



ШҮҮХИЙН ЕРӨНХИЙ ЗӨВЛӨЛ

ШҮҮХИЙН ЗАХИРГААНЫ СУРГАЛТ, СУДАЛГААНЫ ТӨВ

**ШҮҮХИЙН ЗАХИРГААНЫ АЖИЛТНЫ СЭТГЭЛ ЗҮЙН БАЙДЛЫГ
ТОДОРХОЙЛСОН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН**

Боловсруулсан: Сэтгэл зүйч-судлаач Б.Нямаа

Сэтгэл зүйч-судлаач Т.Энхгэрэл

2024 он

АГУУЛГА

УДИРТГАЛ	2
Судалгааны зорилго ба хамрах хүрээ	2
Судалгааны арга зүй	2
Судалгааны түүвэр	3
НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ШҮҮХИЙН ЗАХИРГААНЫ АЖИЛТНЫ АЖЛААС ХАЛШРАХ ХАМ ШИНЖИЙГ ТОДОРХОЙЛСОН ТООН СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮНГИЙН БОЛОВСРУУЛАЛТ	4
1.1 Сэтгэл хөдлөлийн өөрчлөлт	4
1.2 Ажлаа сэтгэлээсээ мэдрэх чадвар буурах болон хамт олондоо хандах хандлага.....	4
1.3 Хувь хүний бүтээмжийн түвшин.....	5
1.4 Шүүхийн захиргааны ажилтны ажлаас халшрах хам шинж, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлс.....	5
ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. ШҮҮХИЙН ЗАХИРГААНЫ АЖИЛТНЫ СТРЕССИЙН ТҮВШИН, ТҮҮНД НӨЛӨӨЛЖ БУЙ ХҮЧИН ЗҮЙЛСТ ЧАНАРЫН СУДАЛГАА ХИЙСЭН БАЙДАЛ	7
2.1 Ажлын байрны стрессийн түвшин тодорхойлсон нь	7
2.2 Ажлын байрны стресст нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг судалсан нь	10
ДҮГНЭЛТ	11
САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ	14

УДИРТГАЛ

СУДАЛГААНЫ ЗОРИЛГО БА ХАМРАХ ХҮРЭЭ

Шүүхийн захиргааны ажилтны сэтгэл зүйн байдал, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлох зорилгоор Монгол улсын анхан болон давж заалдах шатны шүүхийн захиргааны ажилтан нарыг санамсаргүй түүврийн аргаар хамруулав.

Дээрх зорилгод үндэслэн шүүхийн захиргааны ажилтны сэтгэл зүйн байдлыг дараах хүчин зүйлийг харгалзан тодорхойлон, үр дүнд тулгуурлан тайлан бичлээ.

Сэтгэл зүйн судалгаанд хамрагдах объектив хүчин зүйлс:

- Шүүхийн захиргааны ажилтны сэтгэл зүйн байдлыг тодорхойлох стандарт тест ашиглах
- Судалгааны үр дүнг нягтлан шалгах зорилгоор ярилцлагын арга ашиглах
- Нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийх ажиглалт явуулах

Сэтгэл зүйн судалгаанд хамрагдах субъектив хүчин зүйлс:

- Хувь хүний сэтгэл хөдлөл, ачааллыг тэнцвэржүүлэх байдал
- Ажил мэргэжилдээ хандах хандлага
- Өөртөө итгэх итгэл, мэргэжлийн үнэлэмж, ойрын ирээдүйн зорилго
- Харилцагчаа хүндэтгэх, ёс зүйн хэм хэмжээ
- Сэтгэл зүйн тэнцвэрт байдал, бусдад нөлөөлөх чадвар

Байгууллагын удирдлага, зохион байгуулалт:

- Шүүн таслах ажиллагааны онцлог, ажиллах орчин нөхцөл, хөдөлмөр зохион байгуулалт
- Судалгааны үр дүнг хувьчлан танилцуулж, анхаарах шаардлагатай захиргааны ажилтанд сэтгэл зүйн зөвлөгөө өгөх, тохиромжтой арга хэмжээ авах
- Шүүхийн захиргааны ажилтан тогтвортой ажиллах, тасралтгүй хөгжих боломжийг бодлогын түвшинд анхаарах асуудлыг дэвшүүлэх

СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

Тус судалгааны хүрээнд 1) ажлаас халшрах хам шинжийг тодорхойлох Маслачийн стандарт тест¹-ийн арга зүйгээр Google.forms.doc программ ашиглан цахим хэлбэрээр анхан болон давж заалдах шатны шүүхийн захиргааны ажилтнуудыг санамсаргүй түүврийн аргаар, 2) мөн судалгааг нягтлан шалгах зорилгоор Улаанбаатар хотын Баянгол², Хан-Уул³ дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн захиргааны ажилтан нарыг сонгон ажлын байрны стрессийн түвшин, стресс үүсэх шалтгааныг ажлын агуулга, нөхцөл, ачаалал, байгууллагын соёл, хувь хүний сэтгэл зүйн тэнцвэр гэсэн 5 бүлэг хүчин зүйлд хуваан “Стрессийг оношлох Скрининг тест”-ийн хүрээнд ярилцлагын арга тус тус ашигласан. Уг арга зүйн давуу тал нь сонгох тестийг дангаар ашигласнаас илүүтэй олон төрлийн мэдээлэл авах, хаагдмал асуулгаас татгалзсан, судалгаанд оролцогчдын өгсөн хариултуудыг баталгаажуулах боломж өндөр зэрэг олон давуу талуудтай байсан бол цаг хугацааны их орох болон судалгааны асуулгыг үнэлэхэд зарим тохиолдолд хүндрэл үүсэх зэрэг сул талууд байв.

¹ Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. Annual Review of psychology 2001;52:397-422

² Тус дүүргийн шүүх 2023 онд 6579 хэрэг хянан шийдвэрлэсэн, нэг шүүгчид ногдох хэргийн тоо 455.5 байна. Эх сурвалж: Монгол улсын шүүхийн тайлан 2023 он.

³ Тус дүүргийн шүүх 2023 онд 6208 хэрэг хянан шийдвэрлэсэн, нэг шүүгчид ногдох хэргийн тоо 579.8 байна. мөн тэнд

Судалгааны түүвэр

Хүснэгт 1. Тоон судалгааны түүвэр.

Улаанбаатар					
Давах			Анхан		
Иргэн	Эрүү	Захиргаа	Иргэн	Эрүү	Захиргаа
25		13	81	57	39
215 ажилтан					
Орон нутаг					
Давах			Анхан		
Иргэн	Эрүү	Захиргаа	Иргэн	Эрүү	Захиргаа
234 ажилтан					
Нийт 449 ажилтан					

Судалгаанд Монгол улсын анхан болон давж заалдах шатны шүүхийн захиргааны 449 ажилтан санамсаргүй түүврийн аргаар оролцсон. Үүнд: Улаанбаатар хотын давж заалдах шатны шүүхийн захиргааны 38 ажилтан, анхан шатны шүүхийн захиргааны 177 ажилтан, орон нутгийн шүүхийн захиргааны 234 ажилтан хамрагдсан байна.

Энэхүү судалгааны үр дүнг баталгаажуулах зорилгоор Улаанбаатар хотын Баянгол дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн захиргааны 20 ажилтан, Хан-Уул дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн захиргааны 33 ажилтан тус тус хамрагдсан болно.

Хүснэгт 2. Чанарын судалгааны түүвэр.

Нийслэлийн Баянгол дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүх
20 ажилтан
Нийслэлийн Хан-Уул дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүх
33 ажилтан
Нийт 53 ажилтан

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ШҮҮХИЙН ЗАХИРГААНЫ АЖИЛТНЫ АЖЛААС ХАЛШРАХ ХАМ ШИНЖИЙГ ТОДОРХОЙЛСОН ТООН СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮНГИЙН БОЛОВСРУУЛАЛТ

Калифорний их сургуулийн сэтгэл судлалын профессор Кристина Маслачийн халшрах хам шинжийг үнэлэх стандарт тестийг ашиглан судалгааг явуулсан. Энэхүү тест нь ажлаас халшрах хам шинжийг үнэлэх 3 хэмжигдэхүүнтэй. Үүнд:

- 1) Сэтгэл хөдлөлийн өөрчлөлт
- 2) Ажлаа сэтгэлээсээ мэдрэх чадвар буурах
- 3) Хувь хүний бүтээмж буурах гэсэн шинжүүд хэрхэн илэрч байгаагаар ажлаас халшрах хам шинжийг тодорхойлдог.

1.1 Судалгаанд оролцогчдын сэтгэл хөдлөлийн өөрчлөлтийг дараах хүснэгтээр харуулбал:

Хүснэгт 3. Сэтгэл хөдлөлийн өөрчлөлт:

Үзүүлэлт	Тоололт	Хувь
Өндөр	43	9.6
Дунд	254	56.6
Бага	152	33.8
Total	449	100.0

Судалгаанд оролцогчдын 56.6 хувь нь сэтгэл хөдлөлийн өөрчлөлт дунд, харин 33.8 хувь нь сэтгэл хөдлөлийн өөрчлөлт бага, 9.6 хувь буюу 43 албан хаагчид сэтгэл хөдлөлийн өөрчлөлт өндөр гэсэн үзүүлэлттэй байна. сэтгэл хөдлөлийн өөрчлөлт өндөр гэсэн үзүүлэлт нь тухайн захиргааны ажилтны харилцааны арга барил, дуу хоолойны өнгө, үйлдэл төрх зэрэгт өөрчлөлт орсон байгааг илтгэнэ. Иймээс сэтгэл хөдлөлөө зөв удирдах, тайван тогтуун харилцаа холбоо үүсгэхэд анхаарах шаардлагатай байна.

1.2 Ажлаа сэтгэлээсээ мэдрэх чадвар болон хамт олондоо хандах хандлага үзүүлэлтийг хүснэгтээр харуулбал:

Хүснэгт 4. Ажлаа сэтгэлээсээ мэдрэх чадвар буурах:

Үзүүлэлт	Тоололт	Хувь
Бага	54	12.0
Өндөр	395	88.0
Нийт	449	100.0

Ажлаа сэтгэлээсээ мэдрэх чадвар буурах үзүүлэлт судалгаанд оролцогчдын 88 хувьд буюу 395 ажилтанд өндөр гарч байгаа нь ажилдаа сэтгэл ханамж бага, харин 12 хувь буюу 54 ажилтан хийж буй ажилдаа чин сэтгэлээсээ хандаж ажилладаг гэсэн үзүүлэлттэй байна. Энэ нь тухайн хүний зорилгоо ухамсарласан байдал, өөрийгөө сэдэлжүүлэх чадвар, хамт олонтойгоо харилцах харилцаа, нийтэч байдалтай холбоотой юм. Шүүхийн захиргааны ажилтан нарын 10 хүн тутмын 1 нь ажилдаа чин сэтгэлээсээ ханддаг гэж үзвэл үлдсэн 9 хүнийг сэдэлжүүлэх, яагаад энэ ажлыг хийж байгааг ойлгуулах, өөртөө тохирсон ажил үүрэг гүйцэтгэж байгааг эсэхийг нь нягтлан, сургалт, хэлэлцүүлэг зохион байгуулах хэрэгцээтэй байгаа итгэж байна.

1.3 Хувь хүний бүтээмжийн түвшинг дараах хүснэгтээр харвал:

Хүснэгт 5. Хувь хүний бүтээмж

Үзүүлэлт	Тоололт	Хувь
Бага	379	84.4
Өндөр	70	15.6
Нийт	449	100.0

Хувь хүний бүтээмж шүүхийн захиргааны ажилтны 84.4 хувьд бага байгаа бол 15.6 хувь буюу 70 албан хаагч нарт бүтээмж өндөр гэсэн үзүүлэлт гарч байна. Энэ нь ачаалал ихтэй хэдий ч үр бүтээлтэй, богино цагт ихийг амжуулах чадвар бага байгааг харуулж байна.

1.4 Эдгээрт үндэслэн шүүхийн захиргааны ажилтны ажлаас халшрах хам шинжийг тодорхойлбол:

Хүснэгт 6. Ажлаас халшрах хам шинжийн хувьд:

Үзүүлэлт	Тоололт	Хувь
Өндөр	27	6
Дунд	58	13
Бага	364	81
Нийт	449	100.0

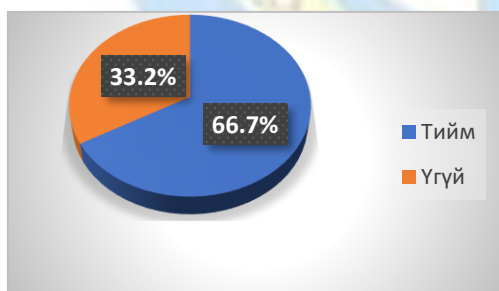
Судалгаанд оролцогчдын 6 хувь буюу 27 шүүхийн захиргааны ажилтан нь ажлаас халшрах хам шинж өндөр илэрч, 13 хувь буюу 58 ажилтанд ажлаас халшрах хам шинж дунд зэрэг, 81 хувь буюу

364 захиргааны ажилтанд ажлаас халшрах хам шинж бага илэрч байна. Иймд шүүхийн захиргааны ажилтны 19 хувьд нь ажлаас халшрах хам шинж илэрч байгаа нь 5 ажилтны 1 нь ажлаас халширсан сэтгэл зүйтэй байна гэсэн үг. Мөн судалгааны үр дүнг боловсруулах явцад хувь хүний хөдөлмөрийн бүтээмж 84.4 хувьд нь буурсан гэсэн үзүүлэлттэй байгаа нь халшрах хам шинжтэй гэсэн үзүүлэлттэй ойролцоо утгатай байна.

Ажлаас халшрах хам шинжийн нөлөөлж болохуйц 5 хүчин зүйлийг дэлгэрэнгүй авч үзвэл: Үүнд:

1. **Эрүүл мэндийн асуудал:** Сүүлийн 6 сарын хугацаанд эрүүл мэндэд ямар нэгэн өвчин, зовуур илэрсэн эсэх асуултад:

График 1. Эрүүл мэндийн асуудал



Асуултын хүрээнд нийт 449 шүүхийн захиргааны албан хаагчаас 150 хүн буюу 33.4 хувь нь “Үгүй” гэж хариулсан бол 298 хүн буюу 66.3 хувь нь сүүлийн 6 сард эрүүл мэндийн ямар нэг өвчин зовуур илэрсэн буюу “Тийм” гэсэн хариулт өгчээ. Мөн асуултад хариулаагүй 1 оролцогч буюу 0.2 хувь байна. Эндээс харахад шүүхийн захиргааны 3 ажилтан тутмын 2 ажилтанд эрүүл мэндийн асуудал үүсдэг байна.

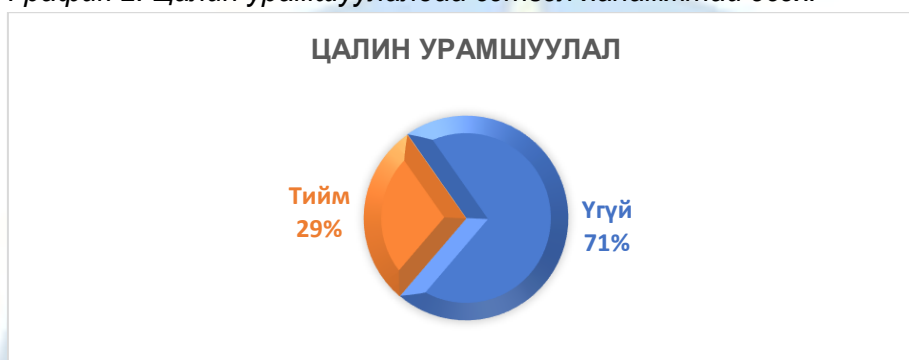
2. **Ойрын ирээдүйн зорилго:** /2 жилийн хугацаанд/

Дээрх асуултад нийт 446 албан хаагч хариулснаас “тодорхой зорилго байхгүй” гэж хариулсан 11, хариултын шаардлага хангаагүй 24 оролцогч байна. Зорилго тодорхойлсон 411 оролцогч 466 зорилгыг тодорхойлсон байна. Үүнээс “**Хуульч болох**” зорилго 35 хувь, шүүгч болох 12.4 хувь, албан тушаал ахих 10 хувь, тогтвортой амжилттай ажиллах 7.3 хувь, ажлаа солих 7 хувь, өөрийгөө хөгжүүлэх 5.8 хувь зэргээр тодорхойлсон бол хамгийн бага давтагдсан нь прокурор болох 0.4 хувь, аялах гэж 0.7

хувь байна. Эндээс харахад шүүхийн захиргааны ажилтан нараас шүүгчийн туслахуудад хуульч болох нь чухал байгаа нь ажиглагдаж байна. Харин ирээдүйн зорилгоо тодорхойлоогүй болон хариултын шаардлага хангахгүй байгаа 8 хувь буюу 35 ажилтан ямар зорилгоор ажил үүргээ гүйцэтгэж байгаа нь тодорхойгүй байна.

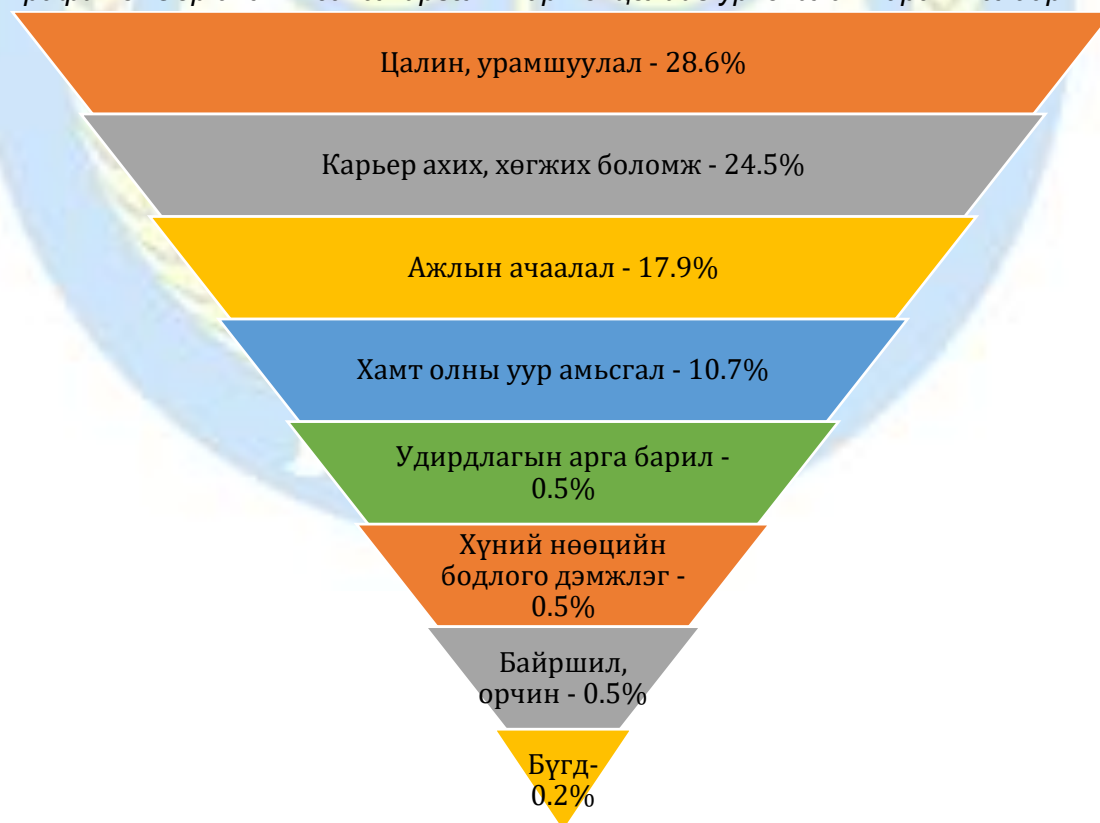
3. **Та одоо авч байгаа цалин, урамшуулалдаа сэтгэл ханамжтай байдаг уу?** гэсэн асуултад нийт судалгаанд хамрагдсан 449 шүүхийн захиргааны албан хаагчдаас 70.9 хувь буюу 318 албан хаагч одоо авч байгаа цалин урамшуулалдаа сэтгэл хангалуун бус гэж хариулсан бол 29 хувь буюу 130 албан хаагч сэтгэл ханамжтай байгаагаа илэрхийлжээ.

График 2. Цалин урамшуулалдаа сэтгэл ханамжтай эсэх:



4. **Танд өөр ажлын санал ирвэл ямар нөхцөлийг урьдчилан харах вэ?** гэсэн асуултад дараах байдлаар хариулсан байна.

График 3. Өөр ажлын санал ирвэл ямар нөхцөлийг урьдчилан харах талаар:



5. **Ажлын бус цагийг ихэвчлэн хэрхэн өнгөрүүлдэг вэ?** гэсэн асуултад судалгаанд хамрагдсан 449 албан хаагч дараах байдлаар хариулсан байна. Үүнд:

Хүснэгт 7. Чөлөөт цаг гардаг эсэх

№	Төлөв	Тоо	Хувь
1	Гэр бүлийн орчин	206	46%
2	Чөлөөт цаг гардаггүй	158	35.2%
3	Өөрийгөө хөгжүүлэх, мэргэжлийн ур чадвараа дээшлүүлэх	15	3.3%
4	Бусад	33	7.3%
5	Өөрийн сонирхол хобби	27	6%
6	Хамт олны арга хэмжээ	10	2.2%
	Нийт	449	100%

Шүүхийн захиргааны ажилтны чөлөөт цаг хэрхэн гардаг талаар асуусан асуултад 46 хувь буюу 206 албан хаагч гэр бүлийн орчинд, 35.2 хувь буюу 158 албан хаагч чөлөөт цаг гардаггүй гэж хариулсан байна. Үлдсэн 18.8 хувь буюу 85 албан хаагч өөрийн сонирхол дагуу болон хамт олны болон мэргэжлийн ур чадвараа хөгжүүлэхэд чөлөөт цагаа зарцуулдаг байна.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. ШҮҮХИЙН ЗАХИРГААНЫ АЖИЛТНЫ СТРЕССИЙН ТҮВШИН, ТҮҮНД НӨЛӨӨЛЖ БҮЙ ХҮЧИН ЗҮЙЛСТ ЧАНАРЫН СУДАЛГАА ХИЙСЭН БАЙДАЛ

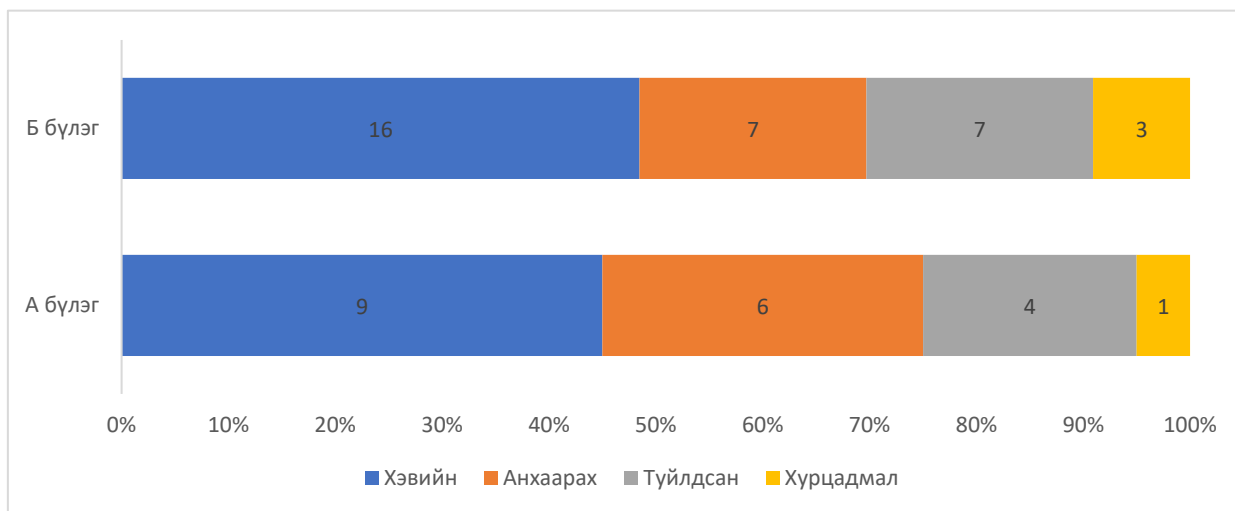
Дээрх судалгааны үр дүнг нягтлан, чанарын судалгааны түүврээр Баянгол, Хан-Уул дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчдын сэтгэл зүйн байдал, стрессийн түвшин, нөлөөлөгч хүчин зүйлсийг тодорхойлох судалгааг шүүх тус бүрээр хийсэн. Уг судалгаанд ажлын байрны ажиглалт болон ганцаарчилсан ярилцлагын арга зүйг ашиглан Хан-Уул дүүргийн иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн 33 захиргааны болон үйлчилгээний ажилтан, Баянгол дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн 20 захиргааны болон үйлчилгээний ажилтан хамрагдсан бөгөөд нийт 53 захиргааны болон үйлчилгээний ажилтан хамрагдав.

2.1 Ажлын байрны стрессийн түвшин тодорхойлсон нь

Судалгааны арга зүйн хүрээнд стрессийн түвшнийг дараах байдлаар томъёолов. Үүнд:

1. “**Хэвийн**” буюу стрессийн илрэл бага өөрөө тайлах боломжтой үе
2. “**Анхаарах**” буюу сэтгэл түгшилтийн үе шат. Энэ шатанд сэтгэл түгшилт үүсэж физиологийн болон сэтгэл зүйн, нийгмийн талаас хамгаалах хариу үйлдэл илэрнэ. Ажлаас үүдэлтэй стресст өртсөн бөгөөд тодорхой арга хэмжээ авах шаардлагатай байдалд орсон үе.
3. “**Эсэргүүцлийн**” буюу хувь хүн өөр мэдрэгдэж байгаа стрессийг зохистой шийдвэрлэх, даван туулахын тулд физиологийн болон сэтгэл зүйн эсэргүүцэлтэй тулгарах ба яаралтай арга хэмжээ авч үр нөлөөг бууруулах шаардлагатай,
4. “**Туйлдалт**”-ийн түвшин буюу бие махбод стресст дасан зохицох чадвараа алдаж сэтгэл гутрал, сэтгэл зүйн тулгамдсан асуудал, эрсдэлт нөхцөл үүссэнийг ойлгохоор тодорхойлсон ба судалгаанд оролцогчдын стрессийн түвшинг дараах байдлаар үзүүлэв.

График 4. Судалгаанд хамрагдагчдын стрессийн түвшнийг үзүүлэв.



Дээрх графикт бичигдсэн А бүлэг нь Хан-Уул дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагч нарыг томъёолсон болно. А бүлгийн хувьд стресс “хэвийн” түвшинд илэрч байгаа нь 45 хувь бол “анхаарах” түвшинд 6 оролцогч буюу 30 хувь “эсэргүүцэл”-ийн түвшинд 4 оролцогч буюу 20 хувь, “туйлдалт”-ын түвшин 1 оролцогч буюу 5 хувь байна. Нэгтгэн дүгнэвэл А бүлгийн оролцогчдын 45 хувь нь стрессийн хэвийн түвшинд байгаа бол үлдсэн 55 хувь нь стрессийн аль нэг шатны илрэлтэй буюу анхаарал хандуулах, зайлшгүй арга хэмжээ авах шаардлагатай нөхцөл байдалд байна.

График 5. Стрессийн түвшин тодорхойлох асуулгад 2 бүлгийг харьцуулсан байдал



Харин Б бүлэг нь Баянгол дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагч нарыг томъёолсон болно. Тус бүлгийн нийт судлуулагчдын стрессийн “хэвийн” түвшний илрэл 48.4 хувь бол “анхаарах”, “эсэргүүцэл”-ийн түвшин тус бүр 21.2 хувь, “туйлдалт”-ын түвшинд 3 оролцогч буюу 9 хувь илэрч байна.

Нэгтгэн үзвэл Б бүлгийн оролцогчдын 48.4 хувь нь стрессийн хэвийн түвшинд байгаа бол үлдсэн 51.5 хувь нь стрессийн аль нэг шатны илрэлтэй буюу анхаарах хандуулах, зайлшгүй арга хэмжээ авах шаардлагатай нөхцөл байдалд байна.

Үүнээс үзэхэд судалгаанд оролцогч нарын 50 хувиас дээш хувьд нь стресс илэрч байна.

2. Байгууллагын уур амьсгал тийм ч сайн гэж хэлэхгүй, бүлэг фракц ихтэй өрөө өрөөгөөрөө нийлдэг, дээрээс нь ногоон, цэнхэр байраараа хуваагдсан. Амралтын өдрүүдийн аль нэгт заавал ажилладаг, ажлын өдрүүдээр ч оройн цагаар ажилладаг. Ийм их ажилтай байдаг учраас ажлынхнаас өөр хүмүүстэй харилцах боломж байхгүй, хүмүүстэй уулзах дургүйдээ биш боломж гардаггүй учраас найз нөхөдгүй болсон доо. Гэрийнхэн унтаж байхад гараад, унтаж байхад ирдэг.

Ярилцлагын тэмдэглэлээс...

Тус судалгааг 13 асуултын хүрээнд чиглүүлэн ярилцлагын аргаар авсан ба оролцогчдын хариултыг 0-5 оноонд үнэлэв. Асуулга бүр нь дасан зохицохуйн хам шинж буюу стрессийн үед илрэх шинж тэмдгүүд, үүсэх мэдрэмжүүдийг голчлох ба хүн бүрийн стресст өртөх, хүлээн авах, стрессийг даван туулах байдал өөр, өөр тул шинж тэмдгээс үүсэх мэдрэмжийг ярилцлагаар тодруулсан. Ингэхдээ дараах 13 асуултаар бие махбод, нийгмийн, сэтгэл хөдлөлийн, төрх үйл, танин мэдэхүйн стрессор⁴, шинж тэмдгүүдийг илрүүлэхэд чиглэв.

Ажлын байрны стрессээс үүдэлтэй үүсэж буй шинж тэмдгүүдээс тодруулахад 1 дүгээр асуулт буюу нойргүйдэл буюу бие махбодтой холбоотой асуулт хамгийн өндөр үнэлэгдсэн буюу 2.4 оноогоор үнэлэгдсэн байна. 2 дугаарт асуулт 6 буюу нийгмийн илрэлтэй холбоотой асуудлууд 1.9 оноогоор үнэлэгдсэн байна. Үүнээс үзэхэд ажлын байрны ачааллаас шалтгаалсан илүү цаг, амралтын өдрүүдээр ажиллах нь албан хаагчдад бие махбодын сэргэлт үүсэхгүй, ядарсан байдалтай удаан хугацаанд ажиллахад хүргэж байгаа ба ярилцлагын явцаас харахад албан хаагчид цөөн тохиолдолд энэ байдалд дасан зохицож байгаа бол ихэнх тохиолдолд ажлын байрны стресс, ажлаас халшрах хам шинж болж байна.

3. Сонирхол хоббиндоо цаг зарцуулснаас унтсан нь дээр гэж боддог болсон учраас найзууд ойр тойрныхноосоо хөндийрсөн. Хурлын заал хүрдэггүй заримдаа үүнээс болж зөрчил үүсдэг. Орой очоод хоол идээд л унтдаг болсон учраас ходоод өвддөг болоод байгаа. Компьютер маш их гацдаг. Ажлын цагаар төвлөрч суух боломж байдаггүй. Амралтын өдрүүдийн аль нэгд заавал ажилдаг, эсвэл гэрээсээ ажлаа гэртээ хийдэг. Манайд байнга өвчин намдаах эм уудаг хүмүүс хэд хэд бий. Цүнхэндээ байнга эмтэй явдаг. Ихэнх нь кофенд донтсон. Сэтгэл хөдлөл тогтворгүй гэнэт уурладаг болоод байгаа.

Ярилцлагын тэмдэглэлээс...

⁴ Стресс үүсэхэд нөлөөлөгч хүчин зүйлс

2.2 Ажлын байрны стресс үүсэхэд нөлөөлж буй хүчин зүйлс.

Сарра Беннет, Девид Гзиришвили, Рут Канцер нарын эрдэмтэд ажилтай холбоотой стресс үүсэх шалтгааныг судлаад төрийн байгууллагад ажилчдын цалинг хугацаанд нь олгохгүй байх, ажлыг нь дутуу үнэлэх, тоног төхөөрөмж, техник хэрэгслийн хоцрогдол зэрэг нь стресс үүсэх шалтгаан болдог гэж үзжээ⁵. Хэдий тийм боловч нэг төрлийн стресс үүсгэгч нь хүн бүрт харилцан адилгүй нөлөөлдөг учир хүн бүрийн стрессийн өдөөгч өөр өөр байдаг. Иймийн учир тус судалгааны хүрээнд ажлын байранд стресс үүсгэх шалтгааныг тухайн ажлын агуулга, ажиллах нөхцөл, ажлын ачаалал, байгууллагын соёл, хувь хүний сэтгэл зүйн тэнцвэр гэсэн 5 бүлэг хүчин зүйлд хуваан үзсэн болно. Ингэхдээ өсөх дарааллын дагуу 0-5 тоонд үнэлүүлсэн ба бүлэг тус бүрт стресс үүсэхэд нөлөөлөгч хүчин зүйлийн **одоогийн нөхцөл байдлын дунджийг “2.5”** байхаар харуулав.

Ажлын байрны стресст нөлөөлөх хүчин зүйлсийг дараах байдлаар тайлбарлав:

1. Ажлын агуулга

Нэг хэвийн, стимуляц дор явагддаг, өөрийн албан үүрэгтэй холбоогүй бусад үүрэг даалгавар, янз бүрийн хувилбаргүй, зөвхөн нэг хэлбэрээр давтагдан хийгддэг, мэргэжлийн өсөн дэвжих боломж бага, мөн хийж ажил үүрэгт өөрийн мэдлэг, ур чадвар хэрхэн нийцэж буйг ...

2. Ажлын ачаалал

Хэт их ажлыг хэт бага цагт шахагдах ба тухайн ажлыг гүйцэтгэх цагийг урьдчилан таамаглах боломжгүй, уян хатан биш, заавал тухайн хугацаанд хийх дарамт үүсдэг, үүнийг шийдвэрлэх, өөрчлөх, нөхөх системгүй...

3. Ажлын нөхцөл

Ажлын байрны аюулгүй, таатай нөхцөл хангагдаагүй, орчноос үүдэлтэй сатааруулах нөлөөлөл их, тухтай төвлөрч болохуйц байгууллагын дотоод орчин нөхцөл бүрдээгүй болон ажилтны албан үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай технологи хэрэгслээр хангагдаагүй, ажиллагаа доголдолтой...

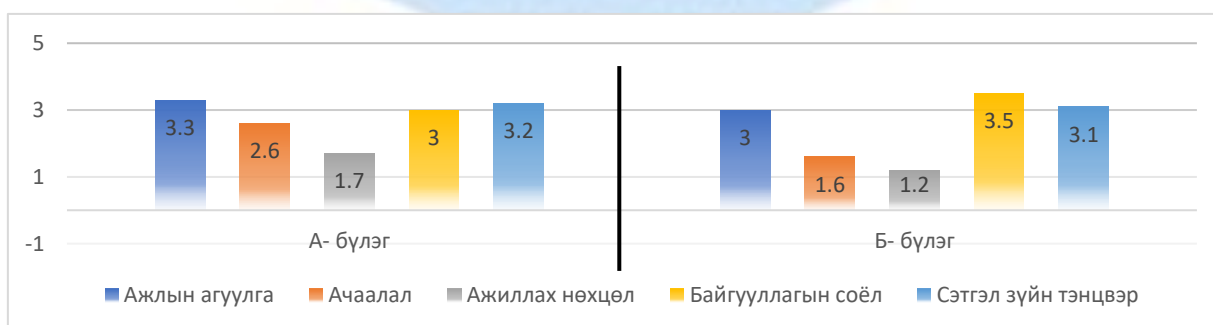
4. Байгууллагын соёл

Удирдлагын зүгээс таарамжгүй, анхаарахгүй байх, хамт олны таагүй харилцаа, хамт олноос хөндий байх, ганцаарчилсан тоглолт хийх, бүлгээс үүдэлтэй зөрчилдөөн үүсэх, дээрэлхэх, цуу тараах доромжлох, нэр төрийг гутаах, хүчирхийлэл үзүүлэх...

5. Хувь хүний сэтгэл зүйн тэнцвэр

Хувийн амьдралд зөрчил, тэмцэл ихтэй, асуудлыг хэт сөрөг талаас харах, хувийн сэтгэл хөдлөл тогтворгүй ба сэтгэл зүйн байдал эмзэг, мэдрэмтгий, стресст амархан өртөмтгий байх. Сөрөг зуршил, донтолтод өртөмтгий...

График 6. Стресс үүсэхэд нөлөөлөгч хүчин зүйлс.



⁵ Цэрэндорж, Д., Энхбайгаль, Б. (2007), Төрийн албан хаагчийн үүдлэг дэх нийгэм, соёлын хүчин зүйлийн нөлөө // Менежер сэтгүүл. 2007/05. №11, 24х.

Дээрх графикт ажлын байрны стресс үүсгэгч хүчин зүйлсийн одоогийн нөхцөл байдлыг харуулсан ба А-бүлгийн хувьд “ажлын агуулга” болон албан хаагч хувь хүний “сэтгэл зүйн тэнцвэр” зэрэг нь хамгийн өндөр буюу 3.2, 3.3-аар үнэлэгдсэн бол байгууллагын соёл 3, ажлын ачаалал 2.6-аар үнэлэгдсэн нь дунджаас дээгүүр үзүүлэлттэй байна. Харин “ажиллах нөхцөл” хамгийн бага буюу 1.7 үнэлэгдсэн нь одоогийн нөхцөлд стресс үүсэхэд хамгийн ихээр нөлөөлж буй хүчин зүйл болж байна.

Харин Б-бүлгийн хувьд “байгууллагын соёл” буюу хамт олны нийцэмжтэй байдал хамгийн өдрөөр буюу 3.5 оноогоор үнэлэгдсэн бол “сэтгэл зүйн тэнцвэр”, “ажлын агуулга” зэрэг хүчин зүйлс 3.0, 3.1 оноогоор ойролцоо үнэлэгдсэн байна. Ажлын байрны стресс үүсэхэд ихээр нөлөөлж буй хүчин зүйлс нь “ажлын ачаалал” 1.6 оноогоор, “ажиллах нөхцөл” 1.2 оноогоор орж байна. Энэ нь тус шүүхийн байрны нөхцөл болон хэргийн тоотой шууд хамааралтай гэж үзэж болохоор байна.

ДҮГНЭЛТ

Энэхүү судалгаа нь шүүхийн захиргааны ажилтны сэтгэл зүйн байдал, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлох зорилго тавьсан. Уг зорилгын хүрээнд судалгааны судлагдахууныг субъектив болон объектив хүчин зүйлсийг тодорхойлон, субъектив талаас нь хувь хүний сэтгэл хөдлөл, ажилдаа хандах хандлага, хөдөлмөрийн бүтээмж зэргийг тодорхойлон үүнд үндэслэн тухайн ажилтны ажлаас халшрах хам шинж, түүний нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлсон. Судалгааны энэ зорилтын хүрээнд Ажлаас халшрах хам шинжийг тодорхойлох Калифорний их сургуулийн сэтгэл судлалын профессор Кристина Маслачийн стандарт тестийн арга зүйгээр Google.forms.doc программ ашиглан цахим хэлбэрээр Монгол улсын анхан болон давж заалдах шатны шүүхийн захиргааны 449 ажилтан санамсаргүй түүврийн аргаар оролцсон. Үүнд: Улаанбаатар хотын давж заалдах шатны шүүхийн захиргааны 38 ажилтан, анхан шатны шүүхийн захиргааны 177 ажилтан, орон нутгийн шүүхийн захиргааны 234 ажилтан хамрагдсан байна.

Судалгааны 2 дох зорилтын хүрээнд объектив талаас нь ажлын байрны стресс, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлох, мөн өмнөх судалгааны үр дүнг баталгаажуулах зорилгоор ажлын байрны стресс, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлсон. Энэ зорилтын хүрээнд Улаанбаатар хотын Баянгол дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн захиргааны 20 ажилтан, Хан-Уул дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн захиргааны 33 ажилтантай ганцаарчилсан ярилцлага хийсэн болно.

Судалгааны дүнд дүгнэлт хийвэл: Үүнд:

1. Судалгаанд оролцогчдын 33.8 хувь нь сэтгэл хөдлөлийн өөрчлөлт бага, 56.6 хувь нь сэтгэл хөдлөлийн өөрчлөлт дунд, харин 9.6 хувь буюу 43 албан хаагчид сэтгэл хөдлөлийн өөрчлөлт өндөр гэсэн үзүүлэлттэй байна. Сэтгэл хөдлөлийн өөрчлөлт өндөр гэсэн үзүүлэлт нь тухайн захиргааны ажилтны харилцааны илэрхийлэл болох дуу хоолойны өнгө, үйлдэл төрх, биеийн хэлэмж зэрэгт өөрчлөлт орсон байгааг илтгэнэ. Иймээс сэтгэл хөдлөлөө зөв удирдах, тайван тогтуун харилцаа холбоо үүсгэх ур чадварт суралцах, анхаарах шаардлагатай байна.

2. Ажлаа сэтгэлээсээ мэдрэх чадвар буурах үзүүлэлт судалгаанд оролцогчдын 88 хувьд буюу 395 ажилтанд өндөр гарч байгаа нь ажилдаа сэтгэл ханамж бага, харин 12 хувь буюу 54 ажилтан хийж буй ажилдаа чин сэтгэлээсээ хандаж ажилладаг гэсэн үзүүлэлттэй байна. Энэ нь тухайн хүний зорилгоо ухамсарласан байдал, өөрийгөө сэдэлжүүлэх чадвар, хамт олонтойгоо харилцах харилцаа, нийтэч байдалтай

холбоотой юм. Эндээс харахад шүүхийн захиргааны ажилтан нарын 10 хүн тутмын 1 нь ажилдаа чин сэтгэлээсээ ханддаг, үлдсэн 9 хүнийг сэдэлжүүлэх, яагаад энэ ажлыг хийж байгааг ойлгуулах, өөртөө тохирсон ажил үүрэг гүйцэтгэж байгааг эсэхийг нь нягтлан, сургалт, хэлэлцүүлэг зохион байгуулах хэрэгцээтэй байгааг итгэж байна.

3. Хувь хүний бүтээмж шүүхийн захиргааны ажилтны 84.4 хувьд нь бага, 15.6 хувь буюу 70 албан хаагч нарт бүтээмж өндөр гэсэн үзүүлэлт гарч байна. Энэ нь хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад хувь хүний хувийн зохион байгуулалт, багаар ажиллах ур чадвар, богино цагт ихийг амжуулах чадвар, тухайн ажил үүргийг хийх туршлага хэр байгаагаас хамаарч байна.

4. Дээрх үзүүлэлтүүд дээр үндэслэн ажлаас халшрах хам шинжийг тодорхойлсон бөгөөд судалгаанд оролцогчдын 6 хувь буюу 27 шүүхийн захиргааны ажилтан нь ажлаас халшрах хам шинж өндөр илэрч, 13 хувь буюу 58 ажилтанд ажлаас халшрах хам шинж дунд зэрэг, 81 хувь буюу 364 шүүхийн захиргааны ажилтанд ажлаас халшрах хам шинж бага илэрч байна. Иймд шүүхийн захиргааны ажилтны 19 хувьд нь ажлаас халшрах хам шинж илэрч байгаа нь 5 ажилтны 1 нь ажлаас халширсан сэтгэл зүйтэй байна гэсэн үг.

5. Ажлаас халшрах хам шинж, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлсийг судалгааны стандарт тесттэй хамт асуулгын аргаар авахад:

а/ Эрүүл мэндийн асуудал: Судалгаанд оролцогчдоос “Сүүлийн 6 сард эрүүл мэндийн ямар нэг өвчин зовуурь илэрсэн” эсэхийг асуухад 150 ажилтан буюу 33.4 хувь нь “Үгүй” гэж хариулсан бол 298 ажилтан буюу 66.3 хувь нь “Тийм” гэсэн хариулт өгчээ. Эндээс харахад шүүхийн захиргааны 3 ажилтан тутмын 2 ажилтанд эрүүл мэндийн асуудал үүсдэг байна.

б/ Ойрын ирээдүйн зорилго: Судалгаанд оролцогч нараас 2 жилийн хугацаан дахь зорилгыг нь асуухад нийт 446 албан хаагч хариулснаас “тодорхой зорилго байхгүй” гэж хариулсан 11, хариултын шаардлага хангаагүй 24 оролцогч байна. Зорилгоо тодорхойлсон 411 оролцогч 466 зорилгыг тодорхойлсон байна. Үүнээс “**Хуульч болох**” зорилго 35 хувь, “**Шүүгч болох**” гэсэн 12.4 хувь, албан тушаал ахих 10 хувь, тогтвортой амжилттай ажиллах 7.3 хувь, өөрийгөө хөгжүүлэх гэж 5.8 хувь нь хариулсан байхад үлдсэн 39,5 хувь нь өөр ажил хийх болон зорилгоо тодорхойлоогүй байна. Эндээс харахад шүүгчийн туслахуудад хуульч болох нь чухал байгаа нь ажиглагдаж байна. Харин ирээдүйн зорилгоо тодорхойлоогүй болон өөр ажил хийх сонирхолтой байгаа нь ажилдаа чин сэтгэлээсээ хандахад сөргөөр нөлөөлж байна.

в/ Та одоо авч байгаа цалин, урамшуулалдаа сэтгэл ханамжтай байдаг уу? гэсэн асуултад нийт судалгаанд хамрагдсан 449 шүүхийн захиргааны албан хаагчдаас 70.9 хувь буюу 318 албан хаагч одоо авч байгаа цалин урамшуулалдаа сэтгэл хангалуун бус гэж хариулсан бол 29 хувь буюу 130 албан хаагч сэтгэл ханамжтай байгаагаа илэрхийлжээ. Энэ нь шүүхийн захиргааны 3 ажилтан тутмын 2 ажилтан одоогийн авч байгаа цалин урамшуулалдаа сэтгэл ханамжгүй байна.

г/ Ажлын бус цагийг ихэвчлэн хэрхэн өнгөрүүлдэг вэ? гэсэн асуултад 46 хувь буюу 206 албан хаагч гэр бүлийн орчинд, 35.2 хувь буюу 158 албан хаагч чөлөөт цаг гардаггүй гэж хариулсан байна. Үлдсэн 18.8 хувь буюу 85 албан хаагч өөрийн сонирхол дагуу болон хамт олны болон мэргэжлийн ур чадвараа хөгжүүлэхэд чөлөөт цагаа зарцуулдаг байна. Чөлөөт цаг гардаггүй гэж хариулсан 35.2 хувь бол ажлын ачаалал ихтэй, амралтын өдөр ч ажлаа хийж байгааг илэрхийлж байна.

6. Судалгааны 2 дох зорилтын дагуу шүүхийн захиргааны ажилтнуудын стрессийн түвшин болон түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг объектив талаас нь тодорхойлох үүднээс

Баянгол, Хан-Уул дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн шүүгчийн туслах, шүүх хуралдааны нарийн бичгийн дарга, дотоод ажил хариуцсан мэргэжилтэн, архивч, эвлэрүүлэн зуучлагч, эвлэрүүлэн зуучлагчийн туслах, жолооч, үйлчлэгч зэрэг албан тушаалтнуудыг хамруулан 53 ажилтан оролцов.

7. Судалгааны явцад тухайн Тамгын газрын албан хаагч нарын ерөнхий мэдээллийг авахад 66.2 хувь нь эхний 1 хүртэлх жил тухайн албан тушаал дээр ажиллаж байгаа, 9.4 хувь нь 1-2 жил ажилласан ажилтан, 15 хувь нь 3-5 жил ажилласан, 9.4 хувь нь 6-с дээш жил ажилласан байна. Судалгаанд хамрагдсан 2 шүүхийн хувьд А бүлгийн оролцогчдын 85 хувь, Б бүлгийн оролцогчдын 54.5 хувь нь одоо эрхэлж буй албан тушаалдаа эхний 1 хүртэлх жилдээ ажиллаж байна. Энэ нь хүний нөөцийн тогтвортой байдал үүсэхгүй байгааг илэрхийлж байна.

8. А-бүлгийн судлуулагчдын 45 хувь, Б-бүлгийн 48.4 хувь нь стресс “хэвийн” түвшинд илэрч байгаа бол нийт судалгаанд оролцогчдын 52.8 хувьд нь стрессийн шинж тэмдэг үүссэн буюу анхаарал хандуулах, зайлшгүй арга хэмжээ авах **шаардлагатай** нөхцөл байдалд байна. Ярилцлагын явцад стресст нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодруулахад ажлын ачаалал их байгаа нь сэтгэл зүйн болон бие махбодын хувьд туйлдсан байдалд оруулж, тухайн албан хаагч нар ажлаа солих, ажлаас халшрах хам шинж үүсэхэд нөлөөлж байна. Асуулгын явцад стресстэй болон туйлдсан оролцогчдын 20% нь шүүгчийн харилцаа хандлагаас үүдэн сэтгэл зүйн хямралд орсон байна. Сэтгэл зүйн байдалд нөлөөлж буй хүчин зүйлийг тодруулахад 3 хүртэлх сар дотор ажиллаж буй туслахуудад өөрийн мэдлэг, ур чадварыг хөгжүүлэх, ажилдаа дасан зохицох, хувийн зохион байгуулалтаа зөв төлөвлөх шаардлагатай байна.

9. Стресс үүсэхэд нөлөөлж буй хүчин зүйл буюу хамгийн бага хангагдсан нөхцөл нь аль аль бүлэгт ижил /1.2, 1.7 оноо/-гоор “ажиллах орчин, нөхцөл муу” гэж үнэлж байгаа бол үүний дараа “ажлын ачаалал их” гэж А-бүлэгт 2.6, Б-бүлэгт 1.6 оноогоор илэрхийлсэн байна. Нэг зааланд олноороо суух нь нэг шүүгчийн туслахын ажиллагаанд байгаа 100-200 хэргийн хувьд хамгийн багадаа өдөрт 50-100 хэргийн оролцогчидтой гар утсаар ярих, хэргийн материал танилцуулж, тайлбарлах, нэхэмжлэл, тайлбар хүлээн авах зэрэг харилцаа, холбоо үүсгэж байна. Энэ нь бусад шүүгчийн туслахын анхаарал төвлөрөл, ажлын бүтээмж, хувь хүний мэдээллийн нууцлал зэрэгт сөргөөр нөлөөлж байна.

10. Стресс үүсэхэд нөлөөлж буй 5 хүчин зүйлээс Б-бүлэгт “байгууллагын соёл” хамт олны харилцааны нийцэмжтэй байдал хамгийн өндрөөр буюу 3.5 оноогоор үнэлэгдсэн байгаа нь хамт олны уур амьсгал хамгийн таатай, ажиллах урам зориг, эрч хүчийг өгдөг гэсэн эерэг нөлөөлөл байгаа нь ярилцлагын явцад илэрч байна.

11. Асуулгуудын хүрээнд албан хаагчдад хамгийн өндөр илэрч буй бие махбодын болон зан үйлийн илрэлүүд нь нойргүйдэх, толгой байнга өвдөх, energy drink тогтмол хэрэглэх, амттан их хэмжээгээр хэрэглэх, нийгмийн харилцаанаас тусгаарлагдах гэх мэт шинж тэмдэг илэрч байгаа нь эрүүл мэндийн асуудал үүсдэг болохыг баталж байна. Үүнд хувь хүн болон удирдлагын зүгээс анхааран, эрүүл амьдралын хэв маягийг хэвшүүлэх шаардлагатай байна.

12. Мөн ижил түвшний ачаалалтай хэдий ч стрессийн түвшин бага албан хаагчдын шалтгааныг тодруулахад ажилдаа дур сонирхолтой, хийж буй ажлаа өөрийн мэдлэг, туршлага хуримтлуулах, өөрийгөө хөгжүүлэх боломж гэж харж, ирээдүйд шүүх эрх мэдлийн салбарт ажиллах, шүүгч болох зорилготой ажиллаж байгаа нь ярилцлагын явцад ажиглагдаж байна.

САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

- Шүүхийн захиргааны ажилтны тогтвор суурьшилтай ажиллах, мэргэших, нийгмийн баталгаа, цалин урамшууллыг нэмэгдүүлэх
- Судалгаанд оролцогч шүүгчийн туслах нарын 50% нь сэтгэл санааны байдалд шүүгчийн харилцаа хандлага, дэмжлэг туслалцаа, харилцан ойлголцол хамгийн чухал нөлөө үзүүлдэг гэж хариулсан нь шүүгчийн багаар ажиллах ур чадвар, тэдний нөлөөлөл маш чухал байгааг анхаарах
- Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа нь “шүүхийн үйлчилгээ” гэсэн нэр томъёотой хэр нийцэж байгааг анхааран, шүүгчийн туслах нарын ажил мэргэжлийн онцлогт тохирсон ажлын байрны зохион байгуулалт хийх шаардлагатай байна. Тухайлбал зарим шүүгчийн туслахад 210 хэрэг гар дээр байгаа бөгөөд өдөрт хамгийн багадаа 50-100 хэргийн оролцогчидтой гар утсаар ярих, хэргийн материал танилцуулж тайлбарлах, нэхэмжлэл, тайлбар хүлээн зэрэг харилцаа, холбоо үүсгэж байна. Энэ нь бусад шүүгчийн туслахын анхаарал төвлөрөл, ажлын бүтээмж, хувь хүний мэдээллийн нууцлал зэрэгт сөргөөр нөлөөлөхүйц байгаа учир ажлын байрны бүтэц, зохион байгуулалтад анхаарах
- Шүүхийн ажлын ачаалал их хэдий ч тухайн албан тушаалдаа тогтвортой ажилласан, ажилдаа мэргэшсэн шүүгчийн туслах ажлын ачааллаас үл хамааран тухайн өдөр хийх ёстой ажлаа бүрэн дуусгаж, ажлын цагтаа тардаг байна. Энэ туршлагыг Нийслэлийн анхан шатны шүүхүүдэд хуваалцаж, ажлын ачаалалд зөв менежмент хийх, туршлага солилцох зэрэг зохион байгуулалтын арга хэмжээ авах
- Ууланд алхах сонирхолтой 50 хувь, спортоор хичээллэх дуртай 20 хувь байгаа нь хамт олны уур амьсгалыг дээшлүүлэхэд энэ чиглэлийн арга хэмжээ зохион байгуулбал идэвхтэй хамрагдах боломжтойг харуулж байна.
- Шүүхийн Тамгын газраас шүүгчийн туслахын мэргэшил, ур чадвараас хамааран үүрэг хариуцлагын ялгаатай байдлыг тодорхойлон ажил үүргийн хуваарь хийх, хувь хүний ажлын туршлага, ажлын үр дүнг бодитоор үнэлдэг байх нь сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэхэд чухал нөлөө үзүүлдэг байна.
- Цагийн менежмент, хувь хүний хөгжлийн сургалтуудыг давтамжтайгаар зохион байгуулах нь шинээр ажиллаж байгаа ажилтан ажилдаа дасан зохицох, ажлаа зөв зохион байгуулахад дэмжлэг болно. Цаашид шүүхийн захиргааны ажилтны менторшип хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх боломжийг судалж үзэх
- Зарим албан хаагчийн гар утасны дугаарыг лавлахад байршуулах, олон нийтэд ил тавих нь 24/7 байнгын дуудлага ирэх, шаардлагагүй дуудлага /уур бухимдлаа илэрхийлсэн үйлчлүүлэгч/ хүлээн авах зэргээр сэтгэл зүйн болон бие махбодын залхалт үүсэхэд нөлөөлж байгааг анхаарах
- Стрессийн түвшин туйлдсан болон хурцадмал түвшинд байгаа болон ажлаас халшрах хам шинж өндөр ажилтан нарыг ээлжийн амралтыг нь урьдчилан зохицуулах, өөр шүүхийн ижил албан тушаалд шилжүүлэн ажиллуулах, ажилдаа дасан зохицох хугацаа өгөх гэх мэт зохион байгуулалтын арга хэмжээ авахыг зөвлөж байна.