

# НИЙГМИЙН СЭТГЭЛ ЗҮЙ ДЭХЬ ХУВЬ ХҮНИЙ ТААГҮЙ МӨН ЧАНАР

*А. Сунжидмаа  
Доктор (Ph. D.)*

*Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль  
Багшийн хөгжлийн төв*

*a.sunjidmaa@must.edu.mn*

**Хураангуй:** Нийгмийн сэтгэл зүй бол хүний биеэ авч явах байдал нь тухайн зан төлөвийн нийгмийн орчинд хэрхэн нөлөөлж байгааг ойлгох үйл ажиллагааны шинжлэх ухаанч судалгаа юм. Энэхүү шинжлэх ухаан нь хүний зан үйл, бодол санаанд орчны хүчин зүйлс хэрхэн нөлөөлдөгийг, бүлэг хүмүүс бие биетэйгээ оршин тогтнох мөн түүнийг таамаглах, тайлбарлаж буй ойлголтыг хэлнэ. Бие хүмүүсийн харилцан үйлдэл нь хоёр ба түүнээс дээш хүний зан үйл, үйл ажиллагаа, хандлага ба тогтсон хандлагыг харилцан өөрчлөхөд хүргэдэг.

Нийгэм өөрөө олон тооны бүлгүүдээс тогтдог бөгөөд түүний дотор тэдгээрийг бүрдүүлэгч хүмүүсийн сэтгэц хөгжиж, төлөвшиж байдаг билээ. Нийгэм сэтгэл зүйн бүх үзэгдлийн үндэс суурьт хүмүүсийн харилцаа, харьцаа хандлага, хүртэхүй, нийгмийн харилцан үйлдлийн процессууд оршиж байдаг юм. Харилцан үйлдлийг хүмүүсийн хоорондын харилцан бие биедээ хандах ба холбоо тогтоолтыг үүсгэгч өөр хоорондоо нөлөөлөх процесс гэж сэтгэл судлалын шинжлэх ухаан үздэг.

Сэтгэл судлаач Гордон Аллоугийн үзэж байгаагаар нийгмийн сэтгэл зүй гэдэг нь шинжлэх ухааны арга барилыг хувь хүний бодол санаа, мэдрэмж, зан байдал, төсөөллөө бодитой илэрхийлэх /залхуурахгүй байх/ бусад хүмүүсд хэрхэн нөлөөлдөгийг тайлбарлахад оршино.

**Түлхүүр үг:** Үйл ажиллагаа, хандлага, харилцан үйлдэл, хувь хүн, сэтгэл, зан байдал

## УДИРТГАЛ

Нийгмийн залхуурал буюу “Рингельманы эффект” гэдэг нь хамтын үйл ажиллагааны явцад тухайн байгууллагын гишүүд нь нөөц бололцоо, сэтгэл зүрхээ ажилдаа зарцуулахгүй бусдын нуруун дээр үүрүүлэх ажиллагсадын хувийн хүчин чармайлт сулрах байдлаар илэрдэгийг хэлнэ. Францын эрдэмтэн Макс Рингельман олс таталтын хүчээр анх эффект гэж

нээсэн бөгөөд нийгмийн залхуурал нь хамтын ажиллагааны явцад тухайн ажлыг хийж байгаа бүлгийн гишүүд тодорхой нэгэн даалгаварыг биелүүлэхийн тулд хамаг хүчээ дайчлахгүй бусдын нуруун дээр үүрүүлэх, хариуцлагаас зайлсхийх сэтгэлгээ юм. Судалгааны үр дүнд хамтарч ажил хийхдээ оюун ухаан чадамжаа бага зарцуулж байгаа нь сэтгэлгээний асуудал юм гэж тайлбарласан.

1927 онд нэгэн сонирхолтой туршилт хийгдсэн бөгөөд үр дүнг нь

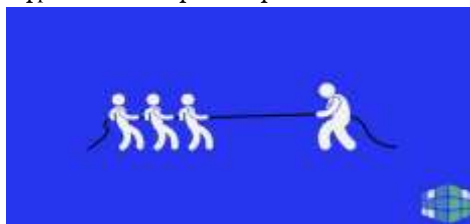
тэр бүр дурддаггүй ч сэтгэл зүйн салбарын дунд “Рингельманы эффект” гэдэг нэр томьёо үлдсэн юм.

Туршилтууд нь маш энгийн, ердийн хүмүүсийг оролцуулан, нэг хүн ганцаараа хүнд зүйл өргөх дээд чадварыг олон хүний дундаж дээр тогтоосон бөгөөд дараа нь хоёр хүн өргөх хэмжээ, дөрвөн хүн өргөх хэмжээ, найман хүн өргөх хэмжээ гэж тус тусад нь гаргаж харьцуулан дүгнэсэн байна.

Нэг хүний өргөснийг хоёрт үржүүлэх, дөрөвт үржүүлэх маягаар нийт өргөх хэмжээ гарна гэсэн хүлээлттэй байсан бөгөөд нэг хүн 100 кг, хоёр хүн хамтдаа 200 кг бүр түүнээс ч хамаагүй илүү өргөнө хэмээн тооцоолж байв. Тэр үед, мөн одоо ч тэр баг бүлэг хүмүүсийн бүтээмж ганцаарчилсан бүтээмжээс илүү гэсэн ойлголт байдаг нь уг туршилтаар бүрэн үгүйсгэгдсэн ажээ. Хоёр хүн хамтдаа нэг хүний хоёр удаа өргөсөн хэмжээний 93%, найман хүн хамтдаа нэг хүний өргөснийг наймд үржүүлсэн хэмжээний 49%-г л өргөдөг болох нь тогтоогджээ.

Зөвхөн өргөлтөөр бус олс татах хүчийг шалгахад мөн л нэг хүний үзүүлэх үзүүлэлтээс бүлэг хүмүүсийн татах хүч, дээр дурдсан хэмжээний уналттай гарч байсан байна. Энэ нь хүн өөрийн хүчийг гаргахдаа дээд үзүүлэлттэй, олуулаа болохоор нэг нэгэндээ найдан буурдаг болохыг харуулсан байна.

Үүнтэй холбоотойгоор хүмүүсийн сэтгэхүйг нэгэн жижиг тосгонд тохиолдсон түүхтэй харьцуулан тайлбарласан байна. Тэр тосгоныхон баяраар нэг нэг хувин дарс авч ирж торхонд хийж түүгээрээ найрлахаар шийдэцгээж хүн бүр хувин дарсаа авч ирж юүлсэний дараа амстал тэр чигтээ цэвэр ус байсан гэнэ. Энэ нь хүн бүр нэг хувин ус авч ирэхдээ бусдын дарстай холилдоод мэдэгдэхгүй гэж тооцсонтой холбоотой байжээ. Ер нь хүмүүсийн энэ сэтгэлгээ олуулаа үед зонхилж байдгийг харуулсан туршилт байсан бөгөөд энэхүү “Рингельманы эффект”-ийг өөрчлөх нийгэм-сэтгэл зүйн арга одоо хүртэл гараагүй байгаа нь сонирхолтой юм. Мөн хэчнээн олон хүн хамт нэг төрлийн ажил гүйцэтгэж байна, төдий чинээ хүн бүр идэвхи зүтгэлгүй болдог байна.



Хүмүүсийн харилцан ойлголцлыг дагалдах хамтын үйл ажиллагаа нь харилцан үйлдлийн дээд түвшин болон гарч ирдэг байна. Харилцан ойлголцол нь хувь хүмүүсийн харилцан үйлдлийн хэлбэр бөгөөд харилцагчийн тухайн үеийн үйлдлийн агуулга, бүтэц ба байж болох ээлжит үйлдлийг ухамсарладаг, түүнчлэн нэгдмэл зорилгодоо хүрэхийн тулд харилцан

дэмжлэг үзүүлдэг, бие биесээ ойлгодог байдал юм. Харилцан үйлдлийг бие хүмүүс хоорондын ба бүлэг хоорондын гэж ялгадаг.

Харилцан үйлдлийн доод түвшин нь хүмүүсийн хооронд зөвхөн мэдээлэл солилцох зорилготой нэг талын “физик” нөлөөлөл эсвэл ихээхэн хялбаршуулсан анхны энгийн холбоо ба тодорхой учир шалтгааны улмаас харилцаа нь өөрийн зорилгод хүрч чадахгүй тал бүрээр хөгжихгүй байж болно.

Эриксон хүний нийгэмтэй харилцах харилцаанд гол анхаарлаа хандуулж өөрийн онолоо боловсруулсан. Түүний хувьд хүн төрөлхтөнд түгээмэл нийгэм-сэтгэлзүйн хөгжлийн үе шатыг бодгаль хүн дамждаг. Хөгжлийн үе шат болгон нь тодорхой хямралт үед эхлэх бөгөөд эдгээр үе шат бүрд байх эерэг, сөрөг тал бүхий хямралыг шат дараалан эерэгээр шийдсэн тохиолдолд өөрийгөө бүрэн дайчилсан бие хүн төлөвшиж нийгэм хөгжинө гэж үздэг.

Нийгмийн хөгжилд хүргэхийн тулд хүмүүсийн дунд нэгдмэл орчинг бий болгох хэрэгтэй. Энэ нь харилцан ойлголцол ба бүлгийн сэтгэлгээ юм. Хувь хүний хариуцлага өндөр байх тусам нийгмийн залхуурал бага байдаг.

Бүлгийн сэтгэлгээ нь бүлгийн нормыг хувь хүн өөртөө шингээж авснаас болж шүүмжлэлт сэтгэлгээг санамсаргүйгээр дарахыг тодорхойлдог. Өөрөөр хэлбэл

тухайн хүн бусад бүлгийн гишүүдэд сэтгэл дундуур байхаас эмээж, өөр хувилбарт шүүмжлэх чадвараа золиосолдог. Бүлэг нь хэр нягтралтай байх тусам гишүүд нь хуваагдахаас зайлсхийх хүсэл эрмэлзэлтэй байдаг.

Английн эрдэмтэн И.Жанис бүлгийн сэтгэлгээний найман шалтгааныг тодорхойлжээ.

1. Халдашгүй байдал
2. Хуурамч оновчтой байдал.
3. Бүлгийн ёс суртахуун
4. Мэдсэн ч мэдээгүй дүр
5. Үнэнч байдал
6. Өөртөө хяналт тавих
7. Эв нэгдэл
8. Хамтрагчаа хамгаалагчид
9. Туйлшралын эффект.

Хүн өөрийгөө болон бусдыгаа дэмжиж асран халамжилснаар өөртөө итгэх итгэл болон өөрийн нөөц бололцоог нэмэгдүүлнэ. Мөн хувь хүнийг болон бүлгийг хамгийн боломжит, зөв эерэг арга замаар эдгээх болон сэргээж түүнийгээ батжуулах ирээдүйнхээ талаарх итгэлийг дахин бэлэглэдэг гэсэн санаанд суурилдаг юм. Иймд бүлэгт нийгэм сэтгэл зүйн дэмжлэг хэрэгтэй болдог юм.

Нийгэм сэтгэл зүйн дэмжлэг гэдэг нь хүний сэтгэл зүйн болон нийгмийн хэм хэмжээ хоорондын хөдөлгөөнт харилцааг хэлдэг. Сэтгэл зүйн хэм хэмжээ гэдэгт дотоод сэтгэл, сэтгэл хөдлөл, санаа бодол, мэдрэмж болон хүний гаргаж буй хариу үйлдлүүд

(баярлах, хашгирах, гуниглах гэх) зэргийг хамруулна.

Нийгмийн хэм хэмжээ нь хүн хоорондын харилцаа, гэр бүл болон олон нийтийн харилцаа холбоо, нийгмийн үнэт зүйл болон соёл зэргийн цогц юм. Нийгэм сэтгэл зүйн дэмжлэг нь тухайн хүн өөрийгөө болон бусдыгаа гүн стресс болон уй гашуунаас хэрхэн хамгаалах талаар сургаж, мөн нийгмийн харилцаа холбоонд эргэн ороход чиглүүлж сургадаг.

Нийгэм сэтгэл зүйн дэмжлэг нь хүн амьдралаа дахин босгох, өөртөө итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх, зохион байгуулалттай үйл ажиллагаанд нэгдэх, хэвийн амьдралдаа ороход туслах зэрэг томоохон алхамууд бий болно.

Өнөөдөр монголын нийгэмд хувь хүний мөн чанар нь нийгэм сэтгэл зүйн тулгамдсан хэрэгцээ билээ. Хэрэгцээ бол бие хүний (нийгмийн бүлэг) зүгээс бодитой хэрэгжүүлэх болон хөгжүүлэхэд үйл ажиллагааны тодорхой төрөл, нөхцөл, арга хэрэгслийн хувьд гачигдаж буй нийгмийн харьцаа

хандлага юм. Иймд бид хувь хүмүүсийн үйл ажиллагаа, сэтгэл зүйд хамаарах бодлого, хөтөлбөр, эрүүл мэнд, харилцаа, ёс зүй зэрэг хүний хөгжилд чиглэсэн мэдлэг, чадамжийг олгох хэрэгтэй байна.

### НОМ ЗҮЙ

1. Управление персоналом”. Словарь-справочник. Эффект социальной лени (Эффект Рингельмана). <https://psyfactor.org/personal/personal25-06.htm>
2. “The psychological theory that explains why you’re better off working solo” By Tobias van Schneider, November 30, 2016 <https://clck.ru/GCWhj>Источник
3. Forsyth, D. R. (2006). Performance. In Forsyth, D. R., Belmont: CA, Wadsworth
4. Ringelman Effect. <https://psychology.iresearchnet.com/social-psychology/group/ringelmann-effect/>Источник: <https://psychosearch.ru/napravleniya/social/662-ringelman-effect>
5. Лисуков В. В. Скрытые ресурсы управления персоналом. Эффект Пигмалиона // Актуальные вопросы экономических наук. – 2010.Источник: <https://psychosearch.ru/teoriya/psevdopsikhologiya/760-lozh-astrologicheskikh-predskazaniy-pochemu-chelovek-verit-goroskopam>