

TRADITIONAL VERSUS CYBER WORKPLACE BULLYING: MECHANISMS LEADING TO EMPLOYEE BURNOUT

Altantsetseg Battulga^I, Munkhtuya Rentsendorj^{II}

Abstract: Workplace bullying is a common psychosocial stressor in modern organizational settings, significantly undermining employee well-being, job performance, and overall organizational effectiveness. In-person bullying typically involves frequent, negative behaviors from colleagues or supervisors, such as neglect, belittlement, and verbal abuse, whereas cyberbullying occurs through digital communication channels, targeting employees' reputation, personal space, and social interactions. This study investigates the direct effects of both in-person and cyberbullying on employee disengagement using data from 150 employees in Mongolian business organizations. Results indicate that both forms of bullying increase psychological exhaustion, thereby intensifying disengagement. These findings offer theoretically informed guidance for organizational practice, emphasizing the need to detect and prevent workplace bullying and to implement policies that protect employees' psychological well-being.

Keywords: Workplace bullying, Cyberbullying, Employee burnout, Emotional exhaustion, Psychological safety

АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ БИЕТ БОЛОН ЦАХИМ ДАРАМТ АЖЛААС ХАЛШРАХ БАЙДАЛД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

Хураангуй: Ажлын байрны дарамт нь орчин үеийн байгууллагын орчинд түгээмэл тохиолддог сэтгэл зүйн стресс үүсгэгч хүчин зүйл бөгөөд ажилтны сайн сайхан байдал, ажлын гүйцэтгэл, байгууллагын үр ашигт ноцтой сөрөг нөлөө үзүүлдэг. Биет дарамт нь хамт олон болон удирдлагын зүгээс илрэх системтэй, үл тоомсорлох, доромжлох зэрэг сөрөг харилцааны давтамжтай үйлдлээр илэрдэг бол цахим дарамт нь цахим харилцааны хэрэгслээр дамжуулан ажилтны нэр хүнд, хувийн орон зай, нийгмийн харилцаанд халдах шинжтэй байдаг. Энэ судалгаа нь Монголын бизнесийн байгууллагын 150 ажилтнаас цуглуулсан өгөгдөлд үндэслэн биет болон цахим дарамт тус бүрийн ажлаас халшрах байдалд үзүүлэх шууд нөлөөллийг регрессийн шинжилгээнд үндэслэн үнэлсэн. Судалгааны үр дүн нь хоёр хэлбэрийн дарамт сэтгэл зүйн туйлдлыг нэмэгдүүлж, халшрах байдлыг эрчимжүүлдэг болохыг харуулсан. Эдгээр үр дүн нь байгууллагын түвшинд дарамтыг илрүүлэх, урьдчилан сэргийлэх, ажилтны сэтгэл зүйн аюулгүй байдлыг хангах бодлого боловсруулах ажилагаанд онолын үндэслэлтэй зөвлөмж санал болгож байна.

Түлхүүр үгс: ажлын байрны дарамт, цахим дарамт, ажлаас халшрах байдал, сэтгэл зүйн туйлдал, сэтгэл зүйн аюулгүй байдал

^I School of Management, Mongolian University of Science and Technology,
(E-mail): b.altantsetseg@must.edu.mn

^{II} School of Management, Mongolian University of Science and Technology,
(E-mail): hrnuugii@gmail.com

I. Удиртгал

Ажлын байрны дарамт нь байгууллагын сэтгэл зүйн эрсдлийн чухал хүчин зүйл бөгөөд ажилтны урт хугацааны сэтгэл зүйн тогтвортой байдал, ажлын үр дүн, байгууллагын үйл ажиллагааны үр ашигт гүнзгий нөлөөлдөг болохыг олон улсын судалгаанууд онцолдог (Forssell, 2016; Genga & Babalola, 2024; Oguz et al., 2023). Ажлын орчин дахь дарамт нь уламжлалт биет хэлбэрээс гадна цахим сувагт шилжих болсон нь орчин үеийн судалгаанд шинэ чиг хандлага бий болгож байна. Нүүр тулсан буюу биет дарамтаас ялгаатай нь цахим дарамт нь цаг хугацаа, орон зайн хязгаарлалтгүйгээр дижитал суваг ашиглан хувийн орон зай, цаг хугацаа, нэр хүнд, нийгмийн харилцаанд нөлөөлөх шинжтэй (Einarsen, 2000; Ur Rehman, 2025; Weatherbee, 2010). Цахим орон зайд шууд нүүр тулсан бус харилцаанд хүмүүс бодит харилцаанаас илүү ёс зүйгүй, ухамсаргүй зориг, хариуцлагагүйгээр оролцдогоороо дарамтыг улам даамжруулдаг.

Сүүлийн арван жилд цахим дарамт нь уламжлалт дарамтын үр дагавартай төстэй боловч илрэх механизм, давтамж, хохирол үүсэх цар хүрээний хувьд давуу шинжтэй болох нь онцлогт тооцогдож байна (Forssell, 2016; Sanchez, 2025). Судалгааны үр дүнгээс харахад биет болон цахим дарамтын аль аль нь ажилтны сэтгэл зүйн туйлдал, стрессийн түвшинг нэмэгдүүлэх замаар ажил мэргэжлийн халшралд хүргэдэгийг харуулдаг (Einarsen et al., 2011; Malik et al., 2019). Сэтгэл зүйн туйлдал нь халшралын төв үзүүлэлт бөгөөд дарамт—туйлдал—халшралын гэсэн хамаарлын тодорхой гинжин шалтгааныг илэрхийлдэг (Maslach et al., 2001; Maslach & Leiter, 2016).

Гэвч биет болон цахим дарамтын ялгаатай нөлөөллийн механизм, байгууллагын орчин, соёлын онцлогоос хамаарч өөр өөрөөр илэрч болох байдал нь одоог хүртэл хязгаарлагдмал судлагдсан асуудал байна. Олон улсын судалгаанд хүчтэй судлагдсан энэхүү сэдэв хөгжиж буй орнуудад, ялангуяа Монголын байгууллагын соёлын нөхцөлд хэрхэн илрэх талаар бодит өгөгдөл дутмаг хэвээр байна. Иймээс биет болон цахим дарамтын харилцан ялгааг тодорхойлж, тэдгээрийн ажлаас халшрах байдалд үзүүлэх нөлөөг Монголын нөхцөлд судлах нь онолын хувьд шинэ мэдлэг бий болгох, практикийн хувьд сэтгэл зүйн эрсдэлийн удирдлагад хувь нэмэр оруулна.

Иймд энэхүү судалгааны зорилго нь Монголын бизнесийн байгууллагын

ажилтнуудын дунд биет болон цахим дарамт нь ажлаас халшрах байдалд хэрхэн нөлөөлдөг механизмыг илрүүлэх бөгөөд энэ нь өмнөх судлагдаагүй судалгааны орон зайг нөхөх онцгой ач холбогдолтой юм. Арга зүйн хувьд ажил мэргэжлийн дарамтын хоёр хэлбэрийн хооронд харьцуулан шинжлэх замаар Монголын байгууллагын нөхцөлд эмпирик нотолгоо санал болгоно. Уг судалгааны үр дүн нь байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, сэтгэлзүйн аюулгүй байдлын тогтолцоог боловсронгуй болгоход чиглэсэн хэрэгжүүлэхүйц зөвлөмж гаргахад суурь мэдээлэл олгоно.

II. Онолын тойм судалгаа, таамаглалууд

Ажлын байрны дарамт (workplace bullying) нь зөвхөн хувь хүний сөрөг зан үйл бус, харин эрх мэдлийн тэнцвэргүй байдал, харилцааны динамик, байгууллагын соёл, удирдлагын зохицуулалтын түвшинтэй нягт уялддаг. Энэхүү харилцаанд дарангуйлагч талын дарамтыг өдөөх магадлалтай зан төлөвт нарциссизм, уур хилэн өндөр байх, түгшүүртэй зан төлөв давамгайлах зэрэг сэтгэл зүйн шинжүүд ордог. Нарциссист ажилтнууд шүүмжлэлийг тэсвэрлэх чадвар сул, өөрийн давуу байдлыг хадгалах зорилгоор бусдыг гутаах, доош хийх зан үйлийг үйлдэх магадлал өндөртэй байдаг. Уур хилэн өндөртэй хүмүүс стрессийг гадна тал руугаа чиглүүлж, үл ялиг өдөөлтөд хүчтэй хариу үзүүлэх хандлагатай. Түгшүүр өндөртэй хүмүүс харилцааны үл ойлголцлыг “аюул” гэж хүлээн авч, хяналт тогтоох зорилгоор дарамт үзүүлэх магадлалтай. Мөн өмнө нь өөрсдөө дарамтад өртөж байсан ажилтнууд дараа нь дарангуйлагч болж илрэх нь түгээмэл байдаг ажээ (Hauge et al., 2009).

Дарамтын харилцаанд дарамтад өртөгчид зөвхөн “сул дорой” хүмүүс байдаггүй. Зарим тохиолдолд ямар ч шалтгаангүйгээр дургүй байх, эсвэл тухайн ажилтан өөрт нь ямар нэг муу зүйл хийгээгүй байсан ч атаархах, өөрийн чадваргүй байдлыг үл хүлээн зөвшөөрөх, боломжоо булаалгасан мэт санагдах, эсвэл өөрийнх нь дургүй хэн нэгэнтэй ойр дотно гэсэн өчүүхэн шалтгаанууд сөрөг харилцаа, ажлын байрны дарамтын шалтгаан болж байдаг. Ажлын байранд дарамтын шалтгаан бусдыг үл хүлээн зөвшөөрөх, өөрийн ашиг сонирхлыг тэргүүнд тавихаас эхлэлтэй ёс суртахуунгүй, амиа хичээсэн хүмүүнлэг бус зан үйл юм.

Сөрөг сэтгэл хөдлөл давамгайлсан ажилтнууд үл ойлголцлыг хүчтэй хүлээн авч, дарамтад өртөх эсвэл дарангуйлагч болох магадлал өндөр. Хэт өндөр гүйцэтгэлтэй,

хариуцлагатай ажилтнууд өрсөлдөөн, атаархлын бай болж, нэр хүнд унагах, хамт олон дунд ганцаардуулах гэх мэт хэлбэрийн дарамтад өртөх эрсдэл нэмэгддэг. Түүнчлэн багийн бусдаас илүү ялгарах хүсэл, өөр үнэт зүйл, өөр харилцааны хэв маягтай ажилтнуудыг “өөр” гэж хүлээн авч дарамтлах хандлага нэмэгддэг байна (Terper et al., 2011).

Ажлын байрны дарамтын хүчтэй суурь нь байгууллагын орчин, удирдлагын арга барилтай холбоотой байх боломжтой. Итгэлцэл сул байх, удаан үргэлжилсэн харилцааны зөрчил зэрэг нь дарамтын эхлэл болдог. Удирдлагын зүгээс дэмжлэг үзүүлэхгүй байх, шударга бус шийдвэр гаргах, зөрчилдөөнийг үл тоодог байгууллагад дарамт хамгийн хурдан тархдаг (Hershcovis & Reich, 2015). Өндөр ажлын ачаалал, стресстэй орчин уур бухимдал, хамтын ажиллагааны алдагдлыг бий болгож, дарамтын эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг. Мөн бодлогын хяналт сул, ялгаварлалын журам тодорхойгүй, байгууллагын соёл сул үед дарамт системийн түвшинд тогтох магадлалтай.

Hershcovis, Reich (2015) нь ажлын байрны дарамт нь дарангуйлагчийн зан төлөв, зорилтот ажилтны онцлог, байгууллагын орчны нөлөөлөл гэсэн гурван хүчин зүйлийн харилцан үйлчлэлээр үүсдэг нийлмэл байгууллагын сэтгэл зүйн үзэгдэл гэж үзжээ. Иймд ажлын байрны дарамтыг бууруулахын тулд хувь хүний зан төлөвөөс гадна байгууллагын тогтолцоо, удирдлагын дэмжлэг, ажлын орчны динамикийг цогцдоор нь авч үзэх шаардлагатай. Ажлын байрны дарамт нь ажилтан байгууллагын хүрээнд хөдөлмөр эрхлэх явцад үүсдэг сөрөг зан үйлийн нийлмэл хэлбэр бөгөөд байгууллагын менежмент, хүний нөөцийн бодлого, удирдахуйн чанартай шууд хамааралтай үзэгдэл юм. Байгууллагын менежментийн үндсэн зорилго бол хүний нөөцийг хамгийн үр ашигтай, өндөр бүтээмжтэй ажиллуулахад оршдог бөгөөд хүн нь бусад нөөцөөс илүү онцлог, эмзэг, оновчтой зохион байгуулалт шаарддаг нөөц гэдгийг судлаачид онцолдог. Ж.Сарантуяа (2024) нь ажлын байрны дарамтыг бууруулахад байгууллагын соёл, удирдлагын оролцоо, хүний нөөцийн бодлогын чанар шийдвэрлэх үүрэгтэй болохыг өөрийн диссертацид тодотгон тэмдэглэсэн.

Орчин үеийн байгууллагын дижиталжилт өргөжин тэлэхийн хэрээр ажлын байрны дарамтын уламжлалт хэлбэр нь цахим орчинд шилжин, ажлын байрны цахим дарамт гэх шинэ үзэгдэл бий болсон. Forssell (2016)–ийн тодорхойлсноор цахим дарамт нь

цахим харилцааны хэрэгслүүд (имэйл, байгууллагын чат, мессеж, социал сүлжээ, дотоод платформ гэх мэт)—ийн оролцоотойгоор давтагдсан, зориудын, хор хөнөөлтэй зан үйл илэрч, ажилтны нэр хүнд, сэтгэл санаа, ажлын орчны аюулгүй байдалд сөргөөр нөлөөлдөг үзэгдэл юм гэжээ.

Цахим дарамтын гол онцлог нь цаг хугацаа, орон зайн хязгааргүй байдал, дарамтад өртөгсөд ажлын бус цагаар ч мессеж, цахим пост, цахим халдлагад өртөх боломжтой. Аноним байдал буюу нэр нь үл мэдэгдэх этгээд дайралт хийх боломжтой, хурдан тархах ба олон нийтийн хараанд өртөх эрсдэл нэг пост, зураг, мэдээлэл богино хугацаанд олон хүнд түгээгдэх боломжтой байдаг. Байгууллагын хяналт сул, дотоод журам, цахим бодлого хангалтгүй үед энэ хэлбэрийн дарамт илүү амархан тогтмолждог. Эдгээр онцлогууд нь цахим дарамтыг уламжлалт ажлын байрны дарамтаас илүү хор хөнөөлтэй, зохицуулахад хүндрэлтэй болгодог. Судалгаагаар цахим дарамт нь ажилтны түгшүүр, айдас, нийгмийн тусгаарлалтыг нэмэгдүүлдэг бөгөөд энэ нь стрессийн шинэ учир шалтгаан болж буйг харуулж байна (Weatherbee, 2010).

Ажлаас халшрах байдал нь хүний сэтгэл хөдлөл, эрч хүчний нөөц тасралтгүй алдагдаж сульдах, ажлын орчноос хөндийрөх, ганцаардах мэдрэмжийг авах, ажлаа хийх урам зориггоо алдах байдлыг илэрхийлдэг. Ажилтанд сэтгэл санаа, бие махбодийн туйлдрал үүсэх гол шалтгаанд удаан хугацааны стресс, сөрөг харилцааны орчин, ажлын ачааллын өсөлт, дэмжлэггүй удирдлага, ажлын байрны биет болон цахим дарамт зэрэг хүчтэй стрессорууд багтдаг. Эдгээр дарамтын хэлбэрүүд ажилтны сэтгэл зүйн бат бөх байдлыг сулруулж, өөртөө итгэх итгэл, урам зориг, дотоод хамгаалах механизм буурахад хүргэдэг. Ажлын байрны дарамт нь уламжлалт харилцааны орчинд илэрдэг бол цахим дарамт нь цахим орчинд давтагдсан, хязгааргүй, далд хэлбэрээр үргэлжилдэг нь сэтгэл санааны туйлдрал үүсэх эрсдэлийг улам нэмэгдүүлдэг (Forssell, 2016). Хоёр төрлийн дарамт өөр сувгаар илрэх боловч эрх мэдлийн тэнцвэргүй байдал, зорилтот ажилтныг хамгаалах боломжгүй болгох, системтэй давтамжтай сөрөг зан үйл зэрэг ижил суурь механизмтай.

Нөөцөө хадгалах онол (conservation of resources theory)—ийн үүднээс дарамтад өртөх нь ажилтны сэтгэл зүйн нөөцийг (эрч хүч, итгэлцэл, сэтгэл хөдлөлийн тогтвортой

байдал) тасралтгүй багасгаж, улмаар сэргэх чадвар нь буурч, ажлаас халшрах байдалд хүргэдэг (Hobfoll, 1989). Хүн сэтгэл зүйн, нийгмийн, цаг хугацааны нөөцөө хамгаалах, хадгалах, нэмэгдүүлэх сонирхолтой байдаг байна. Харин ажлын байрны дарамт нэмэгдэх, удаан хугацаанд үргэлжлэх үед ажилтаны сэтгэл зүйн нөөц шавхагдаж, стресс өндөрснө. Ажилтны сэтгэл зүйн нөөц шавхагдах нь сэтгэл зүйн туйлдалтаар илэрч, ажилтан улмаар ажлаас халшрах байдалд хүрдэг. Биет дарамт сэтгэл зүйн нөөцийн байнга хорогдуулдаг механизмтай, энэ нь цахим дарамтын үед цаг хугацаа, орон зайнаас үл хамаардагаараа ажилтны хичээл чармайлтаас үл хамааран ямар ч хаалтгүйгээр нөөцийн алдагдлыг тасралтгүй үүсгэдэг (Hobfoll, 1989; Maslach et al., 2001).

Уламжлалт дарамтын хэлбэр буюу биет дарамтын үед байгууллагын дэмжлэг хамгаалах үүрэг гүйцэтгэж болох ч цахим орчин дахь дарамтын үед энэ нөлөө сул байдаг нь судалгаагаар батлагдсан (Genga & Babalola, 2024). Ажлын байрны дарамт, ажлын байрны цахим дарамт нь хоорондоо уялдаатай, дарангуйлагч нь давхцсан, харилцан өдөөгч стрессийн хэлбэрүүд бөгөөд тэдгээрийн нийлмэл нөлөө ажилтны сэтгэл санааны туйлдрал үүсэх үндсэн шалтгаан болдог. Энэ гурван үзэгдлийг нэгтгэн авч үзэх нь байгууллагын сэтгэл зүйн орчныг гүнзгий ойлгох, ажилтны сайн сайхан байдлыг хамгаалах арга хэмжээг бодлогын түвшинд боловсруулахад чухал ач холбогдолтой.

Ажлын байрны биет дарамт нь ажилтанд давтагдсан, зориуд чиглэсэн сөрөг харилцааны хэлбэр бөгөөд доош хийх, үл тоомсорлох, шүүмжлэх, хэт хяналт тавих, ажлын орчноос, хамт олноос тусгаарлах зэрэг зан үйлээр илэрдэг. Ийм төрлийн биет дарамт нь ажилтны сэтгэл зүйн тогтвортой байдал, ажлын урам зориг, сэтгэл хөдлөлийн тэсвэрт байдалд хүчтэй нөлөөлж, стрессийн хуримтлал бий болгодог (Einarsen et al., 2011; Hershcovis & Reich, 2015). Нөөцөө хадгалах онолын хүрээнд энэ төрлийн дарамт нь ажилтны сэтгэл зүйн болон эрч хүчний нөөцийг тасралтгүй алдагдуулж, нөөц дууссан төлөв (resource depletion) рүү аажмаар шилжүүлдэг (Hobfoll, 1989). Нөөцийн ийм алдагдал нь ажилтны сэтгэл хөдлөлийг хэвийн байлгах чадварыг сулруулж, улмаар ажлаас халшрах байдал үүсэх үндсэн механизм болдог. Bowling, Beehr (2006) нь ажилтныг байнгын дарамт, үл тоомсорлолд өртөх үед тэдний сэтгэл зүйн тэсвэр, ажиллах урам зориг, стресс даван туулах чадвар эрс

буурдаг болохыг тогтоосон. Мөн Hauge et al. (2010) ажлын байрны биет дарамтын давтамж ихсэхийн хэрээр ажилтны сэтгэл санааны туйлдал илүү өндөр түвшинд хүрдэгийг эмпирик судалгааны үр дүнд баталсан. Тиймээс уг судалгаа нь дээрхэд үндэслэн дараах таамаглалыг дэвшүүлж байна.

Таамаглал 1. Ажлын байрны биет дарамт нэмэгдэх тусам ажилтны ажлаас халирах байдал нэмэгдэнэ.

Ажлын байрны цахим дарамт нь дижитал харилцааны орчинд давтагдсан, зорилтот ажилтанд чиглэсэн сөрөг зан үйлээр илэрдэг бөгөөд уламжлалт дарамтаас ялгаатай нь нэргүй цахим хэрэглэгчээс ирж болох ба ажилтны хувийн цаг хугацаа болон орон зайд хязгааргүйгээр халдан, тасралтгүй үргэлжлэх боломжтой (Forssell, 2016). И-мэйл, байгууллагын чат, дотоод платформууд, мессеж, олон нийтийн сүлжээ зэрэг ажлын харилцааны сувгаар бусдыг айлгах, доромжлох, нэр төрийг нь гутаах, олон нийтийн өмнө эвгүй байдалд оруулах, үнэн мэт гүтгэх зэрэг зан үйлийн давтамж нь ажилтны сэтгэл зүйн аюулгүй байдалд хүчтэй дарамт үзүүлдэг.

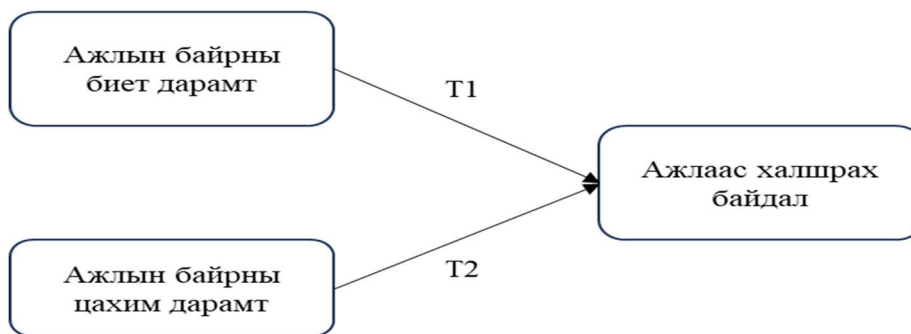
Цахим дарамт нь ажилтны хувийн орон зай руу халдаж, ажлын бус цагаар стресстэй байдал үүсгэх онцлогтой учраас уламжлалт дарамтаас илүү хүчтэй сэтгэл зүйн нөлөө үзүүлдгийг судлаачид онцолдог (D'Cruz & Noronha, 2013). Ажилтан цахим орчинд үлдээсэн сөрөг мессеж, пост, үл үзэгдэх хяналт, нэртэй болон нэргүй дайралтуудыг байнга санагалзаж, түгшүүр, айдас, эргэлзээтэй байдлын төлөвт ордог нь сэтгэл санааны туйлдалын анхны шинжүүдийг бий болгодог. Эмпирик судалгаагаар цахим дарамтад өртсөн ажилтнуудын сэтгэл санааны туйлдалын түвшин уламжлалт дарамтад өртөгсдөдөөс илүү өндөр байдаг гэжээ. Farley et al. (2016) ажлын байрны цахим дарамт нь сэтгэл зүйн туйлдлын хамгийн хүчтэй урьдчилсан хүчин зүйлсийн нэг болохыг тогтоосон. Мөн D'Cruz, Noronha (2013) нь цахим дарамтын давтамж, нэргүй байдал болон нийтэд хүрэх хурд нь ажилтны сэтгэл зүйн нөөцийг богино хугацаанд шавхаж, сэргэх боломжийг бууруулдаг гэж дүгнэсэн. Нөөцөө хадгалах онолын хүрээнд цахим дарамт нь ажилтны сэтгэл зүйн нөөц болох эрч хүч, сэтгэл хөдлөлийн тогтвортой байдал, өөртөө итгэх итгэлийг тасралтгүй алдагдуулж, улмаар сэтгэл санааны туйлдалд хүргэдэг. Цахим орчин нь “тасралтгүй дарамт”-ын хэлбэрийг бий болгосноор нөөцийн алдагдлын процессыг улам түргэсгэж, тогтмолжуулдаг (Hobfoll, 1989; Forssell, 2016). Цахим дарангуйлагч нь

өөрийн дарамт үзүүлж буй хүндээ илүү төвөг удах үүднээс ажлын бус цаг, хувийн орон зайд дайралт хийх сонирхолтой байдаг. Цахим шилжилтийн сүүдэр болсон ёс зүй, ёс суртахуунгүй хүний зан үйлийг бууруулахын тулд байгууллага, удирдлага ажилтны өмнө хариуцлага хүлээх, ажлын байрны сэтгэл зүйн эрүүл мэндийг хамгаалах үүрэгтэй.

Уг судалгаа нь дээрх онолын үндэслэл болон олон улсын судалгааны үр дүнд тулгуурлан дараах таамаглалыг дэвшүүлэв.

***Таамаглал 2.** Ажлын байрны цахим дарамт нэмэгдэх тусам ажилтны ажлаас халхрах байдал нэмэгдэнэ.*

Мөн уг судалгааны онолын загварыг Зураг 1-т дүрслэв.



Зураг 1. Судалгааны онолын загвар

III. Судалгааны хэсэг

Улаанбаатар хотод үйл ажиллагаа явуулдаг Хүнс үйлдвэрлэлийн салбарын компанийн үйлдвэрлэл, борлуулалт түгээлт, санхүү хангамж, маркетинг, захиргаа хүний нөөц, инженер техникийн албадын нийт 150 ажилтны дунд судалгааг зохион байгуулсан. Ажилтнуудын ажлын ачаалал, цахим харилцааны идэвхжил, үйлдвэрлэлийн дарамттай орчин зэрэг хүчин зүйлс нь ажлын байрны дарамт болон цахим дарамтын түвшинг судлах боломжийг бий болгосон бөгөөд эдгээр үзэгдлийг өмнөх судалгааны тодорхойлолт, онолын ойлголтуудтай уялдуулан хэмжсэн (Einarsen et al., 2011; Vranjes et al., 2017; Farley et al., 2016).

Судалгааны өгөгдөл: Судалгаанд хамрагдсан 150 ажилтны 90 (60%) эрэгтэй, 60

(40%) эмэгтэй ажилтантай ба 62% нь гэрлэсэн, 64.1% нь дээд боловсролтой байна. Судалгаанд оролцогчдын хувьд 34 хүртэлх насныхан 90 (60.1%), 35-44 насныхан 52 (34.7%), харин 45-аас дээш насныхан 8 (5.3%) байна. Нийт ажилласан жилээр нь харвал 60% (90 хүн) нь 1 хүртэлх жил ажилласан шинэ ажилтнууд, 1-5 жил ажиллаж буй ажилчид 24.7% (37 хүн), 6-10 жил 14.7% (28 хүн), 1 хүн буюу 0.7% нь 10-аас дээш жил ажилласан байгаа ба харьцангуй залуу, шинэ ажилчид судалгаанд хамрагдсан байна. Судалгаанд хамрагдсан нийт ажилтнуудын 53% (78 хүн) гүйцэтгэх шатны ажилтан, 40% (60 хүн) нь дунд шатны удирдлагууд, 8% (12 хүн) удирдах ажилтан байсан.

Хүснэгт 1. Хүн ам зүйн мэдээлэл

Хувьсагч	Ангилал	Тоо	Хувь
Хүйс	Эмэгтэй	90	60
	Эрэгтэй	60	40
Нас	18-24	23	15.3
	25-34	67	44.7
	35-44	52	34.8
	45-54	7	4.7
	55-аас дээш насны	1	0.7
Гэрлэлт	Гэрлээгүй	57	38
	Гэрлэсэн	93	62
Хүүхдийн тоо	Хүүхэдгүй	52	34.7
	1 хүүхэдтэй	35	23.3
	2 хүүхэдтэй	36	24
	3 хүүхэдтэй	17	11.3
	4-өөс дээш хүүхэдтэй	10	6.7
Боловсролын түвшин	Бүрэн бус дунд	14	9.4
	Бүрэн дунд	21	14
	Тусгай дунд	15	10
	Бакалавр	79	52.7
	Магистр	16	10.7
	Доктор	1	0.7
Албан тушаал	Гүйцэтгэх шат	78	53
	Дунд шат	60	40
	Дээд шат	12	8
Нийт ажилласан жил	1 жилээс бага	90	60
	1-3 жил	36	24
	3-5 жил	1	0.7

	5-10 жил	28	14.7
	10-с дээш жил	1	0.7
Сарын орлого (₮)	800,000-1,500,000	29	19.3
	1,500,000-2,500,000	36	24
	2,500,000-3,500,000	29	19.3
	3,500,000-с дээш	56	37.3

Судалгааны хувьсагчдын хэмжилт:

Ажлын байрны биет дарамт: Үүнийг Einarsen et al. (1994)–ийн боловсруулсан Negative Acts Questionnaire (NAQ)–ийн үндсэн дээр тодорхойлсон бөгөөд энэ нь ажлын орчинд тохиолддог ил, далд хэлбэрийн дарамт шахалтын гурван дэд хэмжүүрийг хамарна. Үүнд: ажлын ачаалаар дарамтлах үйлдэл, хүн хоорондын харилцааны дайсагнасан зан үйл, мэргэжлийн нэр хүндэд халдсан үйлдлүүд багтана. Асуулт бүрийг оролцогчид 1 (“Огт нийлэхгүй”)–ээс 5 (“Бүрэн санал нийлнэ”) гэсэн таван түвшний Лайкерт шкалаар үнэлсэн. Асуулгын найдвартай байдал Кронбах альфа 0.884 байгаагаар тогтоогдсон, шинжилгээнд хүчин зүйлийн шинжилгээнээс үлдсэн 5 асуултын хариултын дундаж утгыг тооцож ашигласан.

Хүснэгт 2. КМО, Bartlett-ын тесст

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.929
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4005.524
	df	300
	Sig.	0.000

Хүснэгт 3. Хүчин зүйлийн шинжилгээний үр дүн

Хувьсагчид	Асуултууд	Асуултын Кронбах альфа	Хувьсагчийн Кронбах альфа
Ажлын байрны биет дарамт	wbul03	0.742	0.884
	wbul04	0.724	
	wbul08	0.739	
	wbul09	0.759	
	wbul10	0.741	
Ажлын байрны цахим дарамт	cbul01	0.878	0.949
	cbul02	0.849	

	cbul03	0.894	
	cbul04	0.916	
	cbul05	0.866	
	cbul06	0.899	
	cbul07	0.840	
	cbul08	0.883	
	cbul09	0.876	
	cbul10	0.787	
Ажлаас халшрах байдал	burn01	0.776	0.913
	burn02	0.754	
	burn03	0.778	
	burn04	0.810	
	burn05	0.857	
	burn06	0.749	
	burn07	0.633	
	burn08	0.694	
	burn09	0.779	
	burn10	0.710	

Ажлын байрны цахим дарамт: Үүнийг Baruch (2005) болон Vranjes et al. (2017) нарын цахим орчин дахь дайсагнасан харилцааны загварыг ашиглан хэмжсэн. Асуулгын найдвартай байдал Кронбах альфа 0.949 байгаагаар тогтоогдсон, шинжилгээнд хүчин зүйлийн шинжилгээний үр дүнд 10 асуулт бүгд найдвартай нь тогтоогдож, тэдгээр асуултын хариултын дундаж утгыг тооцож ашигласан. Уг хэмжүүр нь гурван үндсэн дэд бүрдлээс тогтоно. Үүнд цахим сувгаар заналхийлэх болон дарамтлах мессеж илгээх, цахимаар хүний нэр хүндэд халдах, цахим орчинд үл хүндэтгэх байдлаар хандах. Асуулт бүрийг оролцогчид 1 (“Огт нийлэхгүй”)–ээс 5 (“Бүрэн санал нийлнэ”) гэсэн таван түвшний Лайкерт шкалаар үнэлсэн. Таамаглалын тестийг гүйцэтгэхийн өмнө асуулгын найдвартай байдлыг үнэлж, хүчин зүйлийн шинжилгээгээр найдвартай байдлын түвшинг хэмжиж, энэхүү түвшин 0.6-аас дээш асуултуудыг эцсийн шинжилгээнд ашиглах хувьсагчийн дундаж утгыг тооцоолоход ашигласан (Хүснэгт 3-г харах).

Ажлаас халшрах байдал: Maslach & Jackson (1981) нарын 10 асуулт бүхий асуулгыг Монгол хэлнээ орчуулан ашигласан. Асуулт бүрийг оролцогчид 1 (“Огт нийлэхгүй”)–ээс 5 (“Бүрэн санал нийлнэ”) гэсэн таван түвшний Лайкерт шкалаар үнэлсэн. Хүчин зүйлийн шинжилгээгээр 10 асуулт бүгд 0.6-аас дээш буюу

найдвартай байдлыг хангаж байсан тул судалгаанд оролцогч тус бүрийн 10 хариултын дундажийг тооцоолж шинжилгээнд хэрэглэсэн. Хувьсагчийн асуулгын багцын Кронбах альфа 0.913 байна.

Хүснэгт 2-т үзүүлсэн КМО ба Bartlett-ын тестийн үр дүнгээс харахад өгөгдлийн фактор шинжилгээнд тохирох байдал өндөр түвшинд байгааг харуулж байна. Судалгааны КМО үзүүлэлт 0.929 гарсан нь Kaiser (1974)-ийн ангиллаар “маш сайн” түвшинд тооцогдох бөгөөд өгөгдлийн шинж чанар хүчин зүйлсийн шинжилгээ хийхэд бүрэн тохирч буйг илтгэнэ. Мөн Bartlett-ын сферик байдлын тестийн үр дүнгээр $\chi^2 = 4005.524$, $df = 300$, $p < .001$ гарсан нь хамаарлын матриц тэг матриц биш буюу хувьсагчдын хооронд статистикийн ач холбогдолтой уялдаа байгааг баталж байна. Энэ нь хүчин зүйлсийн шинжилгээ хийх боломжтойг өндөр түвшинд нотолж байна (Field, 2017; Pallant, 2020). Иймээс судалгаанд ашигласан асуултууд нь зан үйлийн дарамт, цахим дарамт болон ажлаас халсрах үзүүлэлтүүдийн дотоод уялдаа сайтай, хүчин зүйлсийн шинжилгээг үр дүнтэй явуулах боломжтойг дээрх тестүүдийн үр дүн харуулж байна.

Хүснэгт 3-д үзүүлсэнчлэн судалгааны хувьсагч бүрийн асуултын дотоод найдвартай байдал өндөр түвшинд гарсан. Ажлын байрны биет дарамтын Cronbach's alpha нь 0.884, ажлын байрны цахим дарамтынх 0.949, ажлаас халсрах байдлынх 0.913 бөгөөд эдгээр нь хэмжүүрүүдийн дотоод уялдаа маш сайн болохыг илтгэнэ. Асуулт тус бүрийн item-level alpha нь 0.63–0.92-ийн хооронд хэлбэлзсэн нь судалгаанд ашигласан хэмжүүрүүд найдвартай, статистикийн хувьд зохистой бүтэцтэй болохыг нотолж байна.

Хүснэгт 4-д судалгаанд хамрагдсан оролцогчдын үндсэн хувьсагч бүрийн дундаж, стандарт хазайлтад суурилсан тойм статистикийг үзүүлэв. Үр дүнгээс харахад ажлын байрны биет дарамт ($M = 2.00$, $SD = 0.99$) болон ажлын байрны цахим дарамт ($M = 2.11$, $SD = 0.96$) нь дундажаас доогуур түвшинд үнэлэгдсэн ч тодорхой бүлэгт дарамтын илрэл ажиглагдсаар байна. Ажлын байрны биет дарамтын хувьд хамгийн их утга 4.6 байгаа нь зарим ажилтан өндөр түвшний дарамтад тодорхой хэмжээгээр өртдөгийг харуулж байна. Харин ажлаас халсрах байдал ($M = 2.30$, $SD = 0.92$) нь дундаж түвшинд ойртсон үзүүлэлттэй байсан нь ажилтнууд стресс, ядаргааны хуримтлал тодорхой хэмжээгээр мэдэрч байгааг харуулж байна.

Хүснэгт 4. Тойм статистик

Хувьсагчид	N	Дундаж	SD	Бага утга	Их утга
Ажлаас халшрах байдал	150	2.30	0.92	1	4.4
Биет дарамт	150	2.00	0.99	1	4.6
Цахим дарамт	150	2.11	0.96	1	4.8
Нас	150	2.31	0.76	1	5.0
Хүйс	150	1.40	0.49	1	2.0
Боловсрол	150	6.07	1.67	1	9.0
Ажилласан жил	150	1.57	0.77	1	4.0
Гэрлэлт	150	1.62	0.49	1	2.0

Хамаарлын шинжилгээний үр дүн (Results of Pearson correlation analysis):

Хамаарлын шинжилгээний үр дүнгээс харахад ажлын байрны биет дарамт болон ажлаас халшрах байдал хоорондын хамаарал ($r = 0.61$, $p < 0.05$), ажлын байрны цахим дарамт болон ажлаас халшрах байдал хоорондын хамаарал ($r = 0.64$, $p < 0.05$) байна. Энэ нь уламжлалт болон цахим хэлбэрийн дарамт нэмэгдэх тусам ажилтнуудын ажлаас халшрах байдлын түвшин нэмэгдэх хандлагатай болохыг харуулж байна. Ажилласан жил нь ажлаас халшрах байдал, биет болон цахим дарамтад өндөр хамаарлыг үзүүлж байгаа нь уг ажлын байран дээр залуу, шинэ ажилтны бүлэг өмнөх үетэйгээ нийцэж тохирдоггүй, тойм статистикаас харахад тооны хувьд олон, нийт уур амьсгалыг удирддаг байх боломжтой.

Хүснэгт 5. Хамаарлын шинжилгээний үр дүн

Хувьсагчид	1	2	3	4	5	6	7
1 Ажлаас халшрах байдал							
2 Биет дарамт	0.61*						
3 Цахим дарамт	0.64*	0.96*					
4 Нас	-0.08	0.10	0.07				
5 Хүйс	-0.00	0.03	0.02	-0.24*			
6 Боловсрол	-0.03	-0.06	-0.04	0.15	-0.32*		
7 Ажилласан жил	0.18*	0.21*	0.22*	0.03	0.02	-0.05	
8 Гэрлэлт	0.06	0.03	0.02	0.39*	-0.15	0.21*	-0.01

Тайлбар: * $\rho < 0.05$

Регрессийн шинжилгээний үр дүн (Results of regression analysis): Регрессийн шинжилгээний үр дүнгээр ажлын байрны дарамтын хоёр төрөл болох ажлын байрны биет дарамт болон ажлын байрны цахим дарамт нь ажилтны ажлаас халшрах байдалд хэрхэн нөлөөлж буйг тусад нь үнэлэв. Эхний загварт ажлын байрны биет дарамт нь ажилтны ажлаас халшрах байдалд статистикийн хувьд ач холбогдол бүхий эерэг нөлөө үзүүлсэн ($\beta = 0.565$, $\rho < 0.001$). Хоёр дахь загварт цахим дарамтын ажлаас халшрах байдалд үзүүлэх нөлөөг шинжлэн үнэлэхэд цахим дарамт нь мөн хүчтэй, статистикийн хувьд ач холбогдолтой эерэг нөлөөтэй болох нь тогтоогдсон ($\beta = 0.619$, $\rho < 0.001$). Энэ нь имэйл, чат, дотоод платформ зэрэг цахим сувгаар дамжсан доромжлол, үл хүндэлсэн харилцаа, дайсагнасан цахим үйлдлүүдийн давтамж өсөхөд ажилтны сэтгэл зүйн ядралт, ажлаас халшрах байдал эрс нэмэгддэг болохыг илтгэнэ. Цахим дарамт уламжлалт биет дарамтаас илүү хүчтэй сөрөг нөлөөтэй байж болзошгүйг өмнөх судалгаанууд (Forssell, 2016; D'Cruz & Noronha, 2013) мөн дурдсан. Эдгээр хоёр загварын үр дүнгээс харахад биет болон цахим хэлбэрийн дарамт нь ажилтны ажлаас халшрах түвшинд тус бүрдээ эерэг нөлөө үзүүлсэн. Өөрөөр хэлбэл, ажлын орчин дахь уламжлалт биет дарамт ч, дижитал харилцааны орчин дахь цахим дарамт ч ажилтны сэтгэл зүйн ядаргаа, стрессийн хуримтлал, ажлын сэтгэл ханамж бууралтад ижил төстэй байдлаар нөлөөлж байгааг регрессийн шинжилгээ нотолж байна.

Хүснэгт 6. Регрессийн шинжилгээний үр дүн

Хувьсагчид	Загвар-1	Загвар-2
Тогтмол тоо	1.166*** (0.135) 8.61	0.987*** (0.141) 7.01
Ажлын байрны биет дарамт	0.565*** (0.061) 9.31	
Ажлын байрны цахим дарамт		0.619*** (0.061) 10.20
N	150	150
Adjusted R ²	0.365	0.409

F	86.72***	104.14***
---	----------	-----------

Тайлбар: * $\rho < 0.05$; ** $\rho < 0.01$; *** $\rho < 0.001$, хаалтанд стандарт алдааг, түүний доод талд T статистикийг харуулсан

IV. Дүгнэлт, хэлэлцүүлэг

Энэхүү судалгаагаар ажлын байранд илэрч буй биет дарамт болон цахим дарамт нь ажилтны ажлаас халшрах байдалд хэрхэн нөлөөлж буйг 150 ажилтны эмпирик өгөгдөлд тулгуурлан шинжилсэн. Судалгааны дүнгээр биет дарамт болон цахим дарамт хоёулаа ажилтны ажлаас халшрах түвшинд мэдэгдэхүйц, статистикийн ач холбогдолтой нөлөөг үзүүлж буй нь тогтоогдов. Ажлын байрны биет дарамтын нөлөөллийн шинжилгээ буюу регрессийн шинжилгээний үр дүнгээс харахад ажлын байрны биет дарамт нь ажлаас халшрах байдалд статистикийн хувьд өндөр ач холбогдолтой эерэг нөлөөтэй гэдгийг харуулсан ($\beta = 0.565$, $\rho < 0.001$). Энэ нь ажлын орчинд илэрдэг үл хүндлэл, шударга бус харилцаа, мэргэжлийн нэр хүндэд халдсан байдал зэрэг зан үйл нэмэгдэх тусам ажилтны сэтгэл зүйн ачаалал ихсэж, улмаар сэтгэл зүйн ядрал хурдан үүсгэдэг болохыг харуулж байна.

Ажлын байрны цахим дарамтын нөлөөллийн шинжилгээ нь цахим дарамт нь ажлаас халшрах байдалд биет дарамтаас илүү өндөр нөлөөтэй байдлаар илэрсэн ($\beta = 0.619$, $\rho < 0.001$). Цахим орчин дахь үл хүндлэл, гутаалт, гүтгэлэг, заналхийлсэн мессеж, ажлын чат болон байгууллагын цахим сувгаар дарамтлах зэрэг нь ажилтны сэтгэл зүйн эрүүл мэндэд улам хүчтэй дарамт үүсгэдэг болохыг судлаачид онцолдог (Vranjes et al., 2017). Судалгааны гол онцлог нь ажлын бус цагаар ч үргэлжлэх боломжтой, олон нийт, групп чат, олон хүний харилцаанд нэгэн зэрэг тархдаг, нотолгоо нь хадгалагддаг тул сэтгэл зүйн дарамт илүү өндөр үүсдэг гэсэн онцлогуудтай. Энэ нь ажилтнууд дарамт их үед ажлын орчноос сэтгэл санааны хувьд тасрах хандлагатай болж, ажлын идэвх буурч, ажлаас халширдаг гэсэн уг судалгааны дүгнэлтийг батлав.

Судалгааны онолын хувь нэмэр: Нэгдүгээрт, нөөцийн хамгааллын онолын хүрээг ажлын байрны дарамтуудын төрлүүдээр өргөжүүлсэн. Судалгааны үр дүнд биет болон цахим хэлбэрийн дарамт нь ажилтны сэтгэл зүйн болон сэтгэл хөдлөлийн нөөцийг алдагдуулах гол хүчин зүйл болох нь батлагдснаар уг онолын “нөөц

алдагдлын дараалсан процесс”-ийг шинэ төрлийн дарамтын хэлбэрүүдээр баяжуулж байна. Хоёрдугаарт, ажлын байрны дарамтын олон сувгийн (биет болон цахим) шинж чанарыг онолын түвшинд ялган тайлбарласан. Одоогийн судалгаанд биет болон цахим дарамтыг нэг ангилалд багтаах хандлага байдаг ба уг судалгаа эдгээрийг тусдаа стрессор гэж үзэх онолын үндэслэлийг бий болгож, ажилтны халшрах байдалд үзүүлэх нөлөөллийн онцлогыг ялгаж харуулсан.

Гуравдугаарт, ажлаас халсрахын шалтгааны бүтцийг өргөжүүлэхэд хувь нэмэр оруулсан. Тус судалгаа нь ажлын байрны уламжлалт стрессорууд төдийгүй дижитал харилцааны орчин дахь дайсагнасан зан үйл нь ажлаас халсрахын чухал урьдчилсан нөхцөл гэдгийг харуулснаар ажилтны халшрах механизмын онолын тайлбарыг өргөжүүлсэн. Дөрөвдүгээрт, ажлын орчны сөрөг зан үйл ба ажилтны сэтгэл зүйн үр дагаврын шугаман хамаарлыг баталгаажуулсан. Судалгааны таамаглалын баталгаажуулалт нь ажлаас халшрах байдал болон сэтгэл санааны туйлдалын шугаман загварын онолын үндсийг дахин нотолсон.

Судалгааны практик хувь нэмэр: Нэгдүгээрт, тус судалгаа нь ажлын байрны дарамтыг удирдахад бодитой шийдвэр гаргах суурь баримт болж өгч байна. Судалгаа нь биет болон цахим хэлбэрийн дарамт аль аль нь ажилтны ажлаас халшрах байдлыг нэмэгдүүлдэг гэдгийг тогтоосноор байгууллагууд дарамтын шинж, сувгийг ялган авч үзэх хэрэгтэйг харуулсан. Хоёрдугаарт, уг судалгаа нь цахим орчны зохицуулалт, бодлого боловсруулах хэрэгцээг тодотгож өгч байна. Байгууллагууд зөвхөн нүүр нүүрээ тулж харилцах орчинд бус, цахим чат, имэйл, олон нийтийн платформ дээрх зан үйлийг хянах, дүрэм боловсруулах шаардлагатайг нотолж өгсөн ажил болсон. Гуравдугаарт, уг судалгаа нь ажилтны халшралтыг бууруулах хөтөлбөр, сургалт боловсруулахад суурь болж ашиглагдана. Дарамтын үйлдлээс үүдэх нөөц алдагдлыг таних, сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх, стрессийг удирдах хөтөлбөрүүдийг илүү зорилтот байдлаар хөгжүүлэх боломж бүрдэнэ.

Дөрөвдүгээрт, тус судалгаа нь менежерүүд болон хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдэд ажилтны ажлаас халшрах байдлыг эрт илрүүлэн сэргийлэх дохиог тодорхой болгож өгөх ач холбогдолтой. Биет болон цахим дарамтын илэрхийлэл, тэдгээрийн ажлын халшралтад үзүүлэх нөлөөллийн ялгаа тодорхой болсноор эрт анзаарах, хариу арга хэмжээ авах процесс илүү үр дүнтэй болно. Учир нь менежерүүд болон хүний

нөөцийн мэргэжилтнүүд байгууллагын олон нийтийн харилцааны суваг, платформ, түүгээр олон нийтийн харилцааны сүлжээнд нэг ажилтан нөгөөхөө удаа дараа дарамтлах үед анхааруулга өгөх, арга хэмжээ авах, нийтийн харилцааны сувгийг зөв ашиглах зарчмыг тогтоох нь зүйтэй. Мөн ажилтанд тухайн дарамтлагчийн харилцааг албан сувгаар харилцахаас бусад хувийн харилцааны сувагт хязгаарлалт хийхийг санал болгох боломжтой. Эцэст нь тавдугаарт, уг судалгаа нь эрүүл мэнд, бүтээмжийн бодлогод ашиглаж болох судалгааны нотолгоо бий болгоно. Ажилтны халшрах байдал буурвал бүтээмж, байгууллагын оролцоо, ажлын амжилт нэмэгддэг тул судалгааны дүн бодлогын шийдвэрт шууд нөлөө үзүүлэх боломжтой.

Судалгааны дутагдалтай тал, ирээдүйн судалгааны чиглэл: Уг судалгаа нь онолын болон судалгааны арга зүйг хангалттай өндөр түвшинд гүйцэтгэхийг хичээсэн боловч мөн үүнтэй зэрэгцэн зарим дутагдалтай талуудыг агуулах байх боломжтой. Үүнд, судалгааны өгөгдөлийг зөвхөн нэг байгууллагын хүрээнд цуглуулсан нь тухайн байгууллагын соёл, бусад дотоод орчны нөлөөг хязгаарлаж чадаагүй. Тиймээс дараагийн судлаачид нэг дор олон салбарын өгөгдөлийг хамруулан судалгааг гүйцэтгэхийг санал болгож байна. Уг судалгаанд оролцогчид нь насны бүлэг, ажилласан туршлагын хувьд харьцангуй шинэ, залуу ажилчид байгаа нь дутагдалтай гэж үзэх боломжтой. Дараагийн судлаачид судалгаанд хүн ам зүйн бүлгийн хувьд бүлгүүдийн тэнцвэртэй харьцааг хангахад анхаарах хэрэгтэй. Цаашдын судалгаа нь онолын хувьд ажлын байрны биет дарамт, цахим дарамтыг ялгаж авч үзэх боломжтой ба үүний зэрэгцээ хамт олны хувьд бүлгийг удирдлага, хөндлөн чигт хамт ажиллагчид, түүнчлэн удирдуулж буй ажилтанууд зэргээр эрх мэдлийн түвшинг ялган авч үзвэл сонирхолтой, харьцуулсан дүгнэлтийг хийх боломжтой. Онолын хувьд ажлын байрны дарамтын олон талт ажлын гүйцэтгэл, бүтээмж болон бусад байгууллагын сэтгэл судлалын онолын хүрээний хувьсагчидтай холбон шууд болон шууд бус нөлөө, зохицуулагч болон зуучлагч хувьсагч бүхий загварыг шинжлэх боломжтой. Эцэст нь судалгааны ажлыг цаг хугацааны олон мөчлөгийг хамруулан учир шалтгаан, үр дагаварын динамик загварыг шинжлэх боломжтой хэмээн судлаачид санал болгож байна.

Ашигласан материал

- Baruch, Y. (2005). Bullying on the net: Adverse behavior on e-mail and its impact. *Information & Management*, 42(2), 361–371. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.02.001>
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998–1012. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>
- Celuch, K., Andrus, M., Weiss, L., & Romeo, L. (2024). Understanding relationships between workplace bullying and burnout: The role of resources. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 39(1), 1–21.
- Coyne, I., Farley, S., Axtell, C., Sprigg, C., Best, L., & Kwok, O. (2017). Understanding the relationship between experiencing workplace cyberbullying, employee mental strain and job satisfaction: A dysempowerment approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 945–972. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1116450>
- D'Cruz, P., & Noronha, E. (2013). Navigating the extended reach: Target experiences of workplace cyberbullying. *Employee Relations*, 35(6), 654–678. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0064>
- Едъ-Valiania, S., Лагуна, А., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379–401. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire—Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24–44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (Eds.). (2020). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research, and practice* (3rd ed.). CRC Press.
- Einarsen, S., & Nielsen, M. B. (2015). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: A five-year prospective and representative study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(2), 131–142.

- <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0944-7>
- Farley, S., Coyne, I., Axtell, C., & Sprigg, C. (2016). Design, development and validation of a workplace cyberbullying measure (WCM). *Work & Stress*, 30(4), 293–317. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1255994>
- Forssell, R. (2016). Exploring cyberbullying and face-to-face bullying in working life: Prevalence, targets and expressions. *Computers in Human Behavior*, 58, 454–460. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.01.059>
- Genga, C. A., & Babalola, S. S. (2024). Unveiling the Shadow of Workplace Cyberbullying in the Digital Age: A Call for Research in Africa. *Businesses*, 4(4).
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(5), 426–433. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2010.00813.x>
- Herscovis, M. S., & Reich, T. C. (2015). Integrating workplace aggression research: Relational, contextual, and method perspectives. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 85–109. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111501>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31–36. <https://doi.org/10.1007/BF02291575>
- Martínez-Libano, J., Yeomans, M., & Oyanedel, J. C. (2022). Psychometric properties of the Emotional Exhaustion Scale (ECE). *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 12(1), 50–60. <https://doi.org/10.3390/ejihpe12010005>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Oguz, A., Mehta, N., & Palvia, P. (2023). Cyberbullying in the workplace: a novel framework of routine activities and organizational control. *Internet Research*, 33(6), 2276–2307.
- Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Kaakinen, M., & Ellonen, N. (2020).

- Cyberbullying victimization at work: Social media identity bubble approach. *Computers in Human Behavior*, 109, 106363. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106363>
- Pothuganti, S. K. (2024). Workplace cyberbullying: a systematic literature review on its definition, theories, and the role of HRD. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2408443.
- Sanchez, R. E. (2025). Cyberbullying in the Workplace: Organizational Implications and leadership Strategies. *Journal of Business and Tourism Management (JBTM)*, 1(1), 21-31.
- Syed, F., et al. (2022). Workplace cyberbullying and emotional exhaustion: A moderated mediation model. *Current Psychology*, 41(9), 6204–6216. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01139-8>
- Ur Rehman, T. (2025). Workplace Cyberbullying: Nature, Characteristics, and Implications. *Evaluation Review*, 49(4), 625-654.
- Vranjes, I., Baillien, E., Vandebosch, H., Notelaers, G., & De Witte, H. (2017). The dark side of working online: Towards a definition and an Emotion Reaction Model of workplace cyberbullying. *Computers in Human Behavior*, 69, 324–334. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.12.055>
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information and communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35–44. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.011>
- Сарантуяа, Ж. (2024). Ажлын байрны дарамт, түүний үр нөлөөг бууруулах арга зам. Монгол Улсын Их Сургууль (Докторын диссертаци).