндөр түвшинд ангилна. “Ажил мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргаа, энэрэнгүй хандлага, бусдыг ойлгох чадварын бууралт” нь оноо ихсэх тусам

ажлаас халшрах хам шинж өндөр байгааг илэрхийлэх бол “хувийн амжилт бүтээмжийн мэдрэмж” нь оноо багасах тусам ажилтан өөрийгөө үнэ цэнгүй, ажилдаа хувь нэмэр оруулж чадахгүй байна гэсэн мэдрэмж өндөр байгааг илэрхийлнэ;

- *Сэтгэл гутрал, түгшүүр, стрессийн түвшинг үнэлэх хэмжүүрийн* богино хувилбар нь онош тавих зориулалттай биш, харин сэтгэл зүйн байдлын шинж тэмдэг, өөрчлөлтийг хэмжих, хянах зориулалттай. Нийт 21 асуулттай, асуулт тус бүрийг 0-3 оноогоор үнэлдэг. Хэмжүүрийн үр дүнг боловсруулахдаа дэд үзүүлэлт тус бүрт хамаарах асуултын оноог нэмж, 2-оор үржүүлснээр DASS-42⁵-ийн жишиг оноотой дүйцүүлдэг. Оноо ихсэх тусам асуудлын түвшин өндөр байгааг илэрхийлнэ;
- *Сэтгэл зүйн уян хатан чадварын хэмжүүр* нь 25 асуулттай, үр дүнг тооцоходоо судалгаанд оролцогчийн нийт оноог нэмж бага, дундаж, өндөр гэсэн түвшинд ангилдаг. Оноо ихсэх тусам сэтгэл зүйн уян хатан чадварын түвшин өндөр байгааг илэрхийлэх ба нийгэм, соёлын онцлогоос хамаарч улс бүрийн дундаж оноо өөр өөр гардаг байна.

Судалгааны тоон өгөгдлийг боловсруулах шинжилгээнүүдийг тайлбарлавал, *найдварт чанар буюу кронбах альфа* нь хэмжүүр, асуулгын дотоод найдвартай байдлыг үнэлэх статистик үзүүлэлт; *тархалтын шинжилгээ* нь өгөгдлийн тархалтын хэлбэр болон утгууд хэрхэн байрласан, хэвийн тархалттай эсэхийг тодорхойлох статистик шинжилгээ; *хамаарлын шинжилгээ* нь хоёр хувьсагчийн хооронд холбоо хамаарал байгаа эсэх, байгаа бол тэр нь хэр хүчтэй байгааг тодорхойлдог. Харин *регрессийн шинжилгээ* нь хувьсагчдын хоорондын шалтгаан үр дагаврын холбоог математик загвараар илэрхийлэх арга юм.

Чанарын өгөгдлийг цуглуулсан арга. Ганцаарчилсан ярилцлагын зорилго нь тоон судалгааны аргаар ойлгоход хэцүү, нарийн төвөгтэй асуудлуудыг гүнзгийрүүлэн судлахад оршдог. Хууль сахиулах байгууллагын албан хаагчдын сэтгэл зүйн тулгамдсан асуудлууд нь хувь хүний сэтгэл зүйн онцлог, байгууллагын орчин, ажлын нөхцөл зэрэг олон талт хүчин зүйлсээс хамаарах тул эдгээр нөхцөл байдлуудыг судлахаар ганцаарчилсан ярилцлагыг хийв.

3. Судалгааны үр дүн

Судалгаанд хамрагдсан байгууллага бүрийн чиг үүрэг, албан тушаалын ангилал нь ялгаатай учир тухайн байгууллагаас өгсөн тоон мэдээлэлд үндэслэн байгууллагыг төлөөлөн судалгаанд оролцох албан хаагчдын тоог 95 хувийн итгэх түвшин, +5 алдааны магадлалтайгаар түүврийн зохистой хэмжээг тооцоолсон (эх олонлог тодорхойгүй). Судалгаанд нийт 1720 оролцогч хамрагдсан. Өгөгдлийн найдвартай байдлыг хангах зорилгоор хүчингүй өгөгдөл болон стандарт Z онооны хувиргалтаар $\{-3; +3\}$ хязгаарын гадна байрлах утгуудыг түүж хассан. Ингэснээр нийт 1500 өгөгдөлд шинжилгээ хийж тус судалгааны тайланг боловсрууллаа.

⁵ DASS-21 хэмжүүрийн урт хувилбар

Хүснэгт 1. Тоон судалгаанд оролцогчдын түүвэр

№	Байгууллага	Түүвэр	Түүвэрт эзлэх хувь
1	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар	898	59.8%
2	Цагдаагийн ерөнхий газар	558	37.2%
3	Монголын өмгөөлөгчдийн холбоо	44	3%
	Нийт	1500	100%

Судалгаанд хамрагдсан гурван байгууллагын ажилтнуудын тоо хоорондоо хэт зөрүүтэй байсан тул ажилладаг байгууллагаас хамаарч сэтгэл зүйн асуудлын түвшин ялгаатай эсэхийг шинжлэхдээ бүлгийн хэмжээний ялгааг багасгасан. Ингэхдээ дахин түүвэрлэлтийн арга ашиглан байгууллага тус бүрээс 44 оролцогч байхаар тооцоолж бүлгийн хэмжээг тэнцүүлэв.

Чанарын судалгаанд гурван байгууллагын төлөөлөл болох удирдах, гүйцэтгэх, туслах болон бодлого боловсруулах түвшний албан тушаалтай, 5-30 жилийн ажлын туршлагатай нийт 26 оролцогч хамрагдав.

Хүснэгт 2. Ганцаарчилсан ярилцлагын судалгаанд оролцогчдын түүвэр

№	Байгууллага	Хүйс	Ажилласан жил	Нийт
1	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар	Эр=8 Эм=1	11–23	9
2	Цагдаагийн ерөнхий газар	Эр=9 Эм=3	5–22	12
3	Монголын өмгөөлөгчдийн холбоо	Эр=4 Эм=1	4–30	5
	Нийт	Эр=21 Эм=5	4–30	26

Судалгааны үл хамаарах хувьсагч нь нас, хүйс, ажилласан жил, боловсролын түвшин, оршин суугаа газар, ажилладаг байгууллага, **хамаарах хувьсагч** нь ажлаас халсрах хам шинж, сэтгэл гутрал, түгшүүр, стресс, сэтгэл зүйн уян хатан чадвар.

Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл:

- Судалгаанд оролцогчдыг насны хувьд авч үзвэл 1.2 хувь нь (n=18) 15-19 настай, 15.1 хувь нь (n=226) 20-24 настай, 18.6 хувь нь (n=279) 25-29 настай, 20.1 хувь нь (n=301) 30-34 настай, 23.7 хувь нь (n=356) 35-39 настай, 14.5 хувь нь (n=218) 40-44 настай, 5.5 хувь нь (n=82) 45-49 настай, 1.3 хувь нь (n=20) 50-54 настай;
- Хүйсийн хувьд авч үзвэл 64.1 хувь (n=961) нь эрэгтэй, 35.9 хувь (n=539) нь эмэгтэй оролцогчид;
- Боловсролын түвшний хувьд 19.6 хувь (n=294) нь бүрэн дунд боловсролтой, 8.5 хувь (n=127) нь тусгай дунд боловсролтой, 71.9 хувь (n=1079) нь дээд боловсролтой;
- Ажилласан жилээр авч үзэхэд 36.5 хувь нь (n=548) 1-5 жилийн туршлагатай, 20.7 хувь нь (n=310) 6-10 жилийн туршлагатай, 23.3 хувь нь (n=349) 11-15 жилийн туршлагатай, 14.8 хувь нь (n=222) 16-20 жилийн туршлагатай, 3.7

хувь нь (n=55) 21-25 жилийн туршлагатай, 1.1 хувь нь (n=16) 26-30 жилийн туршлагатай;

- Оршин суугаа газрын хувьд оролцогчдын 56 хувь (n=840) нь Улаанбаатар хотоос, 44 хувь (n=660) нь орон нутгаас судалгаанд оролцжээ.

Ажлаас халшрах хам шинжийг судалсан үр дүн

Дараах хэсэгт ажлаас халшрах хам шинжийн гурван дэд үзүүлэлтийн үр дүнг харуулав. Судалгааны өгөгдөлд Колмогоров-Смирнов шинжилгээ хийхэд хэвийн бус тархалттай ($p=.000$) байсан учир энэ хэсэгт хэвийн бус тархалтын шинжилгээнүүдийг ашиглав.

Ажил мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргаа

Судалгаанд оролцогчдыг ажил, мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргаа нь өндөр, дундаж, бага түвшнээр ялгаатай эсэхэд Крускал-Воллис шинжилгээ хийхэд түвшин хоорондоо эрс ялгаатай ($p = .000$), тус тусдаа бие даасан 3 бүлэг болох нь батлагдлаа.

Зураг 1. Судалгаанд оролцогчдын ажил, мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргааны түвшин



Нийт судалгаанд оролцогчдын ажил, мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргааны үзүүлэлтийн хувьд 61.4 хувь (n=921, M=4.6) нь бага түвшинд, 15.9 хувь (n=239, M=13.1) нь дундаж түвшинд, 22.7 хувь (n=340, M=25.9) нь өндөр түвшинд байна. Ажил, мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргаа өндөр байх нь сэтгэл санаа,

бие махбодын хувьд хэт ядрах, эрч хүч дууссан мэт мэдрэмж төрөх, энэ байдлаасаа удаан хугацаанд гарч чадахгүй байхтай холбоотой. Мөн ажилтай холбоотой дарамт, ачааллыг зохицуулах чадвар буурч, анхаарал төвлөрөл, урам зориг, идэвх сулрах, багахан зүйлд ч сөрөг байдлаар хариу үйлдэл үзүүлэх хандлагатай болдог.

Ажил, мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргааны үзүүлэлтийг судалгаанд оролцогчдын ерөнхий үзүүлэлтээс хамаарч ялгаатай эсэхэд Манн Уитни Ю, Крускал-Воллис шинжилгээ хийхэд боловсролын түвшин ($H = 33.516, p = .000$), ажилладаг байгууллага ($H = 6.697, p = .035$), оршин суугаа газрын ($U = 244180.500, p = .000$) хувьд ялгаатай буюу статистик ач холбогдолтой байлаа. Боловсролын түвшний хувьд дээд боловсролтой судалгаанд оролцогчид ($Mean rank = 790.72$); ажилладаг байгууллагын хувьд бусад байгууллагуудтай харьцуулахад ШШГЕГ-ын ажилтнууд ($Mean rank = 73.85$); оршин суугаа газрын хувьд орон нутагт ажиллаж буй ажилтнуудын ажил, мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргаа өндөр ($Mean rank = 800.53$) байлаа.

Ажил, мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргаа ба үл хамаарах хувьсагч хооронд регрессийн шинжилгээ хийхэд:

- Эдгээр хувьсагчид нь сэтгэл зүйн ядаргаанд нөлөөлдөг ($F = 15.266$; $p = .000$) бөгөөд 4.9 хувиар ($R \text{ square} = .049$) нөлөөлдөг;
- Ажил мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргаа ба хувьсагчид хооронд ($R = .220$) сул хамааралтай;
- Нас залуу, ажлын туршлага бага байх тусам ажил мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргаа өндөр байгаа бол нас, ажилласан жил дээшлэх тусам сэтгэл зүйн ядаргааны түвшин буурч байна. Хүйсийн хувьд эмэгтэй судалгаанд оролцогчид, боловсролын хувьд дээд боловсролтой оролцогчдын сэтгэл зүйн ядаргаа нь өндөр байлаа.

Хүснэгт 3. Ажил мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргаа ба үл хамаарах хувьсагчуудын регрессийн шинжилгээний үр дүн

	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.159	1.243		2.542	0.011
Нас	-0.986	0.266		-3.710	0.000
Хүйс	3.045	0.547		5.568	0.000
Боловсролын түвшин	1.279	0.332		3.855	0.000
Ажилласан жил	0.959	0.323		2.971	0.003
Оршин суугаа газар	1.577	0.499		3.160	0.002
Байгууллага	2.902	0.450		6.445	0.000

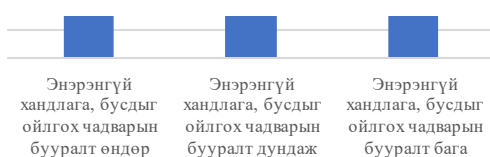
106

Хамаарах хувьсагч: Ажил мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргаа

Энэрэнгүй хандлага бусдыг ойлгох чадварын бууралт

Нийт судалгаанд оролцогчдын энэрэнгүй хандлага, бусдыг ойлгох чадварын бууралт нь өндөр, дундаж, бага түвшнээр ялгаатай эсэхэд Крускал-Воллис шинжилгээ хийхэд түвшин хоорондоо эрс ялгаатай ($p = .000$), тус тусдаа бие даасан 3 бүлэг болох нь батлагдлаа.

Зураг 2. Судалгаанд оролцогчдын энэрэнгүй хандлага бусдыг ойлгох чадварын бууралтын түвшин



Судалгаанд оролцогчдын энэрэнгүй хандлага, бусдыг ойлгох чадварын бууралтын хувьд 42.1 хувь ($n=632$, $M=1.4$) нь бага түвшинд, 27.3 хувь ($n=410$, $M=7.5$) нь дундаж түвшинд, 30.5 хувь ($n=458$, $M=20.6$) нь өндөр түвшинд байна. Энэрэнгүй хандлага, бусдыг ойлгох чадвар буурах нь хүн бусдыг өрөвдөх, ойлгох чадвар буурч,

ажилдаа хандахдаа болон хүмүүстэй харилцахдаа хөндий хүйтэн, үл тоомсорлосон хандлагатай болохыг илэрхийлдэг.

Энэрэнгүй хандлага, бусдыг ойлгох чадварын бууралтыг судалгаанд оролцогчдын ерөнхий үзүүлэлтээс хамаарч ялгаатай эсэхэд Манн Уитни Ю, Крускал-

Воллис шинжилгээ хийхэд боловсролын түвшин ($H = 15.997, p = .000$), ажилладаг байгууллага ($H = 10.031, p = .007$), оршин суугаа газрын ($U = 252747.000, p = .000$) хувьд ялгаатай буюу статистик ач холбогдолтой байна. Боловсролын түвшний хувьд дээд боловсролтой судалгаанд оролцогчид ($Mean\ rank = 778.09$); ажилладаг байгууллагын хувьд ШШГЕГ-ын ажилтнууд ($Mean\ rank = 77.07$); оршин суугаа газрын хувьд орон нутгийн хууль сахиулах байгууллагын ажилтнуудын ($Mean\ rank = 787.55$) энэрэнгүй хандлага, бусдыг ойлгох чадварын бууралт өндөр байна.

Энэрэнгүй хандлага, бусдыг ойлгох чадварын бууралт ба үл хамаарах хувьсагч хооронд регрессийн шинжилгээ хийхэд:

- Эдгээр хувьсагчид нь энэрэнгүй хандлага, бусдыг ойлгох чадварын бууралтад нөлөөлдөг ($F = 10.561; p = .000$) ба 3.4 хувиар ($R\ square = .034$) нөлөөтэй;
- Энэрэнгүй хандлага, бусдыг ойлгох чадварын бууралт ба үл хамаарах хувьсагчдын хооронд ($R = .185$) сул хамааралтай;
- Нас залуу, ажлын туршлага бага байх тусам энэрэнгүй хандлага, бусдыг ойлгох чадвар буурч байгаа бол нас, ажилласан жил дээшлэх тусам тус чадвар сайжирч байна.

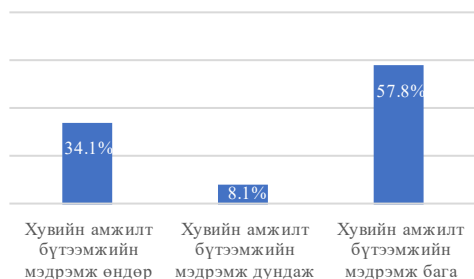
Хүснэгт 4. Энэрэнгүй хандлага, бусдыг ойлгох чадварын бууралт ба үл хамаарах хувьсагчуудын регрессийн шинжилгээний үр дүн

	Unstandardized Coefficients			Sig.
	B	Std. Error	t	
(Constant)	3.669	1.198	3.064	0.002
Нас	-0.975	0.256	-3.807	0.000
Хүйс	2.269	0.527	4.304	0.000
Боловсролын түвшин	1.012	0.320	3.165	0.002
Ажилласан жил	0.786	0.311	2.527	0.012
Оршин суугаа газар	1.386	0.481	2.882	0.004
Байгууллага	2.944	0.430	6.848	0.000

Хамаарах хувьсагч: Энэрэнгүй хандлага, бусдыг ойлгох чадварын бууралт

Хувийн амжилт бүтээмжийн мэдрэмж

Нийт судалгаанд оролцогчдын энэрэнгүй хандлага, бусдыг ойлгох чадвар нь өндөр, дундаж, бага түвшнээр ялгаатай эсэхэд Крускал-Воллис шинжилгээ хийхэд түвшин хоорондоо эрс ялгаатай ($p = .000$), тус тусдаа бие даасан 3 бүлэг болох нь батлагдлаа.



Зураг 3. Судалгаанд оролцогчдын хувийн амжилт бүтээмжийн мэдрэмжийн түвшин

Нийт судалгаанд оролцогчдын хувийн амжилт бүтээмжийн мэдрэмжийн хувьд 57.8 хувь ($n=867, M=9.07$) нь бага түвшинд, 8.1 хувь ($n=121, M=23.6$) нь

дундаж түвшинд, 34.1 хувь (n=512, M=38.4) нь өндөр түвшинд байна. Хувийн амжилт бүтээмжийн мэдрэмж өндөр байх нь хүн өөрийгөө ажилдаа үр бүтээмжтэй, чадвартай, хувь нэмэр оруулж чадаж байгаа гэсэн дотоод мэдрэмжтэй байгааг илэрхийлдэг.

Хувийн амжилт бүтээмжийн мэдрэмжийг судалгаанд оролцогчдын ерөнхий үзүүлэлтээс хамаарч ялгаатай эсэхэд Манн Уитни Ю, Крускал-Воллис шинжилгээ хийхэд насны хувьд ($H = 18.507, p = .010$), боловсролын түвшин ($H = 23.198, p = .000$), ажилладаг байгууллага ($H = 13.703, p = .001$), ажилласан жил ($H = 20.152, p = .001$), оршин суугаа газрын ($U = 471502.500, p = .004$) хувьд ялгаатай буюу статистик ач холбогдолтой байна. Судалгаанд оролцогчдын нас болон ажилласан жил ахих тусам, хүйсийн хувьд эмэгтэйчүүдийн (Mean rank = 809.35); боловсролын түвшний хувьд дээд боловсролтой судалгаанд оролцогчдын (Mean rank = 781.59); ажилладаг байгууллагын хувьд бусад байгууллагуудтай харьцуулахад Монголын өмгөөлөгчийн холбооноос судалгаанд оролцогчдын (Mean rank = 78.24); оршин суугаа газрын хувьд Улаанбаатар хотын ажилтнуудын (Mean rank = 778.87) хувийн амжилт, бүтээмжийн мэдрэмж өндөр байна.

Хувийн амжилт бүтээмжийн мэдрэмж ба үл хамаарах хувьсагчууд хооронд регрессийн шинжилгээ хийхэд:

- Эдгээр хувьсагчид нь хувийн амжилт бүтээмжийн мэдрэмжид нөлөөлдөг ба ($F = 10.466; p = .000$) ба 3.4 хувиар ($R \text{ square} = .034$) нөлөөлж байна;

- Хувийн амжилт бүтээмжийн мэдрэмж ба нөлөөлөх хүчин зүйлүүдийн хооронд ($R = .184$) сул хамааралтай;

- Хэдийгээр судалгаанд оролцогч эмэгтэйчүүдийн ажил, мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргаа, энэрэнгүй хандлага, бусдыг ойлгох чадварын бууралт их байсан ч хувийн амжилт бүтээмжийн мэдрэмж нь илүү сайн байна. Үүнтэй мөн адилаар боловсролын түвшний хувьд дээд боловсролтой судалгаанд оролцогчдын амжилт бүтээмжийн мэдрэмж өндөр, ажилласан жил дээшлэх тусам энэ үзүүлэлт мөн сайжирч байна.

Хүснэгт 5. Хувийн амжилт бүтээмжийн мэдрэмж ба үл хамаарах хувьсагчуудын регрессийн шинжилгээний үр дүн

	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	14.34	1.915	7.488	0.000	
Нас	-0.071	0.410	-0.173	0.863	
Хүйс	2.823	0.843	3.348	0.001	
Боловсролын түвшин	1.248	0.511	2.441	0.015	
Ажилласан жил	1.278	0.497	2.569	0.010	
Оршин суугаа газар	-2.57	0.769	-3.341	0.001	
Байгууллага	-3.838	0.691	-5.555	0.000	

Хамаарах хувьсагч: Хувийн амжилт бүтээмжийн мэдрэмж

Ганцаарчилсан ярилцлагын судалгааны үр дүнгээс харахад судалгаанд оролцогчид ажлаас халшрах мэдрэмж өндөр байгаа ч “энэ байдалдаа дасан зохицсон, ямар нэгэн тохиромжтой арга хэмжээ авдаггүй, хууль дүрэм журмын дагуу ажлаа хийх л хэрэгтэй” гэж ханддаг нь ажиглагдаж байлаа. Ажлын ачаалал их, сэтгэл зүйн бэлтгэлгүй байдал, ажлын туршлага бага, хүмүүсийн таагүй, сөрөг харилцаа хандлага нь ажлаас халшрахад их нөлөөлдөг байна. Ажилтнуудад сэтгэл зүйн ядаргааг нэмэгдүүлдэг хүчин зүйл нь ажлын тогтмол бус цаг, өндөр ачаалал болон хүний нөөцийн дутагдал, хариуцан ажиллах хэргийн тоо, ачаалал, бусдын зүгээс тавих хүлээлт зэрэг байна. Сэтгэл зүйн ядаргаа нь нойргүйдэл, зүрх судас, хоол боловсруулах эрхтэн тогтолцооны эмгэг зэрэг бие махбодын соматик шинж тэмдгээр илэрч эрүүл мэндэд нөлөөлөөд зогсохгүй, гэр бүлийн харилцаанд зөрчил үүсгэж, амьдралын чанарыг системтэйгээр доройтуулах эрсдэлтэй байна гэжээ.

Ачаалал ихтэй, хоригдолтой тулжэ ажилладаг учраас харуул хамгаалалтын ажилтнууд ажлаас халшрах хам шинжид их өртдөг. Бас нийгэмд муу нэртэй байдаг. Хүмүүс харахдаа шоронгийн ажилтнууд гэж хардаг нь тухайн ажилтнуудад хэцүү байдаг юм шиг санагддаг.

Харин энэрэнгүй хандлага, бусдыг ойлгох чадвар буурах нь нийгмийн сөрөг хэвшмэл ойлголт, мэргэжлийн үнэ цэнийг үгүйсгэх хандлага болон харилцааны манипуляци зэргээс үүдэлтэй байна.

Хувийн амжилт, бүтээмжийн мэдрэмж буурахад нийгмийн зүгээс өгч буй сөрөг шошго болон ажил дээр өсөж хөгжих боломж хязгаарлагдмал байдал, хүмүүс зөвхөн алдаа дутагдлыг олж харах, шүүмжлэх, мэргэжлийн бус, туслах чанартай ажлын ачаалал

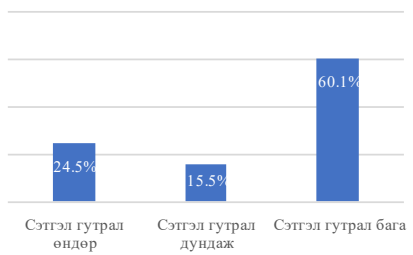
Бидэнд ч бас хэцүү үе тохиолдоно. Гэтэл та нар угаасаа тэгэх ёстой гэж л ханддаг. Хүмүүс манайх шиг газар ажилладаг гэдгийг мэдэхээрээ жийрхээд байгаа юм шиг санагддаг.

Судалгаанд оролцогч 006

ихэссэн зэрэг нөлөөлдөг байна.

Сэтгэл гутрал, түгшүүр, стрессийг судалсан үр дүн

Сэтгэл гутрал, түгшүүр, стрессийн судалгааны өгөгдөлд Колмогоров-Смирнов шинжилгээ хийхэд тоон үзүүлэлтүүд хэвийн бус тархалттай ($p=.000$) байсан учир хэвийн бус тархалтын шинжилгээнүүдийг судалгаанд ашиглалаа.



Сэтгэл гутрал

Нийт судалгаанд оролцогчдын сэтгэл гутралын үзүүлэлт өндөр, дундаж, бага түвшнээр ялгаатай эсэхэд Крускал-Воллис шинжилгээ хийхэд түвшин хоорондоо эрс ялгаатай ($p = .000$), тус тусдаа бие даасан 3 бүлэг болох нь батлагдлаа.

Зураг 4. Сэтгэл гутралын түвшин

Оролцогчдын сэтгэл гутралын үзүүлэлтийн хувьд 60.1 хувь (n=901, M=1.15) нь бага түвшинд, 15.5 хувь (n=232, M=6.9) нь дундаж түвшинд, 24.5 хувь (n=367, M=12.4) нь өндөр түвшинд байна. Сэтгэл гутрал дундаж болон өндөр түвшинд байх нь сэтгэл санаагаар унах, гутрах байдал нэлээдгүй ажиглагдаж, аливаад урам хугарсан мэдрэмж төрөхөөс гадна амьдралын утга учир, баяр баяслыг олж харах нь ховордсон, аливааг хийх хүсэлгүй, эрч хүчгүй, өөрийгөө буруутгах, ганцаардах зэрэг мэдрэмжүүд төрж байх талтайг илэрхийлнэ.

Сэтгэл гутралыг судалгаанд оролцогчдын ерөнхий үзүүлэлтээс хамаарч ялгаатай эсэхэд Манн Уитни Ю, Крускал-Воллис шинжилгээ хийхэд хүйсийн хувьд ($U = 236848.00, p = .005$), ажилладаг байгууллагын хувьд ($H = 19.197, p = .000$) ялгаатай буюу статистик ач холбогдолтой байна. Эмэгтэйчүүдийн ($Mean\ rank = 791.58$) болон бусад байгууллагуудтай харьцуулахад ШШГЕГ-ын ажилтнуудын ($Mean\ rank = 78.58$) сэтгэл гутралын үзүүлэлт өндөр байна.

Сэтгэл гутрал ба үл хамаарах хувьсагчуудын хооронд регрессийн шинжилгээ хийхэд:

- Сэтгэл гутрал ба үл хамаарах хувьсагчуудын хооронд ($R = .064$) сул хамааралтай;
- Үл хамаарах хувьсагчид нь сэтгэл гутралд 0.4 хувиар ($R\ square = .004$) нөлөөлж байна;

110 Хүснэгт 6. Сэтгэл гутрал ба үл хамаарах хувьсагчдын регрессийн шинжилгээний үр дүн

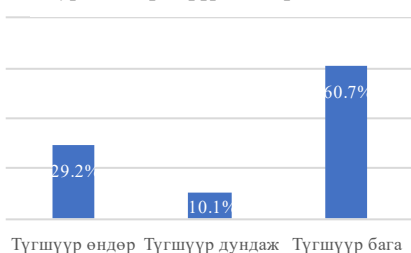
	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	3.506	0.660	5.315	0.000
Нас	-0.079	0.141	-0.557	0.577
Хүйс	0.452	0.29	1.557	0.120
Боловсролын түвшин	0.208	0.176	1.183	0.237
Ажилласан жил	0.073	0.171	0.428	0.669
Оршин суугаа газар	0.235	0.265	0.888	0.375
Байгууллага	0.802	0.236	3.398	0.001

Хамаарах хувьсагч: Сэтгэл гутрал

Түгшүүр

Нийт судалгаанд оролцогчдын түгшүүрийн үзүүлэлт өндөр, дундаж, бага түвшнээр ялгаатай эсэхэд Крускал-Воллис шинжилгээ хийхэд түвшин хоорондоо эрс ялгаатай ($p = .000$), тус тусдаа бие даасан 3 бүлэг болох нь батлагдлаа.

Зураг 5. Түгшүүрийн түвшин



Судалгаанд оролцогчдын түгшүүрийн үзүүлэлтийн хувьд 60.7 хувь (n=911, M=1.3) нь бага түвшинд, 10.1 хувь (n=151, M=6) нь дундаж түвшинд, 29.2 хувь (n=438, M=11.3) нь

өндөр түвшинд байна. Түгшүүрийн түвшин дундаж болон өндөр байх нь тодорхой шалтгаангүйгээр санаа зовох, айдас төрөх, тайван байж чадахгүй байх эсвэл жижиг зүйлд хэт мэдрэг хандах байдлыг мэдэрсэн байх талтайг илэрхийлнэ. Мөн бие махбодын хувьд амьсгаа давчдах, зүрх хурдан цохилох эсвэл гэнэт дотор халуу оргиж, хөлөрч буй мэт мэдрэмж төрсөн байж болох юм. Энэ байдал нь өдөр тутмын амьдралд тодорхой хэмжээгээр нөлөөлж, амар тайван байдлыг алдагдуулахад хүргэж байж болзошгүй.

Түгшүүрийг оролцогчдын ерөнхий үзүүлэлтээс хамаарч ялгаатай эсэхэд Манн Уитни Ю, Крускал-Воллис шинжилгээ хийхэд хүйсийн хувьд ($U = 241280.00, p = .025$), боловсролын түвшний хувьд ($H = 6.925, p = .031$), ажилладаг байгууллагын хувьд ($H = 18.194, p = .000$) ялгаатай буюу статистик ач холбогдолтой байна. Түгшүүр нь эмэгтэйчүүдийн ($Mean rank = 783.36$); дээд боловсролтой судалгаанд оролцогчдын ($Mean rank = 767.71$); бусад байгууллагуудтай харьцуулахад ШШГЕГ-ын ажилтнуудын ($Mean rank = 81.83$) хувьд өндөр байна.

Түгшүүр ба үл хамаарах хувьсагчдын хооронд регрессийн шинжилгээ хийхэд:

- Түгшүүр ба үл хамаарах хувьсагчдын хооронд ($R = .083$) сул хамааралтай байна;
- Үл хамаарах хувьсагчид нь түгшүүрт 0.7 хувиар ($R\ square = .007$) нөлөөлж байна;

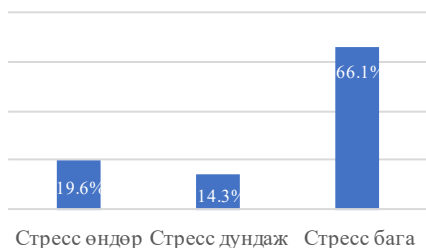
Хүснэгт 7. Түгшүүр ба үл хамаарах хувьсагчуудын регрессийн шинжилгээний үр дүн

	Unstandardized Coefficients			Sig.
	B	Std. Error	t	
(Constant)	2.951	0.625	4.723	0.000
Нас	0.115	0.134	0.863	0.388
Хүйс	0.177	0.275	0.643	0.520
Боловсролын түвшин	0.219	0.167	1.312	0.190
Ажилласан жил	0.078	0.162	0.480	0.631
Оршин суугаа газар	0.240	0.251	0.955	0.340
Байгууллага	0.848	0.224	3.791	0.000

Хамаарах хувьсагч: Түгшүүр

Стресс

Нийт судалгаанд оролцогчдын стрессийн үзүүлэлт өндөр, дундаж, бага түвшнээр ялгаатай эсэхэд Крускал-Воллис шинжилгээ хийхэд түвшин хоорондоо эрс ялгаатай ($p = .000$), тус тусдаа бие даасан 3 бүлэг болох нь батлагдлаа.



Зураг 6. Стрессийн түвшин

Нийт судалгаанд оролцогчдын стрессийн үзүүлэлтийн хувьд 66.1 хувь ($n=992, M=1.8$) нь

бага түвшинд, 14.3 хувь (n=214, M=8.9) нь дундаж түвшинд, 19.6 хувь (n=294, M=13.3) нь өндөр түвшинд байна. Стрессийн түвшин дундаж болон өндөр түвшинд байх нь стресс тогтмол мэдэрч, зарим үед толгой өвдөх, ядарч сульдах, төвлөрөхөд хүндрэлтэй болох зэрэг шинж тэмдгүүдээр илэрдэг. Энэ байдал удаан үргэлжилбэл сэтгэл санааны тогтворгүй байдал, хямралд хүргэх эрсдэлтэй. Стрессийн түвшин өндөр байх нь өдөр тутмын амьдрал, ажил, харилцаанд нэлээдгүй нөлөөлж байдаг.

Стрессийг судалгаанд оролцогчдын ерөнхий үзүүлэлтээс хамаарч ялгаатай эсэхэд Манн Уитни Ю, Крускал-Воллис шинжилгээ хийхэд хүйсийн хувьд ($U = 240989.00$, $p = .022$), боловсролын түвшний хувьд ($H = 8.306$, $p = .016$), ажилладаг байгууллагын хувьд ($H = 14.158$, $p = .001$) ялгаатай буюу статистик ач холбогдолтой байна. Эмэгтэйчүүдийн ($Mean\ rank = 783.90$); дээд боловсролтой судалгаанд оролцогчдын ($Mean\ rank = 770.12$); бусад байгууллагуудтай харьцуулахад ШШГЕГ-ын ажилтнуудын стрессийн түвшин өндөр ($Mean\ rank = 79.90$) байна.

Стресс ба үл хамаарах хувьсагчдын хооронд регрессийн шинжилгээ хийхэд:

- Стресс ба хувьсагчдын хооронд ($R = .082$) сул хамааралтай;
- Үл хамаарах хувьсагчид нь стресст 0.7 хувиар ($R\ square = .007$) нөлөөлж байна.

Хүснэгт 8. Стресс үл хамаарах хувьсагчдын регрессийн шинжилгээний үр дүн

	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.174	0.664	4.781	0.000	
Нас	0.058	0.142	0.411	0.681	
Хүйс	0.324	0.292	1.109	0.268	
Боловсролын түвшин	0.300	0.177	1.689	0.091	
Ажилласан жил	0.083	0.172	0.479	0.632	
Оршин суугаа газар	0.214	0.267	0.804	0.422	
Байгууллага	0.754	0.238	3.170	0.002	

Хамаарах хувьсагч: Стресс

Чанарын судалгааны үр дүнгээс харахад ШШГЕГ, ЦЕГ болон өмгөөлөгчдийн дунд сэтгэл зүйн асуудлуудыг үүсгэж буй хүчин зүйлсийг дараах хэсгүүдэд багцалж болохоор байна. *Нэгдүгээрт*, ажлын онцлог ба ачааллыг хамгийн өндөр нөлөөтэй хүчин зүйл гэж үзсэн ба 24 цагийн бэлэн байдал, тасралтгүй явагдах үйл ажиллагаа, алдаа гаргахаас айх хариуцлагын дарамт, алслагдсан орон нутаг дахь томилолт, үйлчлүүлэгчийн асуудалд хэт оролцох, ажилтай холбоотой түгшүүр, үр дүнгийн тодорхой бус байдал зэргийг онцолж байв. *Хоёрдугаарт*, байгууллагын дотоод сөрөг орчин ба соёлыг онцолжээ. Ажлын тогтворгүй байдал, нэг ажлыг дахин эхлүүлэх, хамт олны дундах үл ойлголцол, бусад хүмүүсийн зүгээс ирэх дарамт зэрэг нөлөөлдөг байна. *Гуравдугаарт*, удирдлагын арга барил ба улс төрийн нөлөө. Удирдлага ойр ойрхон солигдох, шийдвэрийн залгамж чанар, мерит зарчим алдагдах нь ажилтнуудын ирээдүйдээ итгэх итгэлийг сулруулдаг байна. *Дөрөвдүгээрт*, хувийн асуудал ба ажил

Сүүлийн сарын дотор ийм бодол, мэдрэмж маш их төрдөг болсон. Зарим үед бүр очмооргүй санагддаг болсон. Сэтгэлээр их унаж байгаа.

Судалгаанд оролцогч 006

амьдралын тэнцвэр алдагдах нь сэтгэл зүйн асуудал үүсэхэд нөлөөлдөг. Урт хугацааны томилолт, амралтгүй ажлаас үүдэн гэр бүлээ цуцлуулах, харилцааны хөндийрөл бий болоход нөлөөлдөг байна. *Тавдугаарт*, нийгэм-эдийн засгийн байдал буюу орон байрны асуудал, өр зээлийн дарамт нөлөөлдөг гэжээ.

Сэтгэл зүйн уян хатан чадварыг судалсан үр дүн

Сэтгэл зүйн уян хатан чадварын судалгааны өгөгдөлд Колмогоров-Смирнов шинжилгээ хийхэд хэвийн бус тархалттай ($p = .000$) байсан учир энэ хэсэгт хэвийн бус тархалтын шинжилгээнүүдийг ашиглав.

Нийт судалгаанд оролцогчдыг сэтгэл зүйн уян хатан чадварын өндөр, дундаж, бага түвшнээр ялгаатай эсэхэд Крускал-Воллис шинжилгээ хийхэд түвшин хоорондоо эрс ялгаатай ($p = .000$), тус тусдаа бие даасан 3 бүлэг болох нь батлагдлаа.

Зураг 7. Сэтгэл зүйн уян хатан чанарын түвшин



Нийт судалгаанд оролцогчдын 33.5 хувь ($n=503$, $M=27.2$) нь сэтгэл зүйн уян хатан чадвар бага түвшинд, 35.1 хувь ($n=526$, $M=65.9$) нь сэтгэл зүйн уян хатан чадвар дундаж түвшинд, 31.4 хувь ($n=471$, $M=75.04$) нь сэтгэл зүйн уян хатан чадвар өндөр түвшинд байна. Судалгаанд оролцогчдын хэмжүүрт авсан дундаж оноо нь

бусад Азийн улс орнуудад хийгдсэн ижил төрлийн судалгаануудтай ойролцоо түвшинд байна (Jong-Ku Lee, 2016). Сэтгэл зүйн уян хатан чадвар өндөр байх нь сорилттой нөхцөл байдалд нээлттэй, уян хатан, дасан зохицол сайн байхыг илэрхийлдэг. Мөн аливаад өөрийгөө хянах чадвар буюу дотоод хяналт өндөр, асуудалд тайван байдлаар хандаж, шийдвэрлэх чадвартай байхаас гадна нийгмийн дэмжлэгт нээлттэй хандаж, бусадтай сайн харилцаа холбоотой байж чаддаг байна.

Сэтгэл зүйн уян хатан чадварыг судалгаанд оролцогчдын ерөнхий үзүүлэлтээс хамаарч ялгаатай эсэхэд Манн Уитни Ю, Крускал-Воллис шинжилгээ хийхэд боловсролын түвшний хувьд ($H = 26.803$, $p = .000$) ялгаатай буюу статистик ач холбогдолтой байна. Дээд боловсролтой судалгаанд оролцогчдын сэтгэл зүйн уян хатан чадварын түвшин өндөр ($Mean\ rank = 785.33$) байлаа.

Сэтгэл зүйн уян хатан чадвар ба үл хамаарах хувьсагчуудын хооронд регрессийн шинжилгээ хийхэд:

- Эдгээр хувьсагчид нь сэтгэл зүйн уян хатан чадварт нөлөөлдөг ба ($F = 6.481$; $p = .000$) 2.1 хувиар ($R\ square = .021$) нөлөөлж байна;
- Сэтгэл зүйн уян хатан чадвар ба үл хамаарах хувьсагчид хооронд ($R = .146$) сул хамааралтай;
- Сэтгэл зүйн уян хатан чадварт боловсролын түвшин нөлөөлдөг ба боловсролын түвшин дээшлэх тусам сэтгэл зүйн уян хатан чадварын түвшин

дээшилдэг байна. Байгууллагын хувьд Цагдаагийн ерөнхий газрын ажилтнуудын сэтгэл зүйн уян хатан чадвар бусад байгууллагуудтай харьцуулахад өндөр байна.

Хүснэгт 9. Сэтгэл зүйн уян хатан чадвар ба үл хамаарах хувьсагчдын регрессийн шинжилгээний үр дүн

	Unstandardized Coefficients			Sig.
	B	Std. Error	t	
(Constant)	58.023	3.491	16.622	0.000
Нас	-0.006	0.608	-0.010	0.992
Хүйс	2.170	1.261	1.721	0.085
Боловсролын түвшин	3.469	0.759	4.568	0.000
Ажилласан жил	-0.202	0.738	-0.273	0.785
Оршин суугаа газар	0.378	1.249	0.303	0.762
Байгууллага	-4.960	1.028	-4.824	0.000

Хамаарах хувьсагч: Сэтгэл зүйн уян хатан чадвар

Чанарын судалгааны үр дүнгээр сэтгэл зүйн уян хатан чадвар нь дараах харилцан уялдаатай зургаан механизмын нийлбэр болох нь тогтоогдов. *Нэгдүгээрт*, сэтгэл хөдлөлөө зохицуулах чадвар. Оролцогчид стрессийн нөхцөлд сэтгэл хөдлөлөө шууд илэрхийлэхээс зайлсхийж, хянах болон намжаах стратегийг түлхүү ашиглаж байна. *Хоёрдугаарт*, танин мэдэхүйн уян хатан байдал буюу нөхцөл байдлыг дахин утгачилж тайлбарлах чадвар идэвхтэй илэрсэн. *Гуравдугаарт*, өөртөө итгэх итгэл ба дотоод хяналт. Өмнөх туршлага болон мэргэжлийн ур чадвартаа итгэх итгэл нь даван туулах үйл явцын гол нөөц юм. *Дөрөвдүгээрт*, нийгмийн ба байгууллагын дэмжлэг. Гэр бүл, хамт олны дэмжлэг нь сэтгэл зүйн тогтвортой байдлыг хадгалах суурь нөөц болдог. Мөн мэргэжлийн сургалт, байгууллагын үнэт зүйлээр дамжсан дэмжлэг нь ажилтнуудад итгэл үнэмшил бий болгож байна. Харин албан тушаал ахих тусам дэмжлэгийн хүртээмж багасах хандлагатай байна. *Тавдугаарт*, утга учир ба зорилго. Төрд өргөсөн тангараг, нийгмийн хариуцлага зэрэг мэргэжлийн үнэт зүйлс нь сэтгэл зүйн уян хатан чадварын гол эх үүсвэр болж байна. Ажлаа илүү том зорилгын хэсэг гэж харах нь сэтгэл зүйн дарамтыг сааруулах танин мэдэхүйн чиг баримжаа болдог. *Зургаадугаарт*, даван туулах зан үйл. Уян хатан чадвар нь зан үйлийн түвшинд бодитоор хэрэгжиж байна. Ажлын зохион байгуулалтыг өөрчлөх, амралт, гэр бүлдээ цаг гаргах нь сэтгэл зүйн ачааллыг саармагжуулдаг байна.

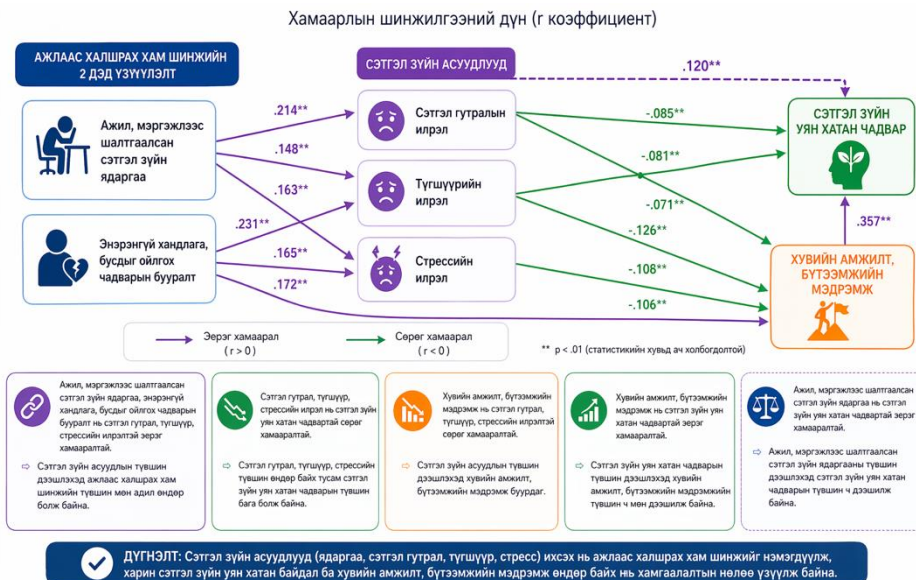
Ажлаас халшрах хам шинж, сэтгэл гутрал, түгшүүр, стресс болон сэтгэл зүйн уян хатан чадвар хоорондын хамаарал

Судалгаанд оролцогчдын сэтгэл зүйн асуудлууд болон ажлаас халшрах хам шинжийн хоёр дэд үзүүлэлтүүд хоорондоо эерэг хамааралтай байлаа. Тухайлбал, ажил, мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргаа, энэрэнгүй хандлага, бусдыг ойлгох чадварын бууралт нь сэтгэл гутрал ($r = .214; .231$), түгшүүр ($r = .148; .165$), стресстэй (r

= .163; .172) эерэг хамааралтай байлаа. Өөрөөр хэлбэл сэтгэл зүйн асуудлуудын түвшин дээшлэхэд ажлаас халшрах хам шинжийн түвшин мөн адил өндөр болж байна. Харин сэтгэл гутрал, түгшүүр, стрессийн илрэл нь сэтгэл зүйн уян хатан чадвартай статистикийн хувьд ач холбогдол бүхий сөрөг хамааралтай. Тухайлбал, сэтгэл гутрал ($r = -.085, p < .01$), түгшүүр ($r = -.081^{**}, p < .01$), стресс ($r = -.071^{**}, p < .01$) нь тус бүр сэтгэл зүйн уян хатан чадвартай сөрөг хамааралтай байна. Энэ нь сэтгэл гутрал, түгшүүр, стрессийн түвшин өндөр байх тусам сэтгэл зүйн уян хатан чадварын түвшин бага болж байгааг илэрхийлж байгаа юм.

Ажлаас халшрах хам шинжийн эрсдэлийг бууруулагч хүчин зүйл болох хувийн амжилт бүтээмжийн мэдрэмж нь сэтгэл гутрал ($r = -.126, p < .01$), түгшүүр ($r = -.108, p < .01$), стрессэй ($r = -.106, p < .01$) сөрөг хамааралтай байна. Энэ нь сэтгэл зүйн асуудлын түвшин дээшлэхэд хувийн амжилт бүтээмжийн мэдрэмж буурдаг болохыг харуулж байна. Харин амжилт бүтээмжийн мэдрэмж нь сэтгэл зүйн уян хатан чадвартай ($r = .357, p < .01$) эерэг хамааралтай байлаа. Сэтгэл зүйн уян хатан чадварын түвшин дээшлэхэд хувийн амжилт бүтээмжийн мэдрэмжийн түвшин ч мөн дээшилж байна.

Тус судалгаанаас гарч буй нэг сонирхолтой үр дүн нь ажилтнуудын сэтгэл зүйн уян хатан чадвар нь ажил, мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргаатай ($r = .120, p < .01$) эерэг хамааралтай байлаа. Өөрөөр хэлбэл ажил, мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргааны түвшин дээшлэхэд сэтгэл зүйн уян хатан чадварын түвшин ч бас дээшилж байгаа юм.



Зураг 8. Хамаарлын шинжилгээний үр дүн

4. Дүгнэлт

Хүн ажил, мэргэжлийн орчинд ачаалал, дарамт, хэт их үүрэг хариуцлагыг удаан хугацаанд мэдэрсэнтэй холбоотойгоор сэтгэл зүй болон бие махбодын хувьд нөөцгүй болж ажлаас халшрах хам шинжид өртөх магадлалтай байдаг. Ингэснээр хүний сэтгэл санаа, эрч хүч, ажлын бүтээмж, бусдад хандах хандлага, харилцаанд сөргөөр нөлөөлөхөөс гадна сэтгэл зүйн бусад асуудлыг дагуулдаг. Ажлаас халшрах хам шинжийн үед сэтгэл гутрал, түгшүүр, стрессийн түвшин өндөр байх нь олонтаа.

Судалгаанд оролцогчдын 30 гаруй хувь нь ажлаас халшрах хам шинж өндөр буюу ажил мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргаа өндөр, энэрэнгүй хандлага, бусдыг ойлгох чадвар буурах хандлагатай байна. 5 хүн тутмын 2 нь сэтгэл гутралын дундаж болон өндөр түвшинд, 8 хүн тутмын 2 нь түгшүүрийн дундаж болон өндөр түвшинд, 3 хүн тутмын 1 нь стрессийн дундаж болон өндөр түвшинд хамаарч байна.

Харин 3 хүн тутмын 1 нь сэтгэл зүйн уян хатан чадвар өндөр, ялангуяа боловсролын түвшин, нас, ажлын туршлага дээшлэх тусам өндөр болж байна. Судалгаанд оролцогчдын хувьд сэтгэл зүйн уян хатан чадвар сайтай, асуудал нөхцөл байдлыг шийдэл гаргаж даван туулдаг боловч ийм тохиолдолд хэрэглэж буй арга нь өөрт болон бусдад хохиролтой аргуудыг сонгох талтай байгаа юм.

116

Судалгааны үр дүнгээр ажлаас халшрах хам шинжийн гурван дэд үзүүлэлт ба сэтгэл гутрал, түгшүүр, стресс хоорондоо эерэг хамааралтай буюу ажлаас халшрах хам шинжийн түвшин дээшлэх тусам сэтгэл зүйн асуудлын түвшин нэмэгдэж байна. Ингэснээр бидний судалгаандаа дэвшүүлсэн эхний таамаглал батлагдаж байгаа юм. Харин ажлаас халшрах хам шинжийн гурван дэд үзүүлэлт болон сэтгэл зүйн уян хатан чадвар хоорондын хамаарлыг шинжлэхэд ажлаас халшрах хам шинжийг илэрхийлэх үндсэн хоёр үзүүлэлтийн нэгтэй эерэг хамааралтай, нэгэнтэй нь хамааралгүй байсан. Ажлаас халшрах хам шинжээс хамгаалагч хүчин зүйл болох хувийн амжилт бүтээмжийн мэдрэмж ба сэтгэл зүйн уян хатан чадвар хоорондоо эерэг хамааралтай байна. Үүгээр бидний судалгаандаа дэвшүүлсэн хоёр дахь таамаглал няцаагдаж байгаа юм. Харин судалгаанд дэвшүүлсэн гурав дахь таамаглал батлагдаж байгаа буюу сэтгэл гутрал, түгшүүр, стрессийн түвшин болон сэтгэл зүйн уян хатан чадвар хоорондоо сөрөг хамааралтай байлаа.

Хууль сахиулах байгууллагын ажилтнуудын сэтгэл зүйн эрүүл мэндэд ажлын хэт ачаалал, удирдлагын тогтворгүй байдал болон нийгмийн сөрөг хэвшмэл ойлголт харилцан хамааралтайгаар сөргөөр нөлөөлж, ажлаас халшрах хам шинжийг нэмэгдүүлж байна. Харин сэтгэл зүйн уян хатан чадвар нь сэтгэл хөдлөлийн хяналт, өөртөө итгэх итгэл болон нийгмийн дэмжлэг гэсэн харилцан уялдаатай механизмын нийлбэрээр хэрэгжиж, бэрхшээлтэй нөхцөлд мэргэжлийн тогтвортой байдлаа хангах хамгаалах хүчин зүйл болж байна. Иймд салбарын ажилтнуудын сэтгэл зүйн тогтвортой байдлыг хангахын тулд хувь хүний даван туулах, дасан зохицох стратегийг дэмжихээс гадна

байгууллагын түвшинд хийгдэж буй ажлын залгамж чанарыг хангах, байгууллагын соёлд суурилсан нийгмийн дэмжлэгийн тогтолцоог бэхжүүлэх шаардлагатай.

Судалгааны хязгаарлалт

Тус судалгаанд хамрагдах байгууллагуудыг сонгохдоо судалгааны баг ШХИС-ийн захирлын гарын үсэгтэй албан тоотыг хууль сахиулах байгууллагууд руу явуулж, албан хаагчдаа судалгаанд хамруулж хамтран ажиллахыг хүссэн бөгөөд үүнд зөвшөөрсөн хариу өгсөн байгууллагуудыг энэ судалгаанд хамруулсан болно. Хууль сахиулах байгууллагууд нь албаны нууц, ажлын ачаалал, тухайн цаг үеийн нөхцөл байдал зэрэг олон хүчин зүйлээс хамаарч судалгаанд оролцох боломж хомс байсан. Мөн судалгаанд оролцсон байгууллагуудын хувьд хамрагдсан түүвэр нь хоорондоо ялгаатай байлаа.

5.Эх сурвалж

- Caitlin Finney, E. S. (2013). *Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review*. *BMC Public Health* 13, 82.
- Cheryl Regehr, M. G.-P. (2019). *A systematic review of mental health symptoms in police officers following extreme traumatic exposures*. *Police Practice and Research*, 22(1), 225–239.
- Lisa A. Jaegers, M. M. (2019). *Stressed Out: Predictors of Depression Among Jail Officers and Deputies*. *The Prison Journal*, 100(2), 240-261.
- Katelyn K. Jetelina, R. J. (2020). *Prevalence of Mental Illness and Mental Health Care Use Among Police Officers*. *JAMA Netw Open*.
- Radha Yadav, A. K. (2021). *Quality of work life, emotional and physical well-being of police personnel in India*. *International Journal of Police Science & Management*.
- Kim M. E. Janssens, P. G. (2021). *Resilience Among Police Officers: a Critical Systematic Review of Used Concepts, Measures, and Predictive Values of Resilience*. *J Police Crim Psych* 36, 24–40.
- Christine Randall, N. W.-P. (2025). *Law enforcement personnel: systematic review of the impact of prevention programs following exposure to work-related trauma*. *Policing: An International Journal* 48 (5), 923–943.
- Ansgar Johannes Dietmar Herchenröder, R.-J. G. (2025). *Effects of avoidance in German military police resilience training*. *Military psychology*.
- Yunes Nazzal, F. D.-P. (2025). *Do psychosocial factors affect the (occupational) well-being of German police officers? A cross-sectional study*. *BMC Public Health*.
- C. Maslach, S. J. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual (3rd ed.)*. Consulting Psychologists Press.
- Connor KM, D. J. (2020). *Connor-Davidson Resilience Scale (CD- RISC) Manual*.
- Jong-Ku Lee, H.-G. C.-Y.-T.-B.-S. (2016). *Self-resilience as a protective factor against development of post-traumatic stress disorder symptoms in police officers*. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 28-58.

- Lovibond, S. H. (1995). *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales (2nd ed.)*. Psychology Foundation of Australia.
- Maslach, C. J. (1981). *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.

---oOo---