

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ САЛБАРЫН СЭТГЭЛ ЗҮЙН АЖЛЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ, ЧИГ ХАНДЛАГА

PSYCHOLOGY OF JUDICIAL DECISION EXECUTION CURRENT WORK STATUS AND TRENDS



П.Баярбаатар

Эрдэм шинжилгээний нэгдсэн хүрээлэнгийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн судлалын төвийн судлаач-докторант, хошууч

Товч утга: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд хэрэгжүүлж буй сэтгэл зүйн үйлчилгээ, байгууллагын алба хаагчдад гарч буй сэтгэцийн өөрчлөлт, төрийн цэргийн байгууллагын алба хаагчдыг мэргэшүүлэхэд нийгэм, сэтгэл зүйн үйлчилгээ, хамтын ажиллагааны зохион байгуулалтыг тодорхойлох чиглэлээр дүгнэлт, санал дэвшүүлсэн.

Түлхүүр үг: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, сургалт, хүний нөөц

Abstract: Psychological services implemented within the framework of judicial decision-making institutions, mental changes in military personnel, determine the organization of psychological services and cooperation made conclusions and suggestions.

Keywords: General Executive Agency of Court decision, instruction, human resources

Удиртгал

Бие хүн бол нийгэм бусад хүмүүс, өөрийнхөө өмнө эрх эдэлж, үүрэг хүлээх нийгмийн харилцаанд оролцогч түүнийгээ илэрхийлэн хэрэгжүүлэгч идэвхтэй субъект юм.

Сэтгэл судлалын ухааны үндсэн зорилт нь хүний сэтгэцийн зүй тогтол, сурлага, хөдөлмөр, бүтээлч үйл ажиллагааны янз бүрийн хэлбэр, хүний хоорондын харилцааны систем, бие хүний төлөвших процессыг шинжлэх

ухааны үндэстэйгээр үнэн зөв удирдан зохион байгуулах ажлын сэтгэл зүйн үндсийг судлахад оршдог¹ гэж тодорхойлсон байдаг.

Тэгвэл хуулийн сэтгэл судлал нь хүн хууль, эрх зүйн тогтолцооны сэтгэл зүйн зүй тогтол, үр дүнг дээшлүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааг судлан тодорхойлдог шинжлэх ухааны салбар² гэж үздэг байна.

Энэхүү сэтгэл зүйн салбарт харьяалагддаг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх алба, цагдан хорих төвд хоригдож буй хоригдол, хоригдогсдын сэтгэл зүйн онцлог, тэдний хэрэгцээ, шаардлагад үндэслэн байгууллагын бүтэц, орон тоонд сэтгэл зүйчдийг ажиллуулахаар шийдвэрлэж 2006 онд анх гяндан буюу хорих 405 дугаар анги, цагдан хорих 461 дүгээр ангид мэргэжлийн сэтгэл зүйчийг томилон ажиллуулж эхэлсэн³. Ийнхүү 2008 оны 2 дугаар сараас ШШГЕГ-т “Сургалт, нийгмийн ажлын тасаг”- ийг шинээр бий болгож, 2010 онд “Ялтны сургалт, хүмүүжлийн хэлтэс”, 2012 онд “Нийгэм, сэтгэл зүйн хэлтэс”, 2019 оноос “Сургалт, нийгэм, сэтгэл зүйн хэлтэс” нэртэйгээр өргөтгөн зохион байгуулан сэтгэл зүйн мэргэжлийн үйл ажиллагааг 16 жилийн хугацаанд тасралтгүй зохион байгуулан ажиллаж ирсэн бөгөөд хуулийн салбар дотроо сэтгэл зүйн үйлчилгээг нэвтрүүлсэн анхдагч гэж хэлж болох байгууллага юм.

Хорих байгууллагын сэтгэл зүйн өнөөгийн хөгжлийн хувьд хоригдол бие хүний сэтгэл зүйн онцлог буюу хууль сахиулах үйл ажиллагаатай холбоотой илрэх гэмт хэрэгтэн бие хүний сэтгэцийн процесс, сэтгэцийн үзэгдлийг судлах, сэтгэл зүйн нөлөөллийн ажлын тусламжтайгаар гэмт хэрэгтэн бие хүнийг өөрчлөх, нөхөн сэргээх буюу пенитенциар сэтгэл судлал, нөгөө талаас хууль сахиулагч бие хүний онцлог, дасан зохицох, албан үүргийн гүйцэтгэл гэсэн үндсэн хоёр судлагдахуунтайгаар хөгжиж байна.

Үндсэн хэсэг

Эрүүгийн ял эдлүүлэх ажиллагаа дахь нийгмийг гэмт аюулаас хамгаалахад тодорхой үүрэг гүйцэтгэдэг хорих байгууллагын нийгэм, сэтгэл зүйн ажлын хувьд эрүүгийн хуульд зааснаар хугацаатай болон бүх насаар хорих ялаар шийтгэгдсэн хүнд нийгмийн харилцаанд ухамсартайгаар бие даан оролцох төлөвшлийг бий болгоход чиглэсэн гэмт хэрэгтэн бие хүний зан үйл, сэтгэцийн шинж, байдал, үйл явц, ухамсрын нарийн үйлдлүүд болох сэтгэл хөдлөл, анхаарал, зан үйл, хүртэхүй, харилцаа зэргийг судлан тодорхойлохоос гадна хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны явцад болон суллагдсаны дараа гэмт хэрэг зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлэх, гэмт

¹Санжжав Д. Сэтгэл судлал. Уб., 1990. 5 дахь тал

²Батсайхан Б., Дэлгэржав М. Сэтгэл судлалын үндэс. Уб., 2013.

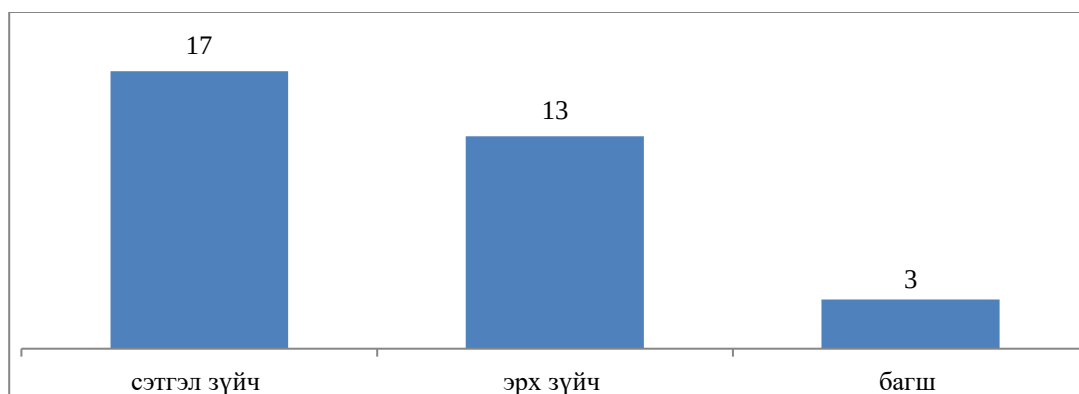
³Алтангэрэл Б., Хүрэлбат М. Хорих байгууллагын нийгэмшүүлэх ажилд хийсэн шинжилгээ. Уб., 2020. 39 дэх тал

зуршлаас нь татгалзуулах, хуулиа сахидаг (law binding) иргэншсэн бие хүн болон төлөвшүүлэхэд чиглэсэн сэтгэл зүй болон нийгмийн ажил, эрх зүй, менежментийн цогц арга хэмжээг агуулсан онол-практикын салбар гэж хэлж болох юм.

Нэг. Хоригдолд сэтгэл зүйн үйлчилгээ үзүүлж буй талаар:

Сүүлийн жилүүдэд шүүхээс шийтгэгдэж буй этгээдийн тоо өсөх тэр дундаа дахин гэмт хэрэг, зөрчил үйлдэгсдийн тоо буурахгүй байгаа нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ачааллыг нэмэгдүүлэхийн зэрэгцээ өвөрмөц орчин нөхцөл, харилцаанд буюу хоригдол бие хүнтэй ажиллах дадлага туршлагатай мэргэшсэн сэтгэл зүйчийн дутагдалд орох нөхцөл өдөр ирэх тутам нэмэгдсээр байна.

Зураг 1. Сэтгэл зүйч албан тушаалд ажиллаж буй алба хаагчийн мэргэжлийн талаарх үзүүлэлт

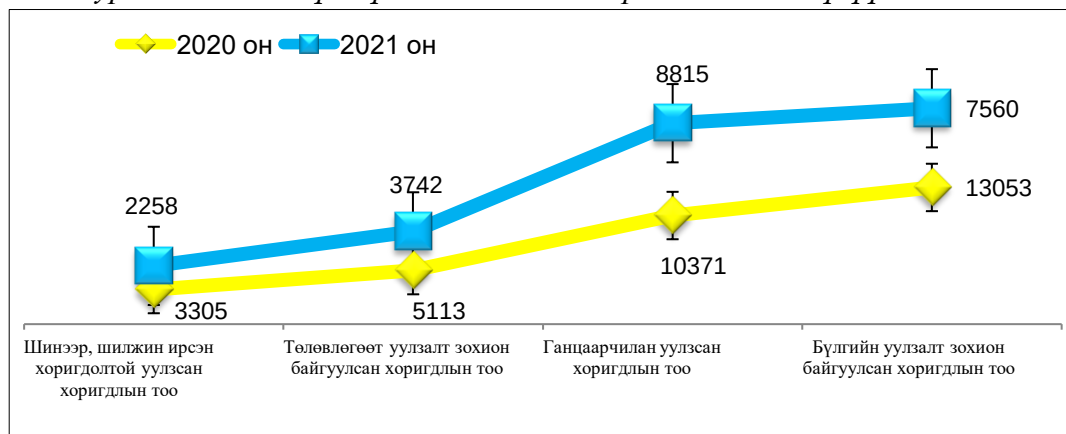


Сэтгэл зүйч албан тушаалд ажиллаж буй алба хаагчийн 13 алба хаагч буюу 39.3 хувь нь эрх зүйч, 3 алба хаагч буюу 9 хувь нь багш мэргэжилтэй байгаа бол 17 алба хаагч буюу 51.5 хувь нь мэргэжлийн сэтгэл зүйчид ажиллаж байна¹.

Өнөөдрийн байдлаар хорих анги, байгууллагад нийт 33 сэтгэл зүйч ажиллан, 4000 орчим хоригдол, 1000 орчим хоригдогч, 300 баривчлагдсан этгээд, нийт 5000 гаруй гэмт хэрэгтэн бие хүнд цаг агшин тутамд өөрчлөгдөж байгаа амьдрал, нийгэмд зохицуулахад шинэ мэдлэг, зорилго, сэтгэлгээ, итгэл үнэмшил, хандлагыг эзэмшүүлэх, нийгэмд амьдрах чадвар, иргэний нийгмийн тулгуур үнэт чанар, шинжүүдийг төлөвшүүлэх, хөгжүүлэхэд чиглэгдсэн ажлыг шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийн хугацаанд нь зохион байгуулан тэдгээрийн ухамсарт бат бөх оршсон гэмт зан үйлийг нөлөөлөн өөрчлөх зорилгоор сэтгэл зүйн мэргэжлийн үйлчилгээг өдөр тутамд үзүүлэн ажиллаж байна.

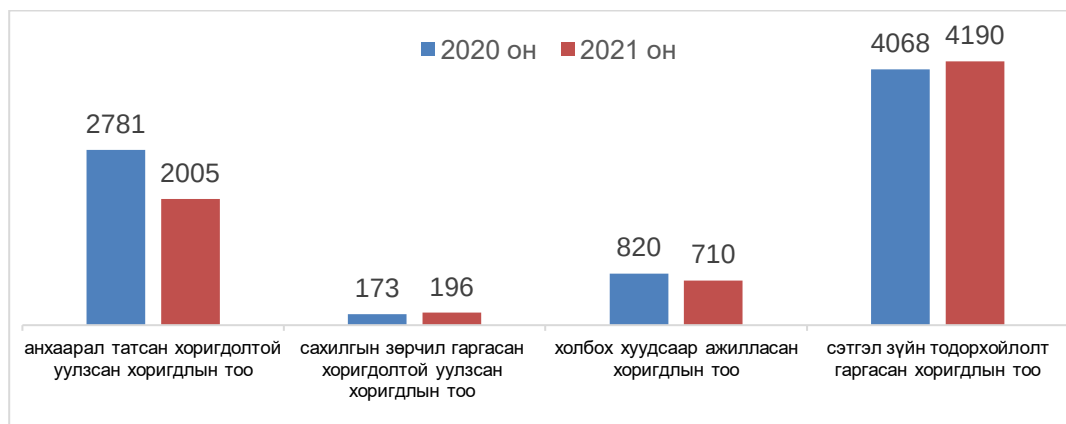
¹ШШГЕГ-ын Сургалт, нийгэм, сэтгэл зүйн хэлтсийн 2021 оны тайлан

Зураг 2. Сэтгэл зүйн үйлчилгээ авсан хоригдлын тоон үзүүлэлт



Хорих байгууллагын сэтгэл зүйчдийн зүгээс 2020, 2021 онуудад гэхэд давхардсан тоогоор 54217 хоригдолд сэтгэл зүйн мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлэн ажилласны 19186 хоригдол буюу 35.3 хувьд нь ганцаарчилсан уулзалтаар, 8855 хоригдол буюу 16.3 хувьтай нь төлөвлөгөөт уулзалтаар, 20613 хоригдол буюу 38 хувьд нь бүлгийн уулзалтаар мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлсэн бол 5563 шинээр ирсэн хоригдолд сэтгэл зүйн дүгнэлт, тодорхойлолт гаргаж холбогдох судалгааг хүн тус бүрт хийж мэргэжлийн үйлчилгээг үзүүлэн ажилласан байна.

Зураг 3. Сэтгэл зүйн хувьд анхаарал татсан хоригдолд үзүүлсэн үйлчилгээний талаарх үзүүлэлт



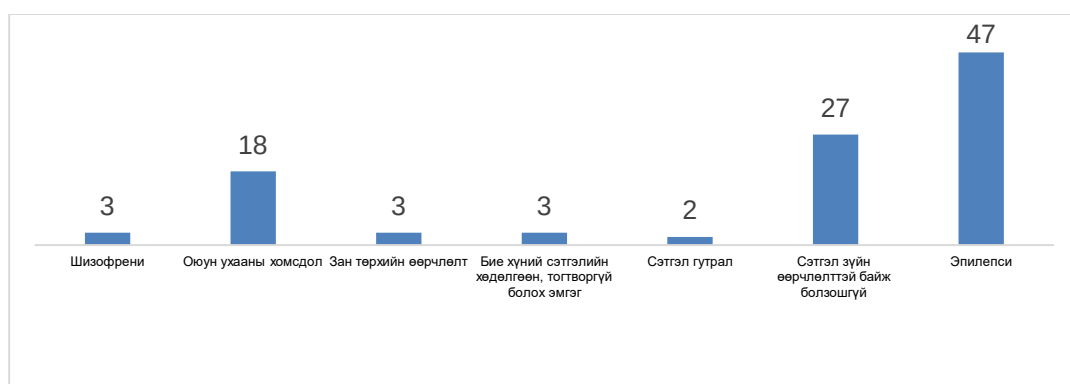
Сэтгэл зүйн хувьд тогтворгүй, анхаарах шаардлагатай хоригдлын хувьд амиа хорлох болон өөрийн бие эрхтэндээ санаатай гэмтэл учруулж болзошгүй, бусдын эрх чөлөөнд халдах, харилцаа хандлагын хувьд зөрчил гаргаж болзошгүй зэрэг асуудлын хүрээнд ангилан сэтгэл зүйн үйлчилгээг үзүүлэн ажиллаж байна. Энэхүү ангилалд 2020, 2021 онуудад давхардсан тоогоор нийт 14943 хоригдолд сэтгэл зүйн үйлчилгээ үзүүлсэн байх бөгөөд

амиа хорлох бие эрхтэндээ гэмтэл учруулж болзошгүй гэсэн үндэслэлээр 4786 хоригдол буюу 32 хувь, бусад мэргэжилтэн албан тушаалтнаас холбон зуучлах хуудсаар сэтгэл зүйн үйлчилгээ үзүүлэхийг хүссэн 1520 хоригдол буюу 10.1 хувь, хорих ангид зөрчил гаргасан гэх үндэслэлээр 369 хоригдол буюу 0.2 хувийг эзэлж байгаа хоригдолд сэтгэл зүйн мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлсэн байна.

Харин давхардсан тоогоор 8258 хоригдлын сэтгэл зүйн тодорхойлолтыг гарган холбогдох албан тушаалтан, байгууллагад хүргүүлэн ажилласан үзүүлэлттэй байна.

Хорих байгууллагын сэтгэл зүйч нь сэтгэл зүйн хувьд анхаарал татсан хоригдолтой ажиллахаас гадна сэтгэцийн хувьд эмгэгтэй буюу өвчтэй хоригдолтой ажиллах шаардлага тулгардаг байна.

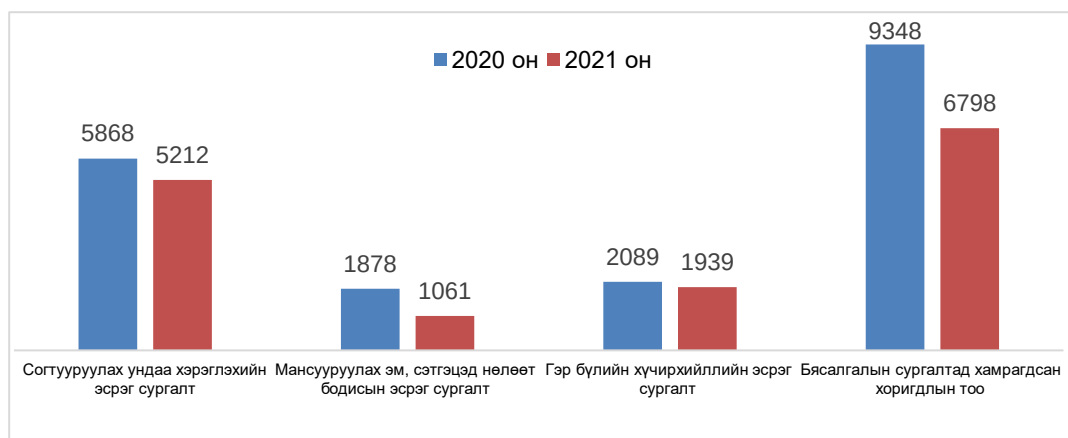
Зураг 4. Сэтгэцийн эмгэг, өөрчлөлттэй хоригдлын үзүүлэлт



Сэтгэцийн эмгэг, өөрчлөлттэй хоригдлын хувьд сэтгэцийн эрүүл мэндийн үндэсний төв болон сэтгэцийн эмчийн хяналтад оношлогдож, эмчлэгдэж байсан байх бөгөөд эмгэгийг ангилж үзвэл шизофрени 2.9 хувь, оюун ухааны хомсдол 17.4 хувь, зан төрхийн өөрчлөлттэй 2.9 хувь, бие хүний сэтгэлийн хөдөлгөөн, тогтворгүй болох эмгэг 2.9 хувь, сэтгэл гутрал, түгших эмгэг 1.9 хувь эзэлж байгаа бол хамгийн өндөр хувийг буюу 45.6 хувийг эпилепси буюу уналт таталтын өвчин эзэлж байна. Харин сэтгэл зүйн эмгэг онош тогтоогдоогүй боловч сэтгэцийн хувьд өөрчлөлттэй байж болзошгүй 27 хоригдол буюу 26.2 хувийг эзэлж байгаа тул сэтгэцийн 2 дугаар шатлалын эмнэлэгт онош тодруулах хүсэлт гаргасан байна.

Нийт хоригдолд үйлдсэн гэмт хэргийн нийгмийн хор аюулыг ойлгуулан ухамсарлуулах зорилготой нийгэмшүүлэх хөтөлбөр, сэтгэл зүйн сургалтуудыг зохион байгуулан зөв ухаан, эерэг хандлага, хэрэгтэй зуршлыг бий болгох, эзэмшүүлэхэд анхааран ажиллаж байна.

Зураг 5. Хоригдолд сэтгэл зүйн сургалт зохион байгуулсан талаарх үзүүлэлт



Хүмүүний нийтлэг үнэт зүйлс, ёс суртахуун, аж байдал, эрх зүйн дэг журмыг хүндэтгэн сахиж, зохицож амьдрах, түүнд хэвшүүлэх ухамсар, сэтгэхүй, сэтгэлгээг нь өөрчлөн засан төлөвшүүлэх, зан байдал, сэтгэхүй, үг хэллэг, гажуудлыг засах албан бус боловсрол олгох зорилгоор сэтгэл зүйчийн зүгээс сүүлийн 2 жилийн хугацаанд гэхэд давхардсан тоогоор 34193 хоригдолд сургалт зохион байгуулсан байна.

Хорих байгууллагын мэргэжилтнүүдийн хувьд дийлэнх нь болох 16146 хоригдол буюу 46.4 хувьд нь бясалгалын сургалт, 11080 хоригдол буюу 32.4 хувьд нь архидан согтуурахын эсрэг сургалт, 4028 хоригдол буюу 11.7 хувьд нь гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх сургалт, 2939 хоригдол буюу 8.5 хувь нь мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын эсрэг сургалт зохион байгуулсан байна.

Хоёр. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдаас авсан судалгааны үр дүн, цаашдын чиг хандлага:

Тус байгууллагын алба хаагчид нь гэмт хэрэг үйлдсэн хүний эрх чөлөөг шүүхээс тодорхой хугацаагаар, эсхүл бүх насаар нь хязгаарлаж хууль зааснаар нээлттэй, хаалттай хорих байгууллагад байлгах явцад дахин нийгэмшүүлэх, сэтгэл зүйн хувьд эерэг нөлөөлөл үзүүлэх замаар гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, цээрлүүлэх, хүмүүжүүлэх зорилгыг хангах төрийн тусгай чиг үүргийг гүйцэтгэдэг. Мөн алба хаагчид нь хуулиар хүлээсэн дээрх үүргийг гүйцэтгэх явцад хоригдлын зүгээс “би буруугүй, хэн нэгэн ямар нэг зүйл буруутай мэтээр өөрийгөө бодож” албаны үйл ажиллагаанд хүндрэл учруулах, хоригдол өөртөө болон бие биедээ сөрөг нөлөөлөл үзүүлэх зэргээс гадна алба хаагчийн болон байгууллагын эсрэг үйл ажиллагаа явуулах, хорих ангид дахин гэмт хэрэг, зөрчил өдүүлэх гэсэн оролдлоготой гэмт хэрэгтэн бие хүмүүстэй өдөр тутам харилцан ажилладаг онцлогтой.

Ийнхүү өргөсөн тангараг, үүрэг хариуцлагаа ухамсарлах байдал, удирдлагын өгсөн нэмэлт даалгавар биелүүлэх, онцгой нөхцөл байдлыг даван туулах, зориуд бий болгосон саад тотгорыг арилгах шаардлага, өөрийгөө үнэлэх үнэлэмж, сэтгэл зүй бэлтгэгдсэн зэргээс шалтгаалан хорих байгууллагын алба хаагч стресст орох нь элбэг байдаг байна.

Хорих байгууллагын алба хаагчийг албан үүрэг гүйцэтгэх явцад нь байнгын зориг, оюун ухааны хүч чармайлт шаарддаг бөгөөд тэдний сэтгэл зүйн бэлтгэл, стрессээ зохицуулах чадвар зэрэг бодит хүчин зүйлээс шалтгаалан алдаа хийдэл гаргах, ажлын сэтгэл ханамж буурч ажлаас халшрах хам шинжид өртөж цаашлаад албанаас халагдах, чөлөөлөгдөх хүртэл нөхцөл байдалд хүргэдэг байна.

Ажлаас халшрах хам шинж гэдэг нь ямар нэгэн юмыг бүтээн бий болгох биеийн болон оюуны үйл ажиллагаанаас бэрхшээх, зүрхшээх сэтгэцийн эмгэг өвчний харилцан уялдаатай олон шинжийн цогцолбор гэж монгол хэлэнд утгачлан тайлбарладаг байна. Ажлаас халшрах хам шинжийг (Орос хэл дээр Профессиональное выгорание, Англи хэл дээр Burnout) гэж нэрлэгддэг байна. Америкийн сэтгэц мэдрэлийн эмч, сэтгэл судлаач Х.Дж.Фрейденберг ажлаас халшрах хам шинжийг “Мэргэжлийн сэтгэл гутрал” хэмээх нэр томъёотойгоор ядаргааны туйлдсан байдал хэмээх утга агуулгаар 1974 онд анх хэрэглэж байжээ.

Сэтгэл судлалын шинжлэх ухааны доктор (Ph,D) профессор Д.Эрдэнэчулуун нь хүнтэй ажилладаг болон нийгмийн салбарын мэргэжилтнүүдийн дунд тохиолдож байгаа сөрөг илрэлийн нэг нь ажлаас халшрах синдром юм. Тухайн синдром нь гадаад болон дотоод хүчин зүйлсийн нөлөөн дор олон янзын араншинтай хүмүүстэй харилцах явцад үүсдэг сэтгэл зүйн тамирдал, шавхагдал юм. Эрч хүчгүй болох үед хүмүүстэй харилцах явцад зөрчилдөх, нь ихсэх, амьдралын утга учир, үнэт чанарын талаарх мэдрэмж буурах, хайхрамжгүй хандах, сэтгэл хуваалцлаас төвөгшөөх зэрэг шинж тэмдгүүдээр ажлаас халшрах хам шинж илэрч байдаг¹ гэж үзсэн байдаг.

Ажлаас халшрах хам шинжийн нөлөөгөөр ажилтан ажил, мэргэжлийн хувьд тодорхой хэмжээгээр бүтээмж бууралтад ороход байгууллагын зүгээс ашиг орлог, гүйцэтгэл буурах, бүтээмж багасах сөрөг нөлөөтэй байдаг бол ажилтны зүгээс сэтгэцийн болон биеийн эрүүл мэндийн хувьд хүндрэл бэрхшээлтэй удаан хугацааны явцад тулгарах нөхцөл бүрддэг тул

¹Баярбаатар П. Хорих байгууллагын алба хаагчийн ажлаас халшрах хам шинжийг ажлын сэтгэл ханамжтай холбон судалсан нь. УБ., 2020.

байгууллага, ажилтан хоёр аль аль нь эрсдэлтэй нөхцөл байдалд ордог гэж үздэг байна.

Ажлаас халшрах хам шинжийг Америкийн сэтгэл судлаач Кристина Маслач 1993 онд тодорхойлохдоо “Тодорхой ур чадварын хүрээнд бусад хүмүүстэй ажилладаг мэргэжлийн хүмүүст тохиолдох өөрийн үнэлэмж, итгэл сулрах, сэтгэл хөдлөл буурах сэтгэл зүйн синдром¹” гэж үзсэн байдаг.

Энэхүү тодорхойлолтоос харахад зөвхөн хүнтэй ажилладаг ажил мэргэжлийн хувьд үүсэх ба хүн нэг нь нөгөөдөө үзүүлж буй эерэг, сөрөг хандлага, харьцаанаас шалтгаалан ажилтны сэтгэцэд бий болж буй олон шинжийн эмгэгийн цогцолбор гэсэн нь хүнтэй ажилладаг тэр дундаа цэргийн алба хаагчаас судалгааг авах нь зохимжтой юм.

Ажлаас халшрах хам шинж илэрсэн хүнд стресс, сэтгэл гутрал, айдас, түгшүүр, илрэхээс гадна сэтгэл зүйн тавгүйдэл харьцаа холбооны хөндийрөл илрэх магадлалтай юм. Ийнхүү сэтгэл зүйн харьцаа холбооны хөндийрөл, өөрийгөө тусгаарлах үзэгдэл нь эхний шатандаа нийгмийн буюу хамт олны харилцаа буурах, хүсэл тэмүүлэл, бүтээлч үйл ажиллагаа суларч, ганцаардах, мэдрэмтгий, тээнэгэлзэх, өөртөө хэт дүн шинжилгээ хийх шинжүүд тодорч гардаг байна². Мөн энэ шинжийг тухайн хүний эрхэлж буй ажилтай холбоотой илрэх бие махбодын болон сэтгэл зүй сульдах, ядрах, цуцалтын түвшингээр тодорхойлогдог байна. Энэ нь ажилтан хүнд илрэх ажилтай нь холбоотой шинж тэмдэг, өөрийнх нь үнэлгээнд анхаардаг гэж үздэг. Ажлаас халшрах хам шинжийг хувь хүний халшрах шинжээс ялгахдаа ажлаас хамааралгүй сульдалтыг эрүүл мэндийн байдал болон гэр бүлийн үүрэг хариуцлага, ачаалал зэргээс ялгах боломжтой гэж үздэг байна.

Эмнэл зүй талаас нь хам шинж гэдгийг эмгэг жамын хувьд харилцан хамааралтай нэг шинжийн суурин дээр нөгөө шинж нь үүсэх байдлаар нэг нь нөгөөгөө нөхцөлдүүлдэг, хоёр ба түүнээс дээш эмгэг шинж тэмдэг хавсран илрэхийг хам шинж гэдэг байна. Тэгвэл сэтгэц эмгэгийн шинжийг:

- тархины бүтэц, үйл ажиллагааны талаас нь эерэг ба сөрөг хам шинж;
- хүнд хөнгөнөөр нь хөнгөн, завсрын, хүнд хам шинж;
- бусад хүрээний шинжүүдтэй хавсарсан эсэхээр нь энгийн болон нийлмэл гэж ангилдаг байна.

¹Хишигсүрэн З. Сэтгэцийн эрүүл мэндийн төрөлжсөн сувилахуй, Уб., 2016. 291 дэх тал

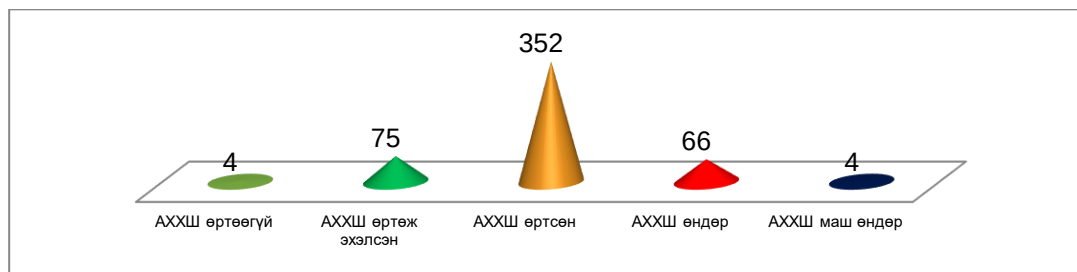
²Ганчулуун О, Насанцэнгэл Л, Эрүүл мэндийн анхан шатны түвшин дэх сэтгэцийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ гарын авлага, Уб., 2014.

Ер нь бол ажлын байрны таагүй нөхцөл нь удаан хугацаанд үйлчилснээр ажлын байран дахь стресст хүргэж энэхүү сөрөг стрессүүдийн хариу урвал нь ажлаас халшрах хам шинжийг үүсгэгч нэг хүчин зүйл болдог байна.

Эдгээр стресс үүсгэгч хүчин зүйлийг тодорхойлох нь ажлаас халшрах хам шинжийн судалгааны үндэслэл болон тавигддаг байна. К.Маслач, К.Жексон нарын боловсруулсан ажлаас халшрах хам шинжийн асуумж нэлээд өргөн хэрэглэгддэг арга гэж үздэг. Энэ арга нь ажлаас халшрах шинжийг гурван бүтээгдэхүүнээр тодорхойлдог. Үүнд:

- сэтгэл зүйн хувьд шавхагдал буюу тамирдал;
- хувь хүний харилцааны хөндийрөл буюу сөрөг хандлага;
- ажлын амжилтын бууралт буюу бүтээмж буурах гэсэн гурван хэмжигдэхүүнтэй байдаг.

Зураг 6. Алба хаагчдын ажлаас халшрах хам шинжийн (АХХШ) ерөнхий индекс



Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хорих ангийн алба хаагчдын ажлаас халшрах хам шинжийн ерөнхий индексийг түвшинд шинжилгээ дүгнэлт хийхэд (А.Б Леонова)-ын ажлаас халшрах хам шинжийг тодорхойлох сорил (*Хууль сахиулах байгууллагын ажилтнуудад зориулсан хувилбар*)-ыг ашигласан бөгөөд судалгаанд 501 алба хаагч хамрагдсаны 79 алба хаагчид буюу 15.7 хувьд нь ажлаас халшрах хам шинж доогуур өртөөгүй сайн үзүүлэлттэй гарсан бол 70.2 хувь буюу 352 алба хаагчид ажлаас халшрах хам шинж дунд буюу өртсөн, 70 алба хаагч буюу 13.9 хувь нь өндөр, маш өндөр түвшинд илэрсэн дүн гарсан.

Ажлаас халшрах хам шинжийн түвшин нэмэгдэхэд ажилтан ажиллах эрч хүчгүй болох, хүмүүстэй харьцах явцад зөрчилдөх нь ихсэх, амьдралын утга учир, үнэт чанарын талаарх мэдрэмж сулрах, өөртөө итгэх итгэл алдрах, бусад хүмүүсийн санаа бодол, мэдрэмжид хайхрамжгүй хандах буюу хүнлэг чанар буурах, бусадтай харилцаанд орох, сэтгэл хуваалцлаас төвөгшөөж зожгирох зэрэг шинж тэмдгүүдээр хам шинж илэрч байдаг байна.

Тэгвэл ажлаас халшрах хам шинж нь алба хаагчдад ядрах, нойргүйдэх, аливаа зүйлийг эергээр хүлээн авахаа болих, хүмүүст шүүмжлэлтэй, хүнлэг

бусаар хандах, өөрийн үүргийг гүйцэтгэх хүсэлгүй болох, ажилдаа хойрго хандах, урт завсарлаг авах, хоцрох, эсвэл ажлаасаа эрт гарах хувийн хэрэгцээндээ төвлөрөөд амьдралын зорилгоо алдах, атаархалд автах, сэтгэл гутрал, депресс өртөх, хардамтгай болох, эргэн тойронтойгоо зөрчилдөх, үйл ажиллагааны үр өгөөж буурах, даалгаврыг зөвхөн зааврын дагуу гүйцэтгэх, никотин, кофе, согтууруулах ундаанаас хамааралтай болох донтох магадлал өндөр болдог гэж эрдэмтэд үздэг. Согтууруулах ундаа, никотин, кофе зэргээс хамааралтай болох эмгэг гэдэг нь дээрх зүйлийг хэтрүүлэн хэрэглэснээс үүдэлтэй нийгэм, сэтгэц болон бие махбод физиологийн дасан зохицох байдалд эмгэг хямрал үүсгэгч хэлбэрээр явагддаг.

Ажлаас халшрах хам шинжийг бүрдүүлж байгаа үзүүлэлт тус бүрээр авч үзэхэд албан хаагчдын 60 хувь нь сэтгэл зүйн сульдалт, тамирдалтын өндөр түвшинд, 44 хувь нь харилцаа холбоо хөндийрлийн өндөр түвшинд, 57 хувь нь ажлын амжилтын бууралтын дунд ба түүнээс дээш түвшинд гарч байгааг судалгааны үр дүн харуулсан.

Хорих байгууллагын ажил хөдөлмөр, үйлчилгээний өвөрмөц онцлог байдал нь тэдний сэтгэл санаа болон харилцаанд нөлөөлж ажлаас халшрах хам шинжийг нэмэгдүүлэх бодит шалгаан болж байна гэж үзэж үндэслэлтэй байна. Шалтгаан нөхцөлийг судлан үзвэл дараах хүчин зүйл ихээр нөлөөлдөг байна. Үүнд:

- ажилдаа хэт их чармайх;
- ажлаа бодит бусаар төсөөлөх;
- хэт их оролцоо буюу үндсэн ажилтай холбоогүй ажилд цаг зав, хүч нөөцөө ихээр зарцуулах;
- ажил үүргийн тодорхойгүй байдал буюу албан үүргээ ойлгоогүй байх;
- ажлын ачаалал хэт их эсвэл хэт бага байх;
- байгууллагын тодорхойгүй зохион байгуулалт;
- ажлын хэрэгцээт зүйлсээр байнга дутах буюу хангагдахгүй байх;
- удирдлагын арга барил буюу алба хаагч хоорондын ойлголцол;
- алба хаагч хоорондын харилцааны зөрчил;
- албан тушаалын карьер өсөх боломж;
- хэцүү үйлчлүүлэгчтэй байнгын харилцах харилцаа /сэтгэцийн эмгэгтэй/;
- урамшуулал, цалин хөлс зэрэг хүчин зүйл нөлөөлдөг байна.

Иймд алба хаагчдад сэтгэл зүйн мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлэх, албаны сургалт, хөдөлмөрийн үйл ажиллагаанд зөвлөн чиглүүлэх зорилготой хөдөлмөрийн сэтгэл судлал тэр дундаа цэргийн алба хаагчтай ажиллах мэргэшсэн сэтгэл зүйчийг томилон ажиллуулах хэрэгцээ их байгаа ба сэтгэл

зүйч нь алба хаагчийн хөдөлмөрлөх үйл ажиллагаатай холбоотойгоор зөвлөгөө өгөх, нөхөн сэргээх, анхан шатны, засал хавсарсан сэтгэц заслын мэргэжлийн үйлчилгээг үзүүлэх тогтолцоог бий болгох шаардлагатай байгааг харуулж байна.

Ажлаас халшрах хам шинж нь зөвхөн хорих байгууллагад байна уу гэвэл өрөөсгөл ойлголт юм. Учир нь энэ нь хүнтэй ажилладаг мэргэжилтэнд илрэх хандлагатай байдаг. Жишээлбэл, эмч, багш, цэрэг, цагдаа, нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйч, үйлчилгээний ажилтан гээд хүнтэй ажилладаг албан тушаалтанд нийтлэг тохиолддог бөгөөд сэтгэл зүйн хувьд ачаалал ихтэй ажил хөдөлмөр нь байгууллагын асуудалтай хавсарснаар ажилтны ажлаас халшрах хам шинжтэй шууд хамааралтай байгааг судалгаанд хийсэн мета-анализдаа судлаач (Роза Запф 2002) дурдсан байдаг гэдгийг хэлэх нь зүйтэй байх.

---o0o---