



**ТӨРИЙН АЛБАН ДАХЬ
ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛ:**

**ИРГЭД БОЛОН ТӨРИЙН АЛБАН
ХААГЧДЫН САНАА БОДЛЫГ
ТАНДАХ ТООН БОЛОН ЧАНАРЫН
СУДАЛГАА**

2025 он

Ажлын албаны Мэдээлэл, дүн
шинжилгээний хэлтэс

/Гэрээт судлаач: Б.Ганцоож/

АГУУЛГА

Хүснэгтийн жагсаалт.....	3
Зургийн жагсаалт.....	5
НЭГ. УДИРТГАЛ.....	7
Судалгааны үндэслэл, асуудал.....	7
Судалгааны зорилго, зорилт.....	8
Судалгааны үр дүн.....	9
ХОЁР. СУДЛАГДСАН БАЙДЛЫН ТОЙМ.....	10
2.1. Төрийн албаны ёс зүй, ёс зүйн зөрчлийг судлах онол, арга зүй үндэслэл.....	10
2.2. Монгол Улсад төрийн албаны ёс зүйн асуудлын судалсан байдлын товч тойм.....	15
ГУРАВ. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ.....	20
3.1. Судалгааны төрөл, аргын сонголт, эх сурвалж.....	20
3.3. Судалгааны эх олонлог, түүвэр.....	21
3.3. Судалгааны хувьсагч, хэмжигдэхүүн.....	24
3.4. Өгөгдөл цуглуулах, боловсруулах, шинжилгээ хийх үйл явц.....	26
3.5. Судалгааны найдвартай байдлын шинжилгээ.....	28
ДӨРӨВ. СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧДЫН ШИНЖ БАЙДАЛ.....	30
4.1. Судалгаанд оролцогчдын шинж байдал.....	30
4.2. Иргэдийн төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө авч буй давтамж, хугацаа.....	35
ТАВ. ТӨРИЙН АЛБАН ДАХЬ ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ.....	40
5.1. Ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх иргэдийн ойлголт.....	40
5.2. ТАХ-ийн зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдалд сүүлийн 1 жилд гарсан өөрчлөлтийн талаарх иргэдийн үнэлгээ.....	44
5.3. Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн мэдлэгийн талаарх үнэлгээ.....	46
5.4. Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн түгээмэл хэлбэрүүд.....	47
5.5. Төрийн үйлчилгээ авахад иргэдэд тулгарч буй харилцааны бэрхшээлүүд.....	54
5.6. Төрийн албан хаагчдын харилцааны өнөөгийн байдал, салбараар.....	57
ЗУРГАА. ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙН ШАЛТГААН, НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛ.....	63
6.1. Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан.....	63
6.2. Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчилд нөлөөлөх хүчин зүйлс.....	67
ДОЛОО. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ.....	78
7.1. Дүгнэлт.....	78
7.2. Зөвлөмж.....	81
ХАВСРАЛТ 1.....	86
ХАВСРАЛТ 2.....	91
ХАВСРАЛТ 3.....	95

Хүснэгтийн жагсаалт

Хүснэгт 1. Ёс зүйн онол, үзэл баримтлалын төрийн албан дахь хэрэглээ	12
Хүснэгт 2. Ёс зүйн зөрчлийн нийтлэг шалтгаан, зөрчил гарахад нөлөөлж буй хүчин зүйлс	14
Хүснэгт 3. Төрийн байгууллагын тоо, нийт төрийн байгууллагад эзлэх хувь	22
Хүснэгт 4. Судалгаанд хамрагдах байгууллагын төрөл, тоо.....	23
Хүснэгт 5. 18-аас дээш нийт хүн ам дахь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эзлэх хувь	23
Хүснэгт 6. Түүврийн насны бүлэг, хүйс (Нийт 1200 хүн).....	23
Хүснэгт 7. Ганцаарчилсан ярилцлагын түүвэр.....	24
Хүснэгт 8. Хувьсагчдын тодорхойлолт, хэмжигдэхүүн, хэмжүүр	24
Хүснэгт 9. Найдвартай байдлын шинжилгээ (ТАХ болон иргэд)	28
Хүснэгт 10. Иргэдийн төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө биечлэн ав буй байдал, оршин суугаа газар	37
Хүснэгт 11. Иргэдийн төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө биечлэн ав буй байдал (Судалгаанд оролцогчдын шинж байдлаар).....	38
Хүснэгт 12. Иргэдийн ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх ойлголт (насны бүлгээр)	41
Хүснэгт 13. Иргэдийн ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх ойлголт, боловсролоор .	42
Хүснэгт 14. Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн мэдлэгийн түвшин (ТАХ-ын үнэлгээ)	46
Хүснэгт 15. Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчил гаргах хандлага, албан тушаалын ангилал тус бүрээр (ТАХ-ын үнэлгээгээр).....	47
Хүснэгт 16. Төрийн албан хаагчид албаны чиг үүргээ гүйцэтгэхдээ дараа зөрчлөөс алийг гаргадаг гэж Та бодож байна вэ? (ТАХ).....	49
Хүснэгт 17. Төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө авахад иргэдэд тулгарч буй бэрхшээлүүд (Иргэд)	55
Хүснэгт 18. Төрийн үйлчилгээ авахад иргэдэд тулгарч буй харилцааны бэрхшээлүүд (Иргэд)	56
Хүснэгт 19. Төрийн албан хаагчдын харилцааны талаарх үнэлгээ, салбараар	57
Хүснэгт 20. Төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчилд өртөхөд нөлөөлөх хүчин зүйлс (Иргэдийн үнэлгээ).....	67
Хүснэгт 21. Төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчилд өртөхөд нөлөөлөх хүчин зүйлс (Иргэд олон нийтийн санаа бодол).....	70

Хүснэгт 22. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлж буй хүчин зүйлс
(ТАХ) 71

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Зураг 1. Үйлчилгээ үзүүлж буй төрийн албан хаагчдын харилцааг үнэлсэн иргэдийн үнэлгээ (Үйлчилгээний салбараар)	31
Зураг 2. Судалгаанд оролцогчдын боловсролын түвшин (Иргэд, ТАХ).....	31
Зураг 3. Төрийн албан хаагчдын ажил эрхлэлтийн байдал	32
Зураг 4. Судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчдын албан тушаалын ангилал	33
Зураг 5. ТАХ-ын албан тушаалын төрөл.....	33
Зураг 6. Төрийн албан хаагчдын ажилласан жил	34
Зураг 7. Судалгаанд оролцсон иргэдийн оршин суугаа газар.....	34
Зураг 8. Судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчдын ажил эрхлэлт, байгууллагын төрлөөр (ТАХ).....	35
Зураг 9. Судалгаанд оролцсон иргэдийн 3 сарын дотор төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө авч буй байдал (Оршин суугаа байршлаар).....	35
Зураг 10. Судалгаанд оролцсон иргэдийн 3-6 сарын дотор төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө авч буй байдал, оршин суугаа байршлаар.....	36
Зураг 11. Судалгаанд оролцсон иргэдийн 6-12 сарын дотор төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө авч буй байдал (Оршин суугаа байршлаар)	36
Зураг 12. Судалгаанд оролцсон иргэдийн 1 жилийн өмнө төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө авч буй байдал (Оршин суугаа байршлаар).....	37
Зураг 13. Иргэдийн ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх ойлголт.....	40
Зураг 14. Иргэдийн ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх ойлголт, хүйсээр	42
Зураг 15. Сүүлийн 1 жилийн дотор ТАХ-ын зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдал хэрхэн өөрчлөгдсөн талаарх иргэдийн үнэлгээ	44
Зураг 16. Сүүлийн 1 жилийн дотор ТАХ-ын зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдал хэрхэн өөрчлөгдсөн талаарх иргэдийн үнэлгээ (ТАХ, Иргэд)	45
Зураг 17. Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн мэдлэгийн талаарх үнэлгээ (ТАХ).....	47
Зураг 18. Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчил гаргах хандлага, албан тушаалын ангилал тус бүрээр (ТАХ-ын үнэлгээгээр).....	49
Зураг 19. Төрийн албан хаагчдын албаны чиг үүргээ гүйцэтгэхдээ илүү өртөх магадлалтай зөрчлүүд (ТАХ)	51
Зураг 20. Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн нийтлэг хэлбэрүүд (Бүлгийн ярилцлага)	53

Зураг 21. Төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө авахад иргэдэд тулгарч буй бэрхшээлүүд (Иргэд)	54
Зураг 22. Үйлчилгээ үзүүлж буй төрийн албан хаагчдын харилцааг үнэлсэн иргэдийн үнэлгээ, үйлчилгээний салбараар	58
Зураг 23. Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн өнөөгийн байдал (Бүлгийн ярилцлага)	60
Зураг 24. Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан (Бүлгийн ярилцлага)	64
Зураг 25. Ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлж буй хүчин зүйлс (Иргэдийн үнэлгээ)	68
Зураг 26. Төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчилд гаргахад нөлөөлөх хүчин зүйлс (Иргэдийн үнэлгээ)	69
Зураг 27. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлөх хүчин зүйлс (ТАХ)	72
Зураг 28. Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчилд нөлөөлөх хүчин зүйлс (Бүлгийн ярилцлага)	73
Зураг 29. Төрийн албанд ёс зүйн зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ	75

НЭГ. УДИРТГАЛ

Судалгааны үндэслэл, асуудал

Монгол Улс ардчилсан төрийн тогтолцоог бүрдүүлж, төлөвшүүлэх үйл явцад төрийн бодлого, чиг үүрэг шинэчлэгдэж, төрийн албаны эрх зүйн орчинд олон хууль, тогтоомж батлагдан хэрэгжиж эхэлсэн нь мэргэшсэн, чадварлаг, ёс зүйтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх үндэс суурь болж байна.

Үндсэн хуульд ардчилсан ёс, шударга ёс, хууль дээдлэх зарчмыг төрийн үйл ажиллагааны гол тулгуур хэмээн тунхаглаж, энэ хүрээнд “Алсын хараа 2050” урт хугацааны хөгжлийн бодлого болон Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрүүдэд төрийн албанд ёс зүй, сахилга хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлэх, төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагааг гүйцэтгэл, иргэдийн үнэлгээ, ёс зүйн шалгуураар үнэлэх, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх үндэсний хөтөлбөр хэрэгжүүлэх зэрэг олон зорилтуудыг дэвшүүлэн хэрэгжүүлж байна.

Мөн төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогод ёс зүйн хэм хэмжээг суурь болгох, ёс зүйн зөрчил, хариуцлагын бүртгэлийн системийг ашиглан шийдвэр гаргалтад нэвтрүүлэх зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөн ажиллаж байна. Иргэндээ үйлчилдэг, ил тод, үр нөлөөтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх үйл ажиллагааны суурь нөхцөл нь төрийн албан хаагчдын ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг мөрдөх, ёс зүйн нийтлэг шаардлагуудыг чанд сахих явдал билээ. Сүүлийн жилүүдэд төрийн байгууллагууд төрийн албан хаагчдын ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахиулах, хэрэгжилтийг хангах чиглэлд анхаарч ирсэн ч бодит байдалд олон сорилттой тулгарч байна. Ёс зүйн зөрчил гаргасан тохиолдолд хариуцлага тооцох тогтолцоо бүрдэж байгаа хэдий ч зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ нь ихэвчлэн сургалт, хэлэлцүүлэг зохион байгуулах төдийд хязгаарлагдаж, үр нөлөө нь хангалтгүй байгаа нь ажиглагддаг.

2023 онд Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль батлагдаж, Төрийн албаны зөвлөлийн дэргэд Ёс зүйн хороо байгуулагдан ажиллаж байгаа билээ. Түүнчлэн Ёс зүйн дэд хорооны журам (2024), Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр (2024) зэрэг бодлогын баримт бичгүүд батлагдан хэрэгжиж эхэлсэн. Энэ хүрээнд сургалт, сурталчилгаа, зөвлөн туслах ажлууд зохион байгуулагдаж байгаа ч ёс зүйн зөрчил буурахгүй байна. Жишээлбэл, Ёс зүйн хорооны мэдээлснээр 2024 оны эхний хагас жилд 308 гомдол ирснээс 141 нь ёс зүйн зөрчил болох нь тогтоогдсон бол аравдугаар сарын байдлаар нийт 395 гомдол ирж, 237 нь ёс зүйн зөрчил гэж дүгнэгджээ.

Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалд төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүй, мэдлэг, чадварын шалгуурыг олон улсын жишигт нийцүүлэн

шинэчлэх, цалин хангамжийг нэмэгдүүлэх, тогтвортой ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэхийг онцолсон байдаг (Монгол Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолын хавсралт, 3.3.2.6). Энэ нь зөвхөн мэргэшсэн, чадварлаг төрийн албыг төлөвшүүлэх төдийгүй төрд итгэх иргэдийн итгэлийг нэмэгдүүлэх чухал алхам юм. Гэвч ёс зүйн удирдлагыг хангах үйл явц зөвхөн Ёс зүйн хороо болон дэд хороодын үйл ажиллагаагаар хязгаарлагдах боломжгүй юм. Үүнд томилох эрх бүхий албан тушаалтнууд болох байгууллагын удирдлага, удирдах ажилтнуудын манлайлал, хариуцлага онцгой үүрэгтэй. Албан хаагчдыг соён гэгээрүүлэх олон талт сургалт, нөлөөллийн ажил зохион байгуулах, иргэдийн ёс зүйн боловсролыг дээшлүүлэх нь ч мөн адил чухал юм. Гэсэн хэдий ч энэ чиглэлээр иж бүрэн судалгаа өнөөг хүртэл хангалттай түвшинд хийгдээгүй байгаа нь бодлогын хэрэгжилт, үр нөлөөг үнэлэхэд хүндрэл учруулж байна. Энэ нь цаашид төрийн албаны ёс зүйн тогтолцоог боловсронгуй болгох, олон улсын жишигт нийцүүлэх шаардлагыг улам бүр тодотгож байна.

Дээрх асуудалтай холбогдуулан төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчил, түүний шалтгаан нөхцөл, нөлөөлж буй хүчин зүйлүүд, өнөөгийн төлөв байдлыг илэрхийлэх тоон болон чанарын өгөгдөл, мэдээлэлд үндэслэн судлах, түүнчлэн Монгол Улсын Их Хурлын 2024 оны 27-р тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр (2024-2030 он)”-ийн 4.2.1-д *“төрийн албан дахь ёс зүйн асуудал ба зөрчлийн талаарх олон нийтийн санаа бодлыг тандах судалгааг жил бүр зохион байгуулж, үр дүнг үйл ажиллагаандаа ашиглаж хэвшинэ”* хэмээх заалтын хэрэгжилтийг хангах хүрээнд төрийн албан дахь ёс зүй, ёс зүйн зөрчлийг судлах хэрэгцээ шаардлага үүсч байгаа билээ.

Иймд “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.1, Монгол улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэлийн 4.3, Монгол улсын засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 2.3.12, Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр”-ийн 4.2.2, Авлигатай тэмцэх үндэсний хөтөлбөрийн 5.2.3, 9.5.1, “Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааны дүрэм”-ийн 2.1.1.1, 2.1.3.1. дэх заалт зэргийг үндэслэн дээрх зорилгын хүрээнд захиалагчийн тодорхойлсон ажлын даалгаврын дагуу тус судалгааны ажлыг гүйцэтгэсэн болно.

Судалгааны зорилго, зорилт

Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн өнөөгийн байдал, ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөлөөлөх хүчин зүйлийн талаарх төрийн албан хаагчид болон иргэдийн санаа бодлыг

тандан судалж, судалгааны үр дүнд тулгуурласан дүгнэлт, зөвлөмж боловсруулахад судалгааны зорилго оршино.

Дээрх зорилгын хүрээнд дараах зорилтуудыг тодорхойлон хэрэгжүүлэв. Үүнд:

- Төрийн албан дахь ёс зүйн асуудлыг судлах, онол арга зүйн үндэслэл, Монгол Улс дахь төрийн албаны ёс зүйн асуудлын судлагдсан байдлын тоймлон судалж, үр дүнд тулгуурлан судалгааны арга зүй, хэрэглэгдэхүүнийг боловсруулах;

- Ёс зүйн зөрчлийн талаарх ойлголт, хандлагыг тодорхойлох хүрээнд төрийн албан хаагчид болон иргэдийн ёс зүйн зөрчлийг хэрхэн ойлгодог, ямар мэдлэгтэй байгааг судалгаанд оролцогчдын өөрийн үнэлгээгээр тодруулах;

- Ёс зүйн зөрчлийн түгээмэл хэлбэрүүдийг илрүүлэх хүрээнд төрийн албанд хамгийн их тохиолддог ёс зүйн зөрчлийн хэлбэрүүдийг тодорхойлох;

- Ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлж буй гол хүчин зүйлсийг тодорхойлж, иргэдийн болон төрийн албан хаагчдын санаа бодол, ажиглалтыг харьцуулан шинжилж, ялгаа, ижил төстэй талуудыг тодорхойлох;

- Судалгааны үр дүнд тулгуурлан тайлан, дүгнэлт боловсруулж, төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийг бууруулах чиглэлээр зөвлөмж боловсруулах зэрэг орно.

Судалгааны үр дүн

Судалгааны ажлыг захиалагч талаас бэлтгэсэн ажлын даалгавар, судалгааны зорилго, хамрах хүрээ, төлөвлөсөн хугацаанд гүйцэтгэж дараах үр дүнд хүрсэн болно.

Үүнд:

- төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийг тоон болон чанарын мэдээлэлд тулгуурлан тандан судлах судалгааны арга зүй, хэрэглэгдэхүүн туршигдсан;

- төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчил, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлүүдийн талаарх иргэд болон төрийн албан хаагчдын санаа бодлыг илэрхийлэх тоон болон чанарын өгөгдөл бүхий мэдээллийн сан бүрдсэн;

- цаашид төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн асуудлыг судлах, ёс зүйн зөрчлийг бууруулах арга хэмжээг төлөвлөх, хэрэгжүүлэхэд ашиглагдах судалгааны үр дүнд тулгуурласан тайлан, дүгнэлт, зөвлөмж боловсруулагдагсан зэрэг үр дүн хамаарна.

ХОЁР. СУДЛАГДСАН БАЙДЛЫН ТОЙМ

2.1. Төрийн албаны ёс зүй, ёс зүйн зөрчлийг судлах онол, арга зүй үндэслэл

Орчин үеийн төрийн алба, засаглалын онолууд ёс зүйн ач холбогдлыг онцлон тэмдэглэдэг. Төрийн албан хаагчдын ёс зүй нь нийгмийн итгэл, засаглалын үр нөлөөтэй шууд холбоотой бөгөөд ил тод, шударга, хариуцлагатай төрийн үйл ажиллагааг баталгаажуулах үндэс болдог (Kettl, 2017). Энэ нь зөвхөн хууль эрх зүйн хэм хэмжээг мөрдөхөөс гадна шударга ёс, ил тод байдал зэрэг ёс суртахууны үнэт зүйлсэд тулгуурласан мэргэжлийн үйл ажиллагааг шаарддаг (Schwartz, 2016). Төрийн албан дахь ёс зүйн ач холбогдол орчин үед дараах хэд хэдэн үндэслэлээр тайлбарлагддаг байна.

Тодруулбал:

- *Шударга засаглал, хариуцлага*: Төрийн бодлого, шийдвэр нь иргэдийн эрх ашигт нийцсэн, хууль дээдлэх ёсыг хангах шаардлагатай (United Nations, 2015).

- *Иргэдийн итгэл*: Ёс зүйгүй үйлдэл нь олон нийтийн итгэлийг бууруулдаг тул ёс зүй нь итгэлийг хадгалах гол хүчин зүйл (OECD, 2000).

- *Ил тод байдал, шударга ёс*: Ёс зүйн зарчим нь шийдвэр гаргалтын хариуцлагыг нэмэгдүүлж, эрх мэдлийг зөв ашиглах нөхцөл бүрдүүлдэг (Transparency International, 2020).

- *Мэргэжлийн ур чадвар*: Ёс зүй нь дүрэм мөрдөхөөс гадна мэргэжлийн ур чадвар, төрийн албаны нэр хүндийг дээшлүүлэхэд чиглэнэ (Bowman & West, 2018).

Ийнхүү төрийн албаны ёс зүй нь зөвхөн төрийн бодлого, үйл ажиллагааны үр нөлөөг нэмэгдүүлэх төдийгүй нийгмийн шударга ёсыг хангах, хүний эрхийг хамгаалах, иргэдийн итгэлийг бэхжүүлэх суурь хүчин зүйл болдог байна. Төрийн албан дахь ёс зүйн асуудлыг судалгааны арга зүйг тодорхойлохын тулд сонгодог болон орчин үеийн ёс зүйн онолуудыг харьцуулан авч үзэх шаардлагатай гэж үзжээ.

Төрийн албаны ёс зүйн судалгаанд ёс зүйн сонгодог онолууд чухал байр суурь эзэлдэг бөгөөд эдгээр онол, үзэл баримтлал нь төрийн албан хаагчдын шийдвэр, үйл ажиллагааг илүү ёс зүйтэй, хариуцлагатай болгох, төрийн үйлчилгээний шударга, тэгш хүртээмжийг хангахад чиглүүлдэг. Ёс зүйн онолууд нь хүний үйлдлийн зөв, бурууг тодорхойлох олон талт хандлагыг агуулдаг бөгөөд төрийн албанд дараах чиглэлээр хэрэглэгддэг байна. Тодруулбал,

Зан байдал, сайн чанарын ёс зүй (Virtue Ethics): Аристотель, Сократ зэрэг философичдын үзэл санаанд тулгуурласан энэ онол нь хүний үйлдлийг бус зан чанарыг сайжруулахад анхаардаг байна. Шударга, хариуцлагатай, энэрэнгүй зэрэг ёс суртахууны чанарыг хөгжүүлэх нь төрийн албан хаагчдын хувийн зан төлөвийг зөв чиглүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Судлаачид энэ хандлага нь хууль, дүрэмд хэт хамааралтай хариуцлагын ёс зүйтэй харьцуулахад илүү бодит үр дүнтэй гэж үздэг (MacIntyre, 2007; Solomon, 1992).

Үр дүнд суурилсан ёс зүй (Consequentialism): Үйлдлийн зөв, бурууг үр дагавраар нь үнэлдэг онол нь үр дүнд суурилсан ёс зүйн хандлага юм. Энэ онолын гол төлөөлөл нь утилитаризм бөгөөд олонхийн сайн сайхан байдлыг нэмэгдүүлэхийг зорьдог ажээ. Төрийн албанд үр дүнд суурилсан ёс зүйн онолыг ашиглахдаа хамгийн их ашигтай үр дүнг эрэлхийлэх, сөрөг үр дагаврыг багасгах, бодит үр дүнг хэмжих шаардлагыг чухалчлан үздэг байна. Энэ нь бодлого, шийдвэрийн үр нөлөөг үнэлэх, ил тод байдлыг хангах соёлыг бий болгодог (Mill, 1879; Smart & Williams, 1973; Pettit, 2004).

Үүрэгт суурилсан ёс зүйн онол (Deontology): Иммануэль Кантын үзэл санаанд тулгуурласан үүрэгт суурилсан ёс зүйн онол нь үйлдлийн зөв, бурууг үр дагавраар бус ёс зүйн үүрэг, хэм хэмжээгээр тодорхойлдог. Үүргээ биелүүлэх нь ёс суртахууны үндсэн зарчим бөгөөд эрх чөлөө, хүний эрхийг хамгаалах, шударга ёсыг тогтоох суурь болдог (Korsgaard, 2012). Төрийн албанд үүрэгт суурилсан ёс зүйн онолыг хэрэглэхдээ албан хаагчдыг хууль, дүрэмд нийцсэн, шударга, үнэнч, хариуцлагатай байхыг шаарддаг бөгөөд үр дүнг харгалзах бус, ёс зүйн зарчимд нийцсэн үйл ажиллагааг чухалчилдаг байна.

Нийгмийн гэрээний онол (Social Contract Theory): Хоббс, Локк, Руссо нарын философид үндэслэсэн нийгмийн гэрээний онол нь иргэд хоорондын хамтын ажиллагаа, эрх, үүргийн харилцааг тайлбарладаг. Иргэд төрд зарим эрхээ шилжүүлснээр аюулгүй, зохион байгуулалттай нийгэм бий болдог гэж үздэг. Орчин үеийн тайлбар нь Жон Роулсын шударга ёсны онолд тусгалаа олсон бөгөөд тэгш эрх, шударга байдлыг баталгаажуулахыг чухалчилдаг (Rawls, 1971). Төрийн албанд тус онолыг хэрэглэхдээ иргэдтэй итгэлцэл тогтоох, нийтийн сайн сайхны төлөө ажиллах, ёс суртахууны хариуцлагыг биелүүлэх, хяналт, зохицуулалтыг хэрэгжүүлэхийг үндэс болгодог ажээ.

Дээр дурдсан ёс зүйн сонгодог болон орчин үеийн онол, үзэл баримтлалын төрийн албан дахь хэрэглээг энэхүү судалгааны арга зүй, дизайн, аргын сонголтын үндэслэлийг тодорхойлох зорилгоор дараах байдлаар товч авч үзлээ.

Ёс зүйн сонгодог онолууд нь төрийн албаны ёс зүйн судалгаанд онцгой ач холбогдолтой бөгөөд төрийн албан хаагчдын шийдвэр гаргалт, үйл ажиллагаанд ёс

суртахууны өндөр шаардлага тавьж, шударга, ил тод, хариуцлагатай засаглалыг бий болгоход чиглүүлдэг. Эдгээр онолуудын гол агуулга болон төрийн албанд хэрэглэх үндсэн чиглэл нь дараах байдалтай байна. Өмнөх дэд бүлэгт дурдсан суурь онолуудад тулгуурлан ёс зүйн сонгодог онолууд ба төрийн албаны ёс зүйд хэрхэн хэрэглэгдэж байгааг тодруулж үзэхэд дараах үр дүн гарч байна (Хүснэгт 1).

Хүснэгт 1. Ёс зүйн онол, үзэл баримтлалын төрийн албан дахь хэрэглээ

Онол	Үзэл санаа	Төрийн албанд хэрэглээ
Зан байдал, сайн чанарын ёс зүй (Virtue Ethics)	Хүний үйлдлийг бус зан чанарыг сайжруулах, шударга, хариуцлагатай, энэрэнгүй байхыг чухалчилна (Аристотель)	Албан хаагчдын ёс суртахууны төлөвшил, зан чанарыг хөгжүүлэх сургалт, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх
Үр дүнд суурилсан ёс зүй (Consequentialism)	Үйлдлийн зөв, бурууг үр дагавраар нь үнэлнэ. Утилитаризм нь олонхийн сайн сайхныг дээдэлдэг (Милл)	Бодлого, шийдвэрийн үр нөлөөг үнэлэх, хамгийн их ашигтай үр дүнг эрэлхийлэх, ил тод тайлагналт
Үүрэгт суурилсан ёс зүй (Deontology)	Үйлдлийн зөв, бурууг ёс зүйн үүрэг, хэм хэмжээгээр тодорхойлно (Кант)	Хууль, дүрэмд нийцсэн, шударга, үнэнч, хариуцлагатай үйл ажиллагаа явуулах
Нийгмийн гэрээний онол (Social Contract Theory)	Иргэд төрд эрхээ шилжүүлж, аюулгүй нийгэм бий болгох хамтын зөвшөөрөлд тулгуурлана (Хоббс, Локк, Руссо, Роулс)	Иргэдтэй итгэлцэл тогтоох, нийтийн сайн сайхны төлөө ажиллах, хяналт, зохицуулалт хэрэгжүүлэх
Эрхэд суурилсан ёс зүй (Rights-based Ethics)	Хүний суурь эрхийг хамгаалах, хүндэтгэхийг ёс суртахууны үндэс гэж үзнэ (Локк, Кант)	Иргэдийн эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, бодлого боловсруулахдаа хүний эрхийг тэргүүлэх байр суурьтай байлгах

Эдгээр онолууд нь төрийн албаны ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоох, иргэдийн итгэлийг нэмэгдүүлэх, шударга, ил тод засаглалыг бий болгох, хүний эрхийг хамгаалах, нийгэмд зөв хэвшил төлөвшүүлэхэд чухал үүрэгтэй ажээ.

Түүнчлэн орчин үеийн төрийн албаны ёс зүйн судалгаа нь зөвхөн онолын асуудлаас гадна хүний ёс суртахууны ухамсар, шийдвэр гаргалтын сэтгэл зүйн үндсийг тайлбарлах хандлагыг чухалчилж байна. Жан Пиажэ ёс суртахууны хөгжлийг танин мэдэхүйн хөгжлийн үе шаттай холбон тайлбарлаж, **гетероном** (дүрмийг хатуу дагах, шийтгэлээс зайлсхийх) болон **автоном** (шударга ёсны зарчимд тулгуурлах) хоёр шатанд хувааж үзсэн байна. Энэ нь ёс зүйн боловсролд шийдвэр гаргалтын чадвар, зарчимд суурилсан хандлагыг хөгжүүлэх ач холбогдолтой болохыг тэмдэглэжээ.

Лоуренс Колберг Пиажэгийн онолд тулгуурлан ёс суртахууны хөгжлийг 3 түвшин, 6 шатад ангилсан байна. Үүнд:

- Pre-conventional: Шийтгэлээс зайлсхийх, хувийн ашиг сонирхолд тулгуурлах.
- Conventional: Нийгмийн хүлээлт, хууль, дэг журмыг дагах.
- Post-conventional: Хүний эрх, шударга ёсны түгээмэл зарчимд тулгуурлах зэрэг орно.

Мөн Колбергийн онол нь ёс суртахууны боловсролын хөтөлбөр боловсруулах, шийдвэр гаргалтын сэтгэл зүйн үндсийг ойлгох арга зүйг бий болгосон байна. Түүнчлэн Карол Гиллиган эмэгтэйчүүдийн ёс суртахууны хандлагыг судалж, халамжийн ёс зүй (care ethics) хэмээх ойлголтыг дэвшүүлсэн ажээ. Түүний судалгаагаар эмэгтэйчүүдийн ёс суртахууны шийдвэр нь бусдад анхаарал халамж тавих, харилцааны сайн сайхныг чухалчлах хандлагатай байдаг бол эрэгтэйчүүдийнх хууль, зарчимд төвлөрдөг байна. Эдгээр орчин үеийн онолууд нь төрийн албаны ёс зүйн судалгаанд арга зүйн ач холбогдолтой бөгөөд ёс суртахууны ухамсар, шийдвэр гаргалтын сэтгэл зүйн үндсийг ойлгох, ёс зүйн боловсрол, манлайллыг хөгжүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Дээрх агуулгаас үзвэл орчин үеийн судалгаанууд төрийн албаны ёс зүйг **байгууллагын түвшинд авч үзэж, ёс зүйн уур амьсгал, соёл, удирдлагын манлайлал, шийдвэр гаргалт, хувь хүний хүчин зүйлс, урамшууллын тогтолцоо** зэрэг практик асуудлуудад төвлөрч байна. Ийнхүү орчин үеийн ёс зүйн судалгаанууд нь байгууллага, хувь хүний ёс зүйтэй холбоотой практик асуудлуудыг анхаарч байна. Төрийн албан дахь ёс зүйн асуудлаар хийгдэж буй судалгаанууд ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлс, үр дагаврыг шинжлэх, ёс зүйн зан төлөвийг сайжруулах боломжит арга замыг тодорхойлоход голлон төвлөрч байгааг олон судалгааны үр дүнгээс харж болохоор байна. Эдгээрийг нэгтгэвэл:

Байгууллагын ёс зүйн соёл ба удирдлагын манлайлал: Байгууллагын соёл, удирдлагын зан төлөв нь ажилтнуудын ёс зүйтэй болон ёс зүйгүй үйлдэлд хэрхэн нөлөөлдгийг онцолж, удирдлагын манлайллын асуудлыг чухалчлан судлах хандлага түгээмэл байна.

Шийдвэр гаргалт ба хувь хүний хүчин зүйлс: Хувь хүний ёс суртахууны мэдрэмж, танин мэдэхүйн төөрөгдөл, ёс зүйг үл тоомсорлох байдал зэрэг нь шийдвэр гаргалтад хэрхэн нөлөөлдгийг судалж байна.

Урамшуулал ба хариуцлага: Байгууллагын урамшууллын систем, шударга байдал, хариуцлагы механизмын зохистой байдал нь ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх чухал хүчин зүйл болохыг судалж байна.

Ёс зүйн уур амьсгал, дэмжлэг: Байгууллагын дэмжлэг үзүүлэх хандлага, хамт олны шударга харилцаа, ил тод байдал нь ёс зүйтэй орчин бүрдүүлэхэд чухал нөлөөтэй болохыг тодорхойлон судалсан байна.

Зарчимд суурилсан хандлага: Зөвхөн дүрэм, журмыг мөрдүүлэх бус байгууллагын үнэт зүйл, зарчимд тулгуурласан соёл бий болгох нь илүү тогтвортой, урт хугацааны үр дүнд хүргэнэ гэж үзэж байна.

Эдгээр судалгаа, үзэл баримтлал, чиг хандлагууд нь ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, ёс зүйт соёлыг төлөвшүүлэх, байгууллагын болон хувь хүний зан төлөвийг сайжруулахад онол, практикийн чухал ач холбогдолтой болохыг тодорхойлжээ.

Мөн дээрх судалгаануудаас харвал ёс зүйн зөрчлийн үндсэн шалтгаан, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлүүд нь дараах байдлаар тодорхойлогдож байна (Хүснэгт 2).

Хүснэгт 2. Ёс зүйн зөрчлийн нийтлэг шалтгаан, зөрчил гарахад нөлөөлж буй хүчин зүйлс

№	Ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан	Нөлөөлж буй хүчин зүйлс	Холбогдох судлаач, судалгаа
1	Удирдлагын ёс зүйгүй зан төлөв	<ul style="list-style-type: none"> Удирдлагын үлгэр дуурайлалгүй байдал Шударга бус хандлага 	Treviño, Weaver, Reynolds (2006) - Удирдлага ёс зүйтэй зан төлөвтэй бол ажилчдын ёс зүй сайжирдаг гэж тогтоосон.
2	Байгууллагын ёс зүйн соёлын дутагдалтай байдал	<ul style="list-style-type: none"> Тодорхой дүрэм журамгүй байдал Ёс зүйн соёлыг дэмжих бодлого дутмаг 	Kaptein (2011) - Байгууллагын ёс зүйн соёлын 8 үндсэн хэмжүүрийг тодорхойлсон.
3	Шийтгэл, урамшууллын бодлого	<ul style="list-style-type: none"> Богино хугацааны ашигт анхаарсан урамшуулал Шийтгэлийн сул механизм 	Sims (1992) - Урамшууллын систем нь ёс зүйн зөрчилд хүргэх эрсдэлтэй гэж тогтоосон.
4	Хувь хүний ёс суртахууны мэдрэмжгүй байдал	<ul style="list-style-type: none"> Ёс зүйн боловсрол, мэдлэг дутмаг байдал Хувийн хариуцлага сул байдал 	Hassan, Wright, Yukl (2014) - Удирдлагын ёс зүйтэй манлайлал ажилтнуудын ёс зүйн зан төлөвийг бэхжүүлдэг.
5	Байгууллагын үнэт зүйл, ажилтны хувийн үнэт зүйлсийн үл нийцэл	<ul style="list-style-type: none"> Байгууллагын болон хувийн үнэт зүйлсийн зөрчил 	Paine (1994) - Зарчимд суурилсан ёс зүйн хандлага нь ёс зүйн соёлыг сайжруулдаг.
7	Шударга бус ажлын орчин	<ul style="list-style-type: none"> Ил тод байдал сул Ажилтнуудын итгэл алдарсан байдал 	Cullen, Victor (1988) - Ёс зүйн уур амьсгал нь шийдвэр гаргалтад нөлөөлдөг гэж үзсэн.
8	Ёс зүйг үл тоомсорлох байдал	<ul style="list-style-type: none"> Шийдвэр гаргахдаа ёс зүйг харгалзахгүй байх 	Bazerman, Tenbrunsel (2011) - "Ёс зүйг үл тоомсорлох" ойлголтыг судалгаагаар тодорхойлсон.
9	Танин мэдэхүйн төөрөгдөл	<ul style="list-style-type: none"> Хувийн ашиг сонирхол, хандлага шийдвэр гаргалтад сөргөөр нөлөөлөх байдал 	Bazerman, Tenbrunsel (2011) – Танин мэдэхүйн төөрөгдөл нь ёс зүйн алдааны шалтгаан болдог гэж тогтоосон.
10	Байгууллагын уур амьсгал, дэмжлэг сул	<ul style="list-style-type: none"> Ёс зүйтэй үйлдлийг дэмжих удирдлага, хамт олны уур амьсгал дутмаг байдал 	Kaptein (2011) - Байгууллагын соёлын дэмжлэг, шударга байдал нь ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлдэг.
11	Хувь хүний ёс суртахууны хөгжлийн гажуудал	<ul style="list-style-type: none"> Танин мэдэхүйн хөгжил дутмаг байдал Ёс зүйн хөгжлийн тодорхой шатанд гацах 	Piaget (1932), Kohlberg (1981), Gilligan (1982) - Танин мэдэхүйн болон ёс суртахууны хөгжлийн шатлал нь ёс зүйн зөрчилд нөлөөлдөг.

Ийнхүү ёс зүйн чиглэлээрх дээрх судлаачдын үзэл баримтлал, судалгааны ажлын үр дүнг нэгтгэн үзвэл ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлс нь хувь

хүн, байгууллага, удирдлагын зэрэг олон түвшинд илэрч байна. Хувь хүний ёс суртахууны хөгжлийн дутагдал нь танин мэдэхүйн төөрөгдөл, боловсрол дутмаг байдалтай холбоотой бол байгууллагын түвшинд соёл, шударга ёс, урамшууллын буруу тогтолцоо нөлөөлдөг байна. Мөн удирдлагын үлгэр дуурайлал ёс зүйн орчинд шууд нөлөөлдөг ажээ.

Энд тус тандах судалгааны хүрээнд хийсэн онол, үзэл баримтлал, түүний төрийн албан дахь хэрэглээний судлагдсан байдлын тоймыг товч дүгнэвэл, Төрийн албаны ёс зүйн судалгаа нь сонгодог болон орчин үеийн онол, практик хандлагад тулгуурлан хөгжиж иржээ. Сонгодог онолууд (зан байдалд суурилсан ёс зүй, үр дүнд суурилсан ёс зүй, үүрэгт суурилсан ёс зүй, нийгмийн гэрээний онол, эрхэд суурилсан ёс зүй) нь төрийн албан хаагчдын шийдвэр гаргалт, үйл ажиллагаанд ёс суртахууны өндөр шаардлага тавьж, шударга, ил тод, хариуцлагатай засаглалыг бий болгох онолын үндэс болж байна. Орчин үеийн судалгаанууд нь хүний ёс суртахууны хөгжлийн сэтгэл зүйн үндэс (Пиажэ, Колберг, Гиллиган), байгууллагын ёс зүйн соёл, удирдлагын манлайлал, ёс зүйн уур амьсгал, шийдвэр гаргалт, урамшууллын тогтолцоо зэрэг практик асуудлуудад төвлөрч байна. Судалгааны үр дүнгээс харахад ёс зүйн зөрчил нь хувь хүн, байгууллага, удирдлагын түвшинд илэрдэг бөгөөд гол шалтгаан нь:

- Хувь хүний ёс суртахууны боловсрол дутмаг, танин мэдэхүйн төөрөгдөл
- Байгууллагын ёс зүйн соёл сул, урамшууллын буруу тогтолцоо
- Удирдлагын үлгэр дуурайлалгүй байдал зэрэг юм.

Эдгээр судалгаанууд нь ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, ёс зүйт соёлыг төлөвшүүлэх, удирдлагын манлайллыг сайжруулах, хүний эрхийг хамгаалах, иргэдийн итгэлийг нэмэгдүүлэх арга замыг тодорхойлж, төрийн албаны ёс зүйн тогтолцоог боловсронгуй болгоход онол, практикийн чухал ач холбогдолтой болохыг харуулж байна.

2.2. Монгол Улсад төрийн албаны ёс зүйн асуудлын судалсан байдлын товч тойм

Сүүлийн жилүүдэд Монгол Улсад төрийн албаны ёс зүй, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлаар онолын болон практик түвшинд өргөн хүрээтэй судалгаа хийгдэж ирсэн байна. Судалгааны чиглэлүүд нь төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны хэм хэмжээ, ёс зүйн зөрчил, түүний шалтгаан, нөлөөлөх хүчин зүйлс, хууль эрх зүйн зохицуулалт, хэрэгжилтийн асуудлыг хамарч байна. Тодруулбал, Удирдлагын академи, Төрийн албаны зөвлөл, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар зэрэг байгууллагуудын захиалгаар хийгдсэн

судалгаанууд нь ёс зүйн хариуцлагын тогтолцоо, сонирхлын зөрчил, үнэт зүйлс, ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилт зэрэг сэдвүүдийг нарийвчлан авч үзсэн байна.

Сүүлийн жилүүдэд зохион байгуулагдсан эрдэм шинжилгээний хурал, хэлэлцүүлгүүд нь төрийн албаны ёс зүйн тулгамдсан асуудал, сургалтын хэрэгцээ, цар тахлын үеийн ёс зүйн сорилт зэрэг сэдвийг хэлэлцжээ. Судалгааны үр дүнгээс харахад ёс зүйн зөрчил нь хувь хүн, байгууллага, удирдлагын түвшинд илэрч, гол шалтгаан нь ёс суртахууны боловсрол дутмаг байдал, байгууллагын ёс зүйн соёл сул, удирдлагын үлгэр дуурайлалгүй байдал, урамшууллын буруу тогтолцоо зэрэг хүчин зүйлс нөлөөлж байгааг тодорхойлсон байна.

Эдгээр судалгаанууд нь төрийн албаны ёс зүйн тогтолцоог боловсронгуй болгох, ёс зүйн соёлыг төлөвшүүлэх, удирдлагын манлайллыг сайжруулах, иргэдийн итгэлийг нэмэгдүүлэх бодлого, арга зүйн үндэс болж байна.

Монгол Улсад төрийн албан хаагчийн ёс зүйн судалгааны хэрэгцээ, зорилго нь төрийн албаны ёс зүйг сайжруулах, ёс зүйн хэм хэмжээг хуульчлах, эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох, ёс зүйн тулгамдсан асуудлыг тодорхойлох, олон улсын туршлагыг нэвтрүүлэх зэрэгт чиглэж байна. Судалгааны ажлуудын гол зорилго нь хууль тогтоомжийн уялдаа холбоог хангах, ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл байдлыг тодорхойлох, урьдчилан сэргийлэх арга замыг боловсруулах явдал юм.

Сүүлийн жилүүдэд хийгдсэн судалгаанууд (ШУА, Удирдлагын академи, Төрийн албаны зөвлөл) нь хууль эрх зүйн зохицуулалтын агуулга, давхардал, хийдлийг шинжлэх, ёс зүйн хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах, төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны харилцааг зохицуулах асуудлыг онцолсон. Судалгааны арга зүйд баримт бичгийн шинжилгээ, эксперт ярилцлага, бүлгийн болон ганцаарчилсан ярилцлага, анкет, асуулга зэрэг нийгмийн судалгааны аргуудыг өргөн ашиглаж, зарим тохиолдолд олон улсын туршлагад тулгуурласан аргачлалыг туршсан байна.

Эдгээр судалгааны үр дүн нь төрийн албаны ёс зүйн тогтолцоог боловсронгуй болгох, хууль эрх зүйн зохицуулалтыг сайжруулах, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх бодлого, арга зүйн үндэс болж байна. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил нь хоёр түвшинд илэрдэг байна.

1. Албан үүрэгтэй холбоотой зөрчил – гэмт хэрэг, захиргааны болон сахилгын зөрчил хэлбэрээр илэрч, хууль зүйн хариуцлага хүлээлгэдэг.

2. Хувь хүний зан авиртай холбоотой зөрчил – харилцааны доголдол, хандлагын алдаа, ёс суртахууны сул талууд (атаархал, нэр төрийн хүсэл, хардалт гэх мэт)

бөгөөд эдгээрийг хуульчлах боломжгүй, удирдамж, сургалт, менежментийн арга хэрэгслээр зохицуулах шаардлагатай.

Судалгаагаар түгээмэл илрэх хэлбэрүүд нь хэл амаар доромжлох, авлига, ашиг сонирхлын зөрчил, дарамт, ажлын байран дахь зохисгүй үйлдэл, хүнд суртал, шударга бус ажиллагаа, мэдлэг ур чадварын дутмаг байдал юм (Алтанзул нар, 2023; ММСГ, 2020). Харин ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан нь хүнд суртал, харилцааны доголдол, шударга бус үйл ажиллагаа, мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварын дутагдал, удирдлагын үлгэр дуурайлал сул, хууль эрх зүйн хэрэгжилт хангалтгүй байдал. Мөн хувь хүний төлөвшил, хайнга хандлага, ажлын бус цагаар гарсан зөрчил түгээмэл байна. Дээрх судалгаагаар гол нөлөөлөх хүчин зүйлсийг дараах байдлаар тодорхойлсон байна. Үүнд:

- Удирдлагын манлайлал, байгууллагын соёл
- Хувь хүний ёс суртахууны төлөвшил
- Хууль эрх зүйн орчны хэрэгжилт
- Ёс зүйн хариуцлагын тогтолцооны сул тал
- Мэдээллийн ил тод байдал, хяналтын механизм дутмаг байдал

Судалгааны дүгнэлтээр ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхийн тулд удирдлагын манлайллыг сайжруулах, ёс зүйн сургалт, зөвлөх тогтолцоог хөгжүүлэх, мэдээллийн сан бүрдүүлэх, хариуцлагын механизмыг нарийвчлах шаардлагатай гэж үзсэн байна.

Монгол Улсад төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил нь харилцааны доголдол, ажил үүргээ хангалтгүй биелүүлэх, ажлын байранд зохисгүй үйлдэл гаргах (архидан согтуурах), байгууллагын хөрөнгийг хувийн зорилгоор ашиглах, авлига, ашиг сонирхлын зөрчил зэрэг хэлбэрээр илэрч байна. 2024 оны байдлаар Ёс зүйн дэд хороод нийт 395 гомдол хүлээн авч, 237-д нь хариуцлага тооцсон бөгөөд ихэнх нь гүйцэтгэх албан тушаалтанд холбогдсон байна (Амартөгс, 2024).

Судалгаагаар ёс зүйн зөрчилд нөлөөлж буй гол хүчин зүйлс нь удирдлагын үлгэр дуурайлал сул, хууль эрх зүйн орчны хэрэгжилт хангалтгүй, байгууллагын соёл, хяналтын тогтолцоо дутмаг, хувь хүний ёс суртахууны төлөвшил сул байдал юм (ММСГ, 2020; Алтанзул нар, 2023). Хариуцлагын хувьд Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуульд сануулах, олон нийтийн өмнө уучлалт гуйх, төрийн албанаас халах зэрэг арга хэмжээ тусгагдсан боловч хууль, дүрмийн уялдаа сул тул сахилгын шийтгэл давамгайл хэрэглэгдэж байна. Судалгааны дүгнэлтээр ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх,

шударга хариуцлага хүлээлгэхийн тулд хууль эрх зүйн нэгдсэн системчлэл, мэдээллийн сан бүрдүүлэх, ёс зүйн сургалт, зөвлөх тогтолцоог хөгжүүлэх, “шүгэл үлээгч”-ийг хамгаалах хууль тогтоомжийг нэн даруй хэрэгжүүлэх шаардлагатай байгааг тодорхойлжээ.

Мөн Академич Г.Чулуунбаатар болон судлаачдын үзэж буйгаар төрийн ёсны мөн чанар нь төр, иргэний хоорондын харилцаанд шударга ёс, хариуцлага, нэр төрийг эрхэмлэхэд орших ёстойг судалгаандаа тэмдэглэсэн байна. Судалгааны үр дүнгээс харахад төрийн албаны ёс зүйг сайжруулах нь зөвхөн дүрэм, хяналт төдийгүй эерэг урамшуулал, соён гэгээрүүлэх, ёс суртахууны боловсролыг багаас төлөвшүүлэх, удирдлагын манлайллыг бэхжүүлэх, ажлын орчны сэтгэл зүйн дэмжлэгийг хангах зэрэг олон талт арга хэмжээг шаарддаг ажээ. Тэрбээр, судалгаанд төрийн албан дахь ёс зүйн асуудалтай холбогдуулан дараах санал, зөвлөмжийг тодорхойлсон байна. Тодруулбал,

- Ёс суртахууныг хамгаалах эрх зүйн шинэчлэл, хууль тогтоомжийн уялдаа холбоог сайжруулах.

- Төрийн албан хаагчийн сонгон шалгаруулалтад ёс суртахууны үзүүлэлт, үнэт зүйлсийг нэмэгдүүлэх.

- Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тогтолцоо: шүгэл үлээгчийн хамгаалалт, мэдээллийн ил тод байдал, зөвлөх үйлчилгээ, сургалт.

- Эерэг хариуцлагын тогтолцоо: зөв үйлдлийг урамшуулах, манлайллыг хөгжүүлэх, хамт олны ёс зүйн уур амьсгалыг сайжруулах.

- Иргэдийн мэдээллийн орчныг зохицуулах, буруу мэдээллээс үүдэх бухимдлыг бууруулах, төрийн албан хаагчдын сэтгэл зүйн эрсдэлийг багасгах.

- Хиймэл оюун ухааны ёс зүйн сорилт, хариуцлагын асуудлыг судалж, бодлогод тусгах шаардлагатай гэжээ.

Төрийн албаны ёс зүйг дээшлүүлэх нь хууль эрх зүйн орчны шинэчлэл, соёлын төлөвшил, удирдлагын манлайлал, иргэдийн оролцоо, технологийн шинэ сорилтод нийцсэн цогц бодлого, арга хэрэгслийг шаардаж байгаа болохыг тэмдэглэсэн байна.

Харин төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийг судлах аргуудыг энд товч тодорхойлвол дараах үр дүн гарч байна. Төрийн албаны ёс зүйн төлөв байдал, зөрчлийг судлахад гадаад болон дотоодын судалгаанд хосолсон арга зүй (triangulation) түгээмэл хэрэглэгддэг бөгөөд тоон болон чанарын аргыг нэгтгэх нь бодитой дүгнэлт гаргахад чухал ач холбогдолтой гэж судлаачид үздэг (Treviño, Weaver, & Reynolds, 2006; Kaptein, 2011).

Судалгааны онцлогоос шалтгаалан чанарын судалгаа, кейс судалгаа өргөн ашиглагдаж, бодит нөхцөл байдал, шалтгаан, үр дагаврыг гүнзгий шинжлэх боломжийг олгодог (Paine, 1994; Bazerman & Tenbrunsel, 2011).

Судалгаанд түгээмэл хэрэглэгддэг аргуудыг дараах байдлаар ангилж болно. Үүнд:

- Мета-анализ: Судалгааны үр дүнг нэгтгэн харьцуулж онолын болон практикийн загвар боловсруулахад ашигласан (Treviño et al., 2006).
- Анкет, ярилцлага: Байгууллагын ёс зүйн орчин, ажилтны хандлага, удирдлагын зан төлөвийг судлахад хэрэглэсэн (Cullen & Victor, 1988; Hassan, Wright, & Yukl, 2014).
- Ажиглалт, этнографи арга: Байгууллагын соёл, бодит зан төлөвийг шинжлэхэд ашигласан (Karpein, 2011).
- Кейс судалгаа: Тодорхой зөрчил, нөхцөл байдлыг бодит жишээгээр гүнзгий судлахад хэрэглэсэн (Sims, 1992; Paine, 1994).
- Статистик шинжилгээ: Ёс зүйн шийдвэр гаргалт, зан төлөв, хүчин зүйлсийн хоорондын хамаарлыг тооцох (Hassan et al., 2014).
- Кейс судалгаа нь төрийн албаны ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөлөөллийг илрүүлэх, бодит жишээгээр зөвлөмж боловсруулахад хамгийн үр дүнтэй арга гэж судлаачид онцолж байна (Bazerman & Tenbrunsel, 2011). Судалгааны зорилгоос хамааран баримт бичиг судлах, анкет, ярилцлага зэрэг уламжлалт аргуудыг кейс судалгаатай хослуулах нь илүү оновчтой байдаг байна (Karpein, 2011).

ГУРАВ. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

3.1. Судалгааны төрөл, аргын сонголт, эх сурвалж

Энэхүү судалгаа нь төрийн албаны ёс зүйн өнөөгийн байдал, ёс зүйн зөрчил, түүний шалтгаан, нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн талаарх иргэд болон төрийн албан хаагчдын санаа бодлыг тандан судлахыг зорьж буй юм. Судалгааны зорилгод нийцүүлэн тоон болон чанарын судалгааны холимог арга зүй ашигласан бөгөөд баримт бичгийн судалгаа, анкетын судалгаа, фокус бүлгийн ярилцлага, ганцаарчилсан ярилцлагын аргыг хослуулан ашигласан болно. Иймд тус судалгаа нь ашигласан өгөгдөл, арга зүйн хувьд орчин үед нийгмийн судалгаанд түгээмэл хэрэглэгдэж буй холимог судалгааны арга зүйн хандлагад суурилж байгаа болно.

Баримт бичгийн судалгаа: Ёс зүй, төрийн албаны ёс зүйн онол, үзэл баримтлал, арга зүй, Монгол Улсын төрийн албаны ёс зүйд холбогдох бодлого, эрх зүйн баримт бичгүүдэд шинжилгээ хийж, судалгааны аргачлал, хэрэглэгдэхүүнийг боловсруулахад ашиглав.

Анкетын судалгаа: Баримт бичгийн судалгааны үр дүнд үндэслэн судалгааны хувьсагч, хэмжүүрийг тодорхойлж, анкетын асуулгыг боловсруулан иргэд болон төрийн албан хаагчдын төлөөллөөс тоон өгөгдөл цуглууллаа. Мөн боловсруулсан асуулга, анкет хэрэглэгдэхүүнийг Ёс зүйн хороогоор (захиалагч тал) хэлэлцүүлж, саналыг тусган, батлагдсан хувилбараар анхдагч өгөгдлийг цуглуулсан болно.

Фокус бүлгийн ярилцлага: Төрийн албаны ёс зүйн зөрчлийн өнөөгийн байдал, шалтгаан, нөлөөлж буй хүчин зүйл, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх арга замын талаар тодорхой бүлгийн үзэл бодлыг тандах зорилгоор бүлгийн ярилцлага зохион байгуулсан болно.

Ганцаарчилсан ярилцлага: Анкетын судалгаа болон фокус бүлгийн ярилцлагын үр дүнг нарийвчлан тодорхойлох зорилгоор тодорхой бүлгүүдийн төлөөлөлтэй ганцаарчилсан буюу гүнзгий ярилцлага хийж, үр дүнг нэгтгэн боловсрууллаа.

Дээрх судалгааны аргуудыг холимог байдлаар ашиглаж, судалгааны анхдагч (анкет, ярилцлагаар цуглуулсан мэдээлэл) болон хоёрдогч эх сурвалж (хууль, бодлогын баримт бичиг, өмнөх судалгааны тайлан) цуглуулж, шинжилгээ хийсэн судалгааны үр дүнг бодитойгоор тодорхойлох нөхцөлийг бүрдүүлсэн болохыг энд тэмдэглэж байна.

3.3. Судалгааны эх олонлог, түүвэр

Судалгааны ажлыг гүйцэтгэх ажлын даалгаварт тусгагдсаны дагуу төрийн албан хаагчид болон иргэдийн зохих төлөөллийг хамруулах, тэдний санаа бодлыг тандах ерөнхий зарчмыг баримтлан түүврийг бүрдүүлсэн бөгөөд тус судалгааны хүрээнд дараах эх олонлогийг тодорхойлж түүвэр бүрдүүлэн тоон болон чанарын мэдээлэл цуглуулж, шинжилгээ хийлээ.

Эх олонлог: *Нэгдүгээрт*, Монгол улсын нийт төрийн байгууллага, *Хоёрдугаарт*, Төрийн албан хаагчид, *Гуравдугаарт*, Монгол Улсын 18 ба түүнээс дээш насны нийт хүн амаас судалгааны түүвэрт сонгогдсон байгууллагуудаар үйлчилүүлдэг иргэд нь судалгааны эх олонлог болох юм.

Түүвэр: Судалгаанд олон шатлалт түүврийг ашигласан бөгөөд төрийн байгууллагын төрөл тус бүрийн төлөөллийг хангах байгууллагуудыг тодорхой шалгуурын дагуу сонгож, тэдгээрээс судалгаа авах албан хаагчид, тухайн байгууллагаар үйлчлүүлэгч иргэдийн тоог тодорхойлж, дараах байдлаар шаталсан түүвэрлэлт бүрдүүлсэн болно. Үүнд:

1. Анкетын судалгаанд хамрагдах төрийн байгууллага, төрийн албан хаагч, иргэдийн түүврийн зохистой хэмжээг тооцоолов.

а) Судалгаанд хамрагдах төрийн байгууллага

Судалгааны эх олоног болох нийт 4276 төрийн байгууллагаас бүсийн төлөөлөл, төрийн байгууллагын ангилал, үйлчилгээний салбарын төлөөллийг бүрдүүлэн нийт байгууллагын 1% буюу **43** байгууллагыг судалгаанд хамруулахаар төрийн байгууллагын түүвэр олонлогийг тодорхойлсон. Судалгааны хүрээнд **50** байгууллагыг энгийн санамсаргүй түүврийн аргаар сонгож хамруулсан болно.

б) Судалгаанд хамрагдах төрийн албан хаагч

Судалгааны эх олонлог болох нийт 226,895 төрийн албан хаагчдаас 95% итгэлцэл, $\pm 3\%$ алдааны түвшингээр тооцоолвол түүврийн зохистой хэмжээ **1067** байна. Түүврийн эхний алхамаар судалгаанд хамрагдахаар сонгогдсон байгууллагын албан хаагчдыг албан тушаалын ангилалд суурилсан түүвэр бүрдүүлж **3268** төрийн албан хаагчийг судалгаанд хамрууллаа.

в) Судалгаанд хамрагдах иргэд

Судалгааны эх олонлог болох 18-аас дээш настай нийт 2,257,029 иргэдээс 95% итгэлцэл, $\pm 2.5\%$ алдааны түвшингээр тооцоолвол түүврийн зохистой хэмжээ **1200** байна.

Дээрх иргэдийн төлөөллийг тэдний нас, хүйс зэрэг хүн ам зүйн үндсэн шинжүүдэд тулгуурласан судалгаанд хамруулахаар сонгосон байгууллагуудаар үйлчлүүлж буй иргэдийн төлөөллөөс түүвэр бүрдүүлж судалгаанд **1858** иргэнийг хамруулав.

2. Анкетийн судалгаанд хамрагдах төрийн байгууллагын төлөөллийг судалгаанд хамрагдах төрийн албан хаагчийн түүвэртэй уялдуулан тооцоолов.

Төрийн албаны зөвлөлийн мэдээ, тайлангаас үзвэл 2024 оны байдлаар нийт 4276 байгууллагад 226895 албан хаагч ажиллаж байна. Эдгээр төрийн байгууллага нь дараах үндсэн 5 төрөл, дэд төрөлд хуваагдаж байна (Хүснэгт 2).

Хүснэгт 3. Төрийн байгууллагын тоо, нийт төрийн байгууллагад эзлэх хувь

№	Төрийн байгууллага	Тоо	Хувиар	
1	Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, түүний харьяа байгууллага	Төрийн захиргааны байгууллага	1	0.02
		Төрийн үйлчилгээний байгууллага	2	0.05
		Төрийн тусгай чиг үүргийн байгууллага	2	0.05
2	Улсын Их Хурал, Улсын Их Хурлын Тамгын газар, Улсын Их Хурлаас удирдлага нь томилогддог байгууллага, тэдгээрийн харьяа байгууллага	Төрийн төв байгууллага	5	0.12
		Төрийн захиргааны байгууллага	30	0.70
		Төрийн тусгай чиг үүргийн байгууллага	22	0.51
3	Гүйцэтгэх эрх мэдлийн буюу Засгийн газар, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Төрийн захиргааны төв байгууллага, түүний харьяа байгууллага	Төрийн төв байгууллага	1	0.02
		Төрийн захиргааны төв байгууллага	16	0.37
		Төрийн захиргааны байгууллага	97	2.27
		Төрийн тусгай чиг үүргийн байгууллага	61	1.43
		Төрийн үйлчилгээний байгууллага	2722	63.66
4	Шүүх эрх мэдлийн байгууллага	Төрийн төв байгууллага	4	0.09
		Төрийн захиргааны байгууллага	43	1.01
		Төрийн тусгай чиг үүргийн байгууллага	41	0.96
5	Нутгийн өөрөө удирдах ёсны байгууллага, Нутгийн захиргааны байгууллага	Төрийн захиргааны байгууллага	1196	27.97
		Төрийн үйлчилгээний байгууллага	33	0.77
НИЙТ		4276	100.00	

Судалгаанд хамруулах байгууллагын тоо төрийн байгууллагын 5 төрөл тус бүрд дараах байдлаар тодорхойлогдсон. Судалгааны түүвэрт сонгогдсон байгууллагын орон тооноос хамааруулан 1067 төрийн албан хаагчийг судалгаанд оролцуулна.

Хүснэгт 4. Судалгаанд хамрагдах байгууллагын төрөл, тоо

№	Байгууллагын төрөл	Байгууллагын тоо	
		Тоо	Хувь
1	Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, түүний харьяа байгууллага	2	0.1
2	Улсын Их Хурал, Улсын Их Хурлын Тамгын газар, Улсын Их Хурлаас удирдлага нь томилогддог байгууллага, тэдгээрийн харьяа байгууллага	2	0.6
3	Гүйцэтгэх эрх мэдлийн буюу Засгийн газар, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Төрийн захиргааны төв байгууллага, түүний харьяа байгууллага	26	29.1
4	Шүүх эрх мэдлийн байгууллага	2	0.9
5	Нутгийн өөрөө удирдах ёсны байгууллага, Нутгийн захиргааны байгууллага	11	12.4
Нийт		43	100.0

Тайлбар: Нийт төрийн байгууллагын 5 төрөлд шууд пропорционал хамаарал тооцов.

3. Анкетын судалгаанд хамрагдах 1200 иргэнийг нийт иргэдийн нас, хүйсийн бүлгийн ангиллаар хуваарилав.

Хүснэгт 5. 18-аас дээш нийт хүн ам дахь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эзлэх хувь

	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Нийт
Тоо	1,077,049	1,179,980	2,257,029
Хувь	47.72%	52.28%	100%

4. Түүврийн хэмжээ болох 1200 иргэнийг дээрх хувьд шилжүүлэн тооцвол эрэгтэй 572 хүн, эмэгтэй 628 хүн болсон.

Хүснэгт 6. Түүврийн насны бүлэг, хүйс (Нийт 1200 хүн)

№	Насны бүлэг	Эрэгтэй хүн ам	Хувь	Түүвэр (576)	Эмэгтэй хүн ам	Хувь	Түүвэр (624)	Нийт түүвэр
1	18-19	44,645	1.98%	24	42,928	1.90%	23	47
2	20-24	112,835	5.00%	60	109,355	4.84%	58	118
3	25-29	120,014	5.32%	64	118,313	5.24%	64	128
4	30-34	137,736	6.10%	73	137,571	6.09%	73	146
5	35-39	149,092	6.60%	79	152,145	6.74%	81	160
6	40-44	120,723	5.35%	64	126,414	5.60%	67	131
7	45-49	104,331	4.62%	55	113,759	5.04%	61	116
8	50-54	88,833	3.94%	47	101,682	4.50%	54	101
9	55-59	70,347	3.12%	37	86,508	3.83%	46	83
10	60-64	56,792	2.52%	30	75,089	3.33%	40	70
11	65-69	34,712	1.54%	19	51,391	2.28%	27	46
12	70+	36,989	1.64%	20	64,825	2.87%	34	54
	Нийт	1,077,049	47.72%	572	1,179,980	52.28%	628	1,200

Судалгаанд нийт 1067 төрийн албан хаагч, 1200 иргэн хамрагдаж, 10 хүнээс ярилцлага авна.

5. Ярилцлагын судалгаанд хамрагдах төрийн албан хаагчдийн түүврийг тооцоолов.

Чанарын судалгаа буюу бүлгийн болон ганцаарчилсан ярилцлагад зорилтот түүврийг ашиглана. Түүвэрт сонгогдсон байгууллагын Томилох эрх бүхий албан тушаалтан, Ёс зүйн дэд хороодын дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүд, холбогдох мэргэжилтэн, албан хаагч 8 хүнээс ганцаарчилсан ярилцлагын аргаар өгөгдөл цуглуулсан болно (Хүснэгт 7).

Хүснэгт 7. Ганцаарчилсан ярилцлагын түүвэр

№	Байгууллага	Хүний тоо
1	Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, түүний харьяа байгууллага	1
2	Улсын Их Хурал, Улсын Их Хурлын Тамгын газар, Улсын Их Хурлаас удирдлага нь томилогддог байгууллага, тэдгээрийн харьяа байгууллага	1
3	Гүйцэтгэх эрх мэдлийн буюу Засгийн газар, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Төрийн захиргааны төв байгууллага, түүний харьяа байгууллага	3
4	Нутгийн өөрөө удирдах ёсны байгууллага, Нутгийн захиргааны байгууллага	3
Нийт		8

3.3. Судалгааны хувьсагч, хэмжигдэхүүн

Төрийн албанд нийтлэг тохиолддог ёс зүйн зөрчил, тэдгээрийн шалтгаан, нөлөөлөх хүчин зүйлсийн талаарх судлагдсан байдлын тоймд дурдсан судалгаануудын үр дүнд үндэслэн судалгааны хэрэглэгдэхүүн боловсруулахад ашиглах гол хувьсагчдыг дараах байдлаар боловсруулж, анкетийн асуултад тусгав.

Энэхүү судалгаанд хамаарах болон үл хамаарах хувьсагчдыг тодорхойлж, хэмжигдэхүүн, хэмжүүрийг дараах байдлаар тогтоов. Үл хамаарах хувьсагчид нь ёс зүйн зөрчил үүсгэх нөхцөл, нөлөөллийг бий болгодог хүчин зүйлс бол хамаарах хувьсагчид нь ёс зүйн зөрчил, шийдвэр гаргалт, ашиг сонирхлын зөрчил зэрэг үр дагаврыг илэрхийлнэ. Хэмжигдэхүүн нь хувьсагч тус бүрийг тоон болон чанарын хэмжүүрээр үнэлэх боломжтой байдал бөгөөд хэмжүүрт Ликертийн хэмжээстэй асуулга, тест, давтамжийн тооцоолол зэрэг аргууд багтана.

Хүснэгт 8. Хувьсагчдын тодорхойлолт, хэмжигдэхүүн, хэмжүүр

Хувьсагчийн төрөл	Хувьсагч	Тодорхойлолт	Хэмжигдэхүүн	Хэмжүүр
Үл хамаарах хувьсагч	Удирдлагын ёс зүй	Удирдлагын зан төлөв, хандлага ажилтнуудын ёс зүйн үйлдэлд үзүүлэх нөлөө.	Удирдлагын зан төлөв, шударга байдал	Ликертын хэмжээстэй асуулга: 1 (Шударга бус) - 5 (Шударга).

	Байгууллагын ёс зүйн соёл	Байгууллагад ёс зүйн хэм хэмжээг дагаж мөрдөх нөхцөл, соёлыг тодорхойлох.	Ёс зүйн дүрэм, журам, уур амьсгал	Тийм/Үгүй асуулга, Ликертын хэмжээстэй асуулга: 1-ээс 5 хүртэл.
	Шийтгэл, урамшууллын бодлого	Урамшуулал, шийтгэлийн тогтолцоо ажилтнуудын ёс зүйтэй үйлдэлд үзүүлэх нөлөө.	Урамшууллын бүтэц, шийтгэлийн механизм	Асуулга: 1 (Шударга бус) – 5 (Шударга).
	Ажлын ачаалал	Албан хаагчид тавигдсан ажлын даалгаврын хэт их, эсвэл хэт бага байдал нь ёс зүйн үйлдэлд нөлөөлөх боломжтой.	Даалгаврын тоо, гүйцэтгэлийн хугацаа	Асуулга: 1 (Бага ачаалал) – 5 (Хэт их ачаалал).
	Ёс зүйн тухай хууль, тогтоомж, хэм хэмжээг сахих байдал	Ёс зүйн талаар мөрдөгдөж буй дүрэм, хууль тогтоомжийг хэрхэн дагаж мөрдөж буйг үнэлэх.	Сахих байдал, дагаж мөрдөх хандлага	Асуулга: 1 (Огт дагаж мөрдөхгүй) - 5 (Бүрэн дагаж мөрддөг).
Хамаарах хувьсагч	Ёс зүйн зөрчил	Албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчих байдал.	Зөрчлийн давтамж, шинж чанар	Хэмжигдэхүүн: Сард хэдэн удаа, ямар хэлбэрээр зөрчил гарсан.
	Ёс зүйн мэдлэг	Албан хаагчийн ёс зүйн талаархи ойлголт, мэдлэгийн түвшин.	Ёс зүйн дүрэм журам, онолын мэдлэг	Тестийн оноо, Асуулга: 1 (Мэдэхгүй) – 5 (Маш сайн мэддэг).
	Шийдвэр гаргалт дахь ёс зүйн байдал	Албан хаагч шийдвэр гаргахдаа ёс зүйн зарчмыг хэрхэн харгалздаг байдал.	Шийдвэр гаргахдаа ёс зүйг баримтлах	Ликертын хэмжээстэй асуулга: 1 (Огт баримтлахгүй) - 5 (Бүрэн баримталдаг).
	Шударга бус байдлын хүлцэл	Албан хаагч шударга бус байдалд хэр зэрэг хүлээцтэй хандаж буй байдал.	Хүлцэл, хүлээн зөвшөөрөх байдал	Асуулга: 1 (Огт хүлээн зөвшөөрөхгүй) – 5 (Бүрэн хүлээн зөвшөөрдөг).
	Иргэдийн итгэлцэл	Албан хаагчийн ёс зүйн үйлдэл олон нийтийн итгэлцэлд үзүүлэх нөлөө.	Иргэдийн итгэлийн түвшин	Асуулга: 1 (Огт итгэхгүй) – 5 (Бүрэн итгэдэг).

Удирдлагын ёс зүй нь судалгааны хамгийн чухал хувьсагчдын нэг юм. Удирдлагын зан төлөв, шийдвэр гаргалтын ёс зүйн хандлага нь ажилтнуудын үйлдэлд шууд нөлөөлдөг. Хэрэв удирдлага шударга, ёс зүйн зарчмыг баримталдаг бол энэ нь байгууллагын бүх түвшинд үлгэр жишээ болж, ёс зүйн соёлыг төлөвшүүлдэг. Харин эсрэгээрээ удирдлага ёс зүйн зөрчил гаргавал энэ нь ажилтнуудын хандлагад сөргөөр нөлөөлнө.

Байгууллагын ёс зүйн соёл нь ажилтнуудын зан үйлийг зохицуулах, ёс зүйн хэм хэмжээг бий болгох үндсэн хүчин зүйл юм. Дүрэм журам, хамтын ажиллагааны уур амьсгал, үнэт зүйлсийн хэрэгжилт сайжирвал ёс зүйн зөрчил буурах хандлагатай байдаг.

Шийтгэл, урамшууллын бодлого нь ажилтнуудын хандлага, зан төлөвт хүчтэй нөлөөлдөг. Шударга, ил тод урамшуулал нь ёс зүйн үйлдлийг дэмждэг бол шударга бус шийтгэл, хэт давамгайлсан урамшууллын тогтолцоо нь ёс зүйн зөрчилд хүргэдэг.

Ажлын ачаалал нь ёс зүйн эрсдэлийг бий болгодог өөр нэг хүчин зүйл юм. Хэт их ачаалалтай үед алдаа гаргах магадлал нэмэгдэж, ёс зүйн зарчмыг үл тоомсорлох нөхцөл үүсдэг бол хэт бага ачаалал нь хариуцлагын мэдрэмжийг бууруулж, доголдол үүсгэдэг.

Хууль, дүрэм сахих байдал нь байгууллагын итгэлцлийг нэмэгдүүлэх чухал үзүүлэлт. Ёс зүйн дүрэм журам ойлгомжтой, хэрэгждэг бол зөрчил гарах магадлал багасдаг.

Хамаарах хувьсагчдын хувь:

Ёс зүйн зөрчил нь ашиг сонирхлын зөрчил, авлига, шударга бус шийдвэр гаргалт зэрэг олон хэлбэртэй илэрдэг бөгөөд давтамж, шинж чанарыг тодорхойлох нь бодлого боловсруулахад чухал үүрэгтэй байдаг.

Ёс зүйн мэдлэг дутмаг байх нь зөрчил гаргах эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг бол шийдвэр гаргалт дахь ёс зүйн байдал нь албан хаагчдын ёс зүйн зарчимд суурилсан шийдвэр гаргах чадварыг илэрхийлнэ.

Шударга бус байдлын хүлцэл нь ёс зүйн асуудал үүсэх суурь нөхцөл болж, **иргэдийн итгэлцэл** нь төрийн албаны нэр хүнд, бодлого хэрэгжилтэд шууд нөлөөлдөг. Эдгээр хувьсагчдыг судалснаар төрийн албаны ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөлөөллийг илрүүлэх, урьдчилан сэргийлэх бодлого боловсруулахад чухал мэдээлэл олгоно.

3.4. Өгөгдөл цуглуулах, боловсруулах, шинжилгээ хийх үйл явц

Тоон өгөгдлийг асуулга (анкет)-ийн аргаар цахимаар цуглуулж, SPSS программын тусламжтайгаар, чанарын өгөгдлийг (ярилцлага) матриц, түлхүүр агуулгад шинжилгээ хийх байдлаар тус тус боловсруулалт хийсэн болно.

Өгөгдөл цуглуулах, боловсруулалт, шинжилгээг дараах үе шаттайгаар гүйцэтгэв.

Нэгдүгээр шат. Бэлтгэл

1. Өмнө хийсэн судалгааны хэрэглэгдэхүүнийг сайжруулж боловсруулах (анкет, ярилцлагын хуудас гэх мэт).

2. Судалгааны арга бүрээр өгөгдөл цуглуулах удирдамж боловсруулж, удирдамжийг өгөгдөл цуглуулах судлаачид, судалгаанд оролцох байгууллага, дэмжлэг үзүүлж ажиллах албан хаагчдад танилцуулж, тайлбарлах,

3. Хэрэглэгдэхүүнийг цахим хэлбэрт оруулж, хэвлэж бэлтгэх

4. Түүврийн дагуу судалгаанд хамрагдах байгууллага, төрийн захиргааны албан хаагчидтай холбоо тогтоох,

Хоёрдугаар шат. Өгөгдөл цуглуулах

1. Анкетаар өгөгдөл цуглуулах

- Төрийн албан хаагчдын анкетыг түүвэрт сонгогдсон байгууллагуудын Ёс зүйн дэд хороотой хамтран Google Form-оор 14 хоногийн хугацаанд цуглуулна.
- Анкетийн бүрэн бөглөгдсөн байдал, чанарт тухайн байгууллагын холбогдох албан тушаалтантай хамтран хяналт тавина.
- Түүвэрт сонгогдсон байгууллагуудын Ёс зүйн дэд хороотой хамтран тухайн байгууллагаар үйлчлүүлсэн иргэдээс түүврийн дагуу цаасан анкетаар өгөгдөл цуглуулна.

2. Ярилцлагын өгөгдөл цуглуулах

- Захиалагч талтай хамтран судалгаанд оролцуулахаар сонгогдсон байгууллага болон зарим салбарын байгууллагуудын төлөөллөөс бүрдсэн Workshop хэлэлцүүлэг зохион байгуулж, оролцогчдын төлөөлөлтэй ярилцлага хийх
- Ярилцлага авах респонденттой холбоо тогтоож уулзалт товлох
- Стандартчилсан ярилцлагын асуултуудаар мэдээлэл цуглуулах. Мэдээлэл цуглуулахдаа холбогдох зааврыг баримтлана.

Гуравдугаар шат. Өгөгдөл боловсруулах, шинжлэх

1. Анкетийн өгөгдлийг боловсруулах, шинжлэх

- Цахим анкетийн өгөгдлийг нэгтгэх, хянах
- Цаасан анкетийг шивж, боловсруулалтад бэлтгэх
- Анкетийн өгөгдлийг програм ашиглан нэгтгэж боловсруулан шинжилгээнд бэлтгэх (MS Excel, SPSS програмууд)
- Өгөгдөлд програм ашиглан шинжилгээ хийх, үр дүнг тайлбарлах

2. Ярилцлагын өгөгдлийг боловсруулах, шинжлэх

- Ярилцлагын бичлэгийг програмд шивж оруулах, боловсруулалтад бэлтгэх

- Өгөгдөл, мэдээллийг цэгцэлж, ангилалт, бүлэглэлт хийх
- Түлхүүр үг, матриц ашиглан цугласан өгөгдөлд шинжилгээ хийх, үр дүнг тайлбарлах

Судалгааны өгөгдөл цуглуулах явцад судалгаанд дараах ёс зүйн зарчмуудыг баримтлав. Үүнд:

1. Судалгаанд оролцогчийг сайн дурын үндсэн дээр оролцох, судалгаанаас татгалзах нөхцөлөөр хангаж ажилласан.
2. Сурвалжлага болон анкетийн аргаар өгөгдөл цуглуулахдаа судалгааны хэрэглэгдэхүүнд судалгааг тайлбарлан таниулах, өгөгдлийг зөвхөн судалгааны зорилгоор ашиглах тухай мэдээллийг судалгаанд оролцогчдод танилцуулж, зөвшөөрөл авсан.
3. Судалгаанд оролцогчийн нэр, албан тушаал, ажиллж буй байгууллага зэрэг танигдахуйц мэдээллийг кодлох замаар хувь хүнтэй холбоотой мэдээллийн нууцлалыг хангаж ажилласан.

3.5. Судалгааны найдвартай байдлын шинжилгээ

Иргэд болон төрийн албан хаагчдын судалгаанд ашигласан хэмжүүрийн найдвартай байдлыг судалгаанд оролцогчдын хариултын бүрэн байдал болон хэмжүүрийн дотоод нийцтэй байдлыг SPSS програм ашиглан шинжилгээ хийсэн.

Иргэдийн судалгаанд ашигласан хэмжүүрийн найдвартай байдал

Иргэдийн судалгаанд нийт 1,858 оролцогчийн хариулт бүрэн цугларсан бөгөөд Case Processing Summary-ийн үр дүнгээс харахад алдаатай, дутуу хариулт илрээгүй нь өгөгдлийг цуглуулах, шүүх, цэвэрлэх үйл явц чанартай хийгдсэнийг харуулж байна. Судалгаанд ашигласан асуулгын багцын дотоод нийцтэй байдлыг үнэлэхэд Cronbach's Alpha = 0.927 гэсэн өндөр үзүүлэлт гарсан.

Хүснэгт 9. Найдвартай байдлын шинжилгээ (ТАХ болон иргэд)

Найдвартай байдал (Reliability Statistics)	Иргэдээс авах асуулга	Төрийн албан хаагчдаас авах асуулга
Cronbach's Alpha	.927	.917

Энэхүү үр дүн нь судалгаанд ашигласан асуултууд хоорондоо өндөр уялдаа холбоотой, нэг ойлголтыг тогтвортой хэмжиж байгааг нотолж байна. Олон улсын судалгааны арга зүйн стандартын дагуу Cronbach's Alpha коэффициент:

- 0.60–0.69 бол *хангалттай*,
- 0.70–0.79 бол *сайн*,
- 0.80–0.89 бол *өндөр*,
- 0.90-ээс дээш бол *маш өндөр найдвартай* гэж үнэлэгддэг.

Иймд 0.927 гэсэн үзүүлэлт нь иргэдийн судалгаанд ашигласан хэмжүүр нь маш өндөр найдвартай, судалгааны үр дүнг тайлбарлах, дүгнэлт гаргахад бүрэн итгэлтэйгээр ашиглах боломжтойг харуулж байна. Энэ нь асуулгын бүтэц оновчтой, асуултуудын агуулга нэг чиглэлд төвлөрсөн, ойлгомжтой байдлаар боловсруулагдсан болохыг илтгэнэ.

Төрийн албан хаагчдын судалгаанд ашигласан хэмжүүрийн найдвартай байдал

Төрийн албан хаагчдын судалгаанд нийт 3,268 оролцогч хамрагдсан бөгөөд бүх кейс (100.0%) бүрэн өгөгдөлтэй байсан нь өгөгдлийн чанарын хувьд маш сайн үзүүлэлт юм. Найдвартай байдлын шинжилгээг 13 зүйл бүхий асуулгын багцад хийж, Cronbach's Alpha = 0.917 гэсэн үр дүн гарсан.

Энэхүү коэффициент нь хэмжүүрийн дотоод нийцтэй байдал маш өндөр түвшинд байгааг илэрхийлж, судалгааны асуултууд хоорондоо логик, утгын хувьд зохистой уялдаатай, нэг ойлголтыг системтэйгээр хэмжиж байгааг нотолж байна. Мөн төрийн албан хаагчид шиг мэргэжлийн бүлэгт хандсан судалгаанд асуулгын ойлгомж, бүтэц, хэл найруулга чухал үүрэгтэй байдаг бөгөөд энэхүү өндөр үзүүлэлт нь судалгааны багаж хэрэгсэл зорилтот бүлэгтээ сайн нийцсэнийг харуулж байна.

Иргэд болон төрийн албан хаагчдын судалгаанд ашигласан хэмжүүрүүдийн Cronbach's Alpha үзүүлэлтүүд (иргэд – 0.927, төрийн албан хаагчид – 0.917) нь хоёул маш өндөр найдвартай түвшинд байгааг харуулж байна. Энэ нь:

- судалгааны асуултуудын агуулга, бүтэц оновчтой;
- нэг ойлголт, хэмжээсийг жигд хэмжсэн;
- өгөгдлийн сан дотоод зөрчил багатай;
- судалгааны үр дүнг шинжилж, тайлбарлахад статистикийн хувьд итгэлтэй ашиглах боломжтой гэсэн дүгнэлтийг хийх үндэслэл болж байна.

Иймд энэхүү судалгаанд ашигласан хэмжилтийн хэрэгсэл нь судалгааны онч, найдвартай байдлын шаардлагыг бүрэн хангаж, судалгааны зорилго, асуултад бодитой, үнэн зөв хариулт өгөхүйц өгөгдөл цуглуулж чадсан гэж дүгнэж болно.

ДӨРӨВ. СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧДЫН ШИНЖ БАЙДАЛ

Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий шинж байдал буюу нас, хүйс, боловсрол, оршин суугаа газар, ажил эрхлэлт зэрэг шинж чанарыг тодруулах нь судалгааны түүвэр, төлөөлөх чадварыг шалгах суурь нөхцөл болдог төдийгүй судалгааны үр дүнг нийт хүн амд хамааруулж тайлбарлах боломжийг нэмэгдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

Иймд судалгаанд хамруулсан 50 төрийн байгууллагын төрийн албан хаагчдын төлөөлөл 3268 төрийн албан хаагч, дээрх байгууллагуудаар үйлчлүүлж буй иргэдийн төлөөлөл 1858 иргэн, нийт 5126 оролцогчийн ерөнхий шинж байдлыг энд нэгтгэн тодорхойлсон болно. Судалгаанд оролцогчдын шинж байдлыг иргэд болон төрийн албан хаагчид (ТАХ) гэсэн хоёр үндсэн бүлэгт ангилан тодорхойлсон бөгөөд зарим тохиолдолд харьцуулсан байдлаар тайлбар хийлээ.

4.1. Судалгаанд оролцогчдын шинж байдал

Судалгаанд оролцсон иргэд, төрийн албан хаагчдын нас, хүйс, боловсролын түвшин, ажиллаж буй төрийн байгууллагын түвшин, албан тушаалын ангилал, төрөл, төрийн байгууллагад ажилласан жил зэрэг шинж байдлыг дараах байдлаар тодруулж нэгтгэсэн. Харин иргэдийн хувьд нас, хүйс, боловсролын түвшин, ажил эрхлэлтийн байдал, оршин суугаа газар, төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөөг биечлэн авч буй хугацаа, давтамжийн талаар мэдээллийг цуглуулж нэгтгэсэн болно.

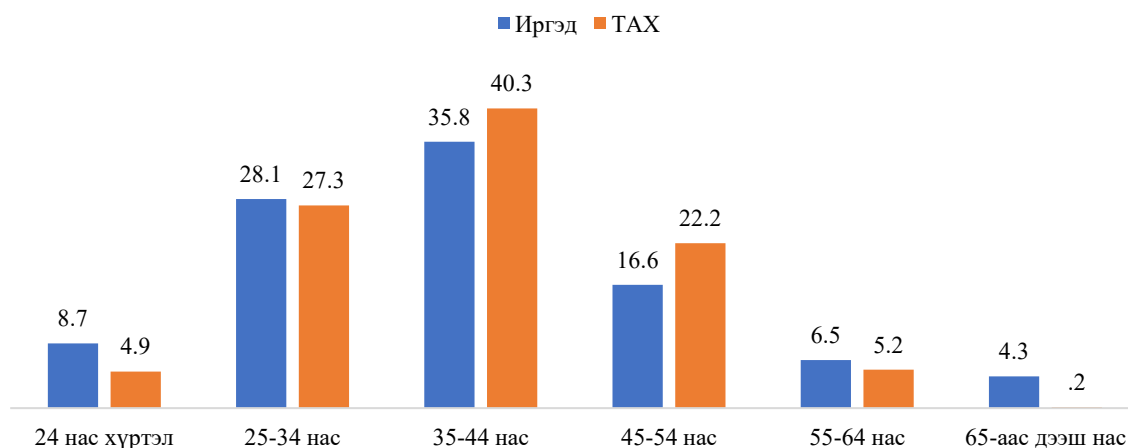
Насны бүтэц

Судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагч болон иргэдийн насны бүтэц нь дараах байдалтай байна.

Иргэдийн хувьд хамгийн их хувь нь 35–44 насны бүлгийнхэн (35.8%), дараа нь 25–34 нас (28.1%), харин хамгийн бага нь 65-аас дээш нас (4.3%) байна. Мөн 24 нас хүртэлх залуус нийт судалгаанд оролцогчдын 8.7%-ийг эзэлж байна.

ТАХ-ийн хувьд хамгийн их хувь нь мөн адил 35–44 насны бүлэг (40.3%), дараа нь 25–34 нас (27.3%), хамгийн бага нь 65-аас дээш нас (0.2%) байна. 24 нас хүртэлх залуусын оролцоо төрийн албан хаагчдын дунд 4.9% -ийг эзэлж байна (Зураг 1).

Зураг 1. Судалгаанд оролцогчдын насны бүтэц (Иргэд болон ТАХ)

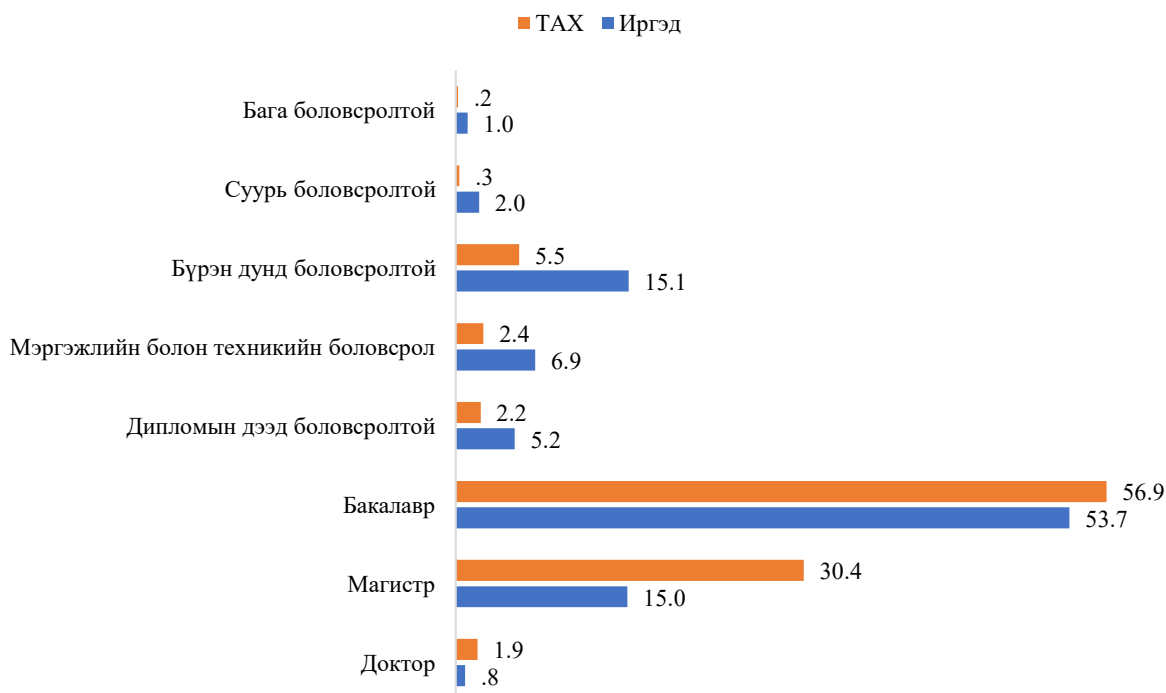


Монгол Улсын хүн амын статистиктай харьцуулахад судалгаанд дунд насны бүлэг давамгайлсан нь нийт хүн амын бүтэцтэй нийцэж байна. Энэ нь судалгааны үр дүнг тайлбарлахдаа дунд насны бүлгийн хандлага давамгайлах магадлалтайг харуулж байна.

Боловсролын түвшин

Нийт судалгаанд оролцогчдын 50 гаруй хувийг бакалаврын түвшний боловсролтой хүмүүс бүрдүүлж байна. Тодруулбал, Төрийн албан хаагчдын 56.9 хувь, иргэдийн 53.7 хувь нь бакалаврын түвшний боловсролтой хүмүүс байна. Мөн төрийн албан хаагчдын 30.4 хувь, иргэдийн 15 хувийг магистрын зэрэгтэй хүмүүс бүрдүүлж байна.

Зураг 2. Судалгаанд оролцогчдын боловсролын түвшин (Иргэд, ТАХ)



Төрийн албан хаагчдын 87.3 хувийг, иргэдийн 68.7 хувийг бакалавр болон магистрын зэргийн боловсролтой оролцогчид эзэлж байна. Төрийн албан хаагчдын боловсролын түвшин иргэдийнхээс илүү өндөр байгааг илтгэж байна.

Судалгаанд оролцогчдын ажил эрхлэлт

Төрийн албан хаагчдын ажил эрхлэлтийн байдал: Судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчдын ажиллаж буй байгууллагын ангилал дараах байдлаар илэрхийлэгдэж байна.

Зураг 3. Төрийн албан хаагчдын ажил эрхлэлтийн байдал

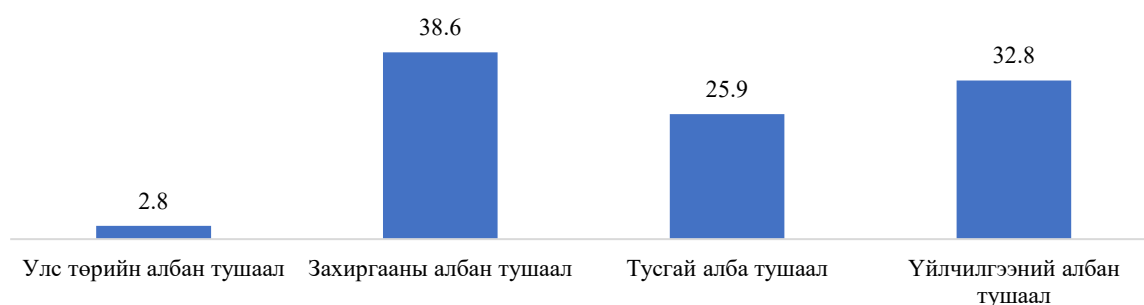


Дээрх үр дүнгээс үзвэл, яам, агентлагт ажиллагчид хамгийн их буюу 36.4%-ийг эзэлж байна. Энэ нь судалгаанд оролцогчдын гуравны нэгээс илүү нь төв байгууллагад ажиллаж байгааг харуулж байна. Аймаг, нийслэлийн түвшинд ажиллагчид 26.1%-ийг эзэлж байгаа нь орон нутгийн удирдлагын түвшний оролцоо өндөр байгааг илтгэнэ. Сум, дүүргийн түвшинд ажиллагчид 19.2% байна. Энэ нь орон нутгийн анхан шатны байгууллагын төлөөлөл чамлахааргүй түвшинд байгааг харуулж байна. Мөн УИХ-аас удирдлага нь томилогддог байгууллагууд 6.7%, нутгийн өөрөө удирдах байгууллага 5.9%, шүүх эрх мэдлийн байгууллага 1.8%, Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар болон харьяа байгууллага 1.7%, баг, хороо 2.2%-ийг тус тус эзэлж байна.

Төрийн албан хаагчдын албан тушаалын ангилал

Судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчдын албан тушаалын ангилал дараах байдлаар тодорхойлогдож байна (Зураг 4).

Зураг 4. Судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчдын албан тушаалын ангилал

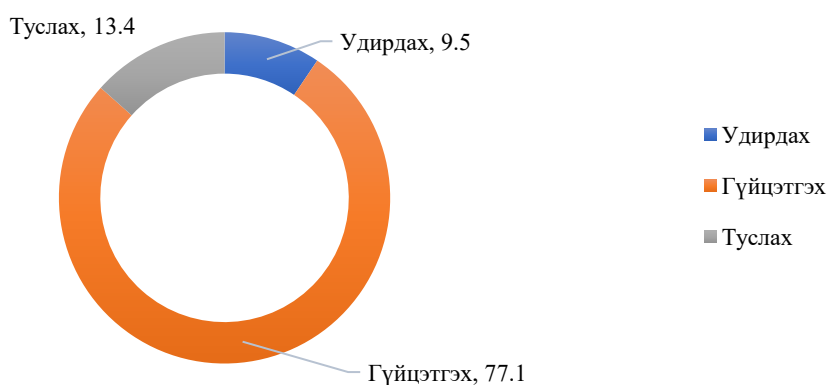


Захиргааны албан тушаал хамгийн их буюу 38.6%-ийг эзэлж байна. Мөн үйлчилгээний албан тушаал 32.8%-ийг эзэлж байгаа нь төрийн үйлчилгээний шууд хүргэлт, иргэдтэй харилцах чиг үүрэгтэй албан тушаалд ажиллагсад чамлахааргүй өндөр оролцоотой байгааг илтгэнэ. Харин тусгай албан тушаал 25.9%-ийг эзэлж байгаа нь хууль сахиулах, онцгой үүрэгтэй байгууллагын ажилтнуудын оролцоо чухал байгааг харуулж байна. Мөн улс төрийн албан тушаал хамгийн бага буюу 2.8% байна. Энэ нь судалгаанд улс төрийн удирдлагын түвшний төлөөлөл харьцангуй бага оролцсон болохыг илтгэж байна.

Төрийн албан хаагчдын албан тушаалын төрөл

Судалгаанд нийт 3268 төрийн албан хаагч хамрагдсан бөгөөд албан тушаалын ангиллаар харьцуулан үзвэл дараах байдалтай байна.

Зураг 5. ТАХ-ын албан тушаалын төрөл

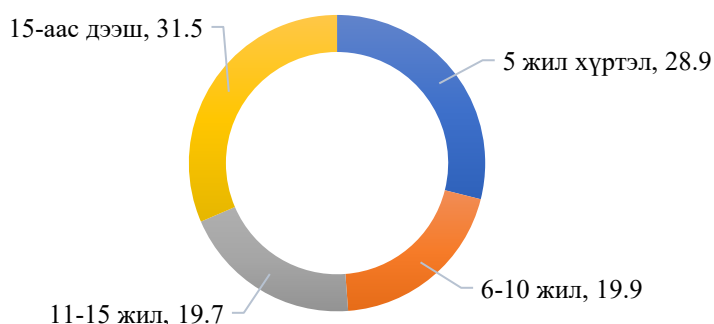


Судалгаанд оролцсон албан хаагчдын 2,520 хүн буюу 77.1% нь гүйцэтгэх түвшинд, 439 хүн буюу 13.4% нь туслах, 309 хүн буюу 9.5% нь удирдах албан тушаалд ажиллаж байна.

Төрийн албан хаагчдын төрийн байгууллагад ажилласан жил

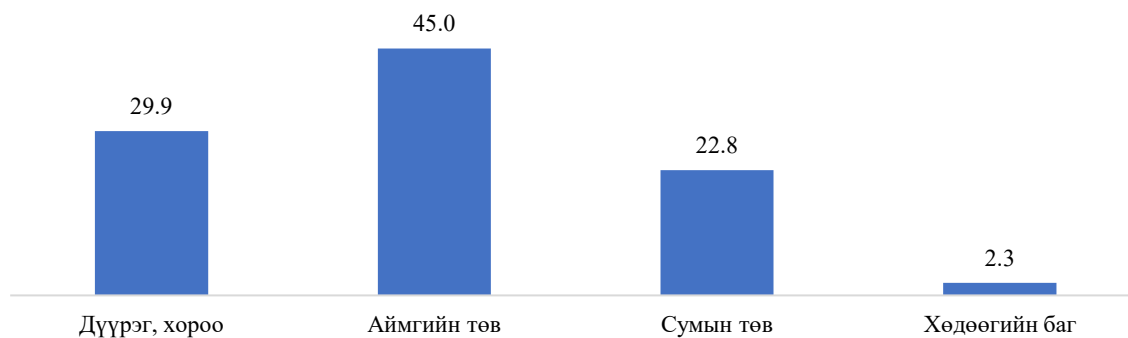
Судалгаанд оролцсон нийт төрийн албан хаагчдын 28.9 хувь нь 5 жил хүртэл, 19.9 хувь нь 6-10 жил, 19.7 хувь 11-15 жил, 31.5 хувь нь 15 ба түүнээс дээш жил төрийн байгууллагад ажилласан албан хаагчид байна. Нийт судалгаанд оролцсон албан хаагчдын 70 гаруй хувийг төрийн албан 6 ба түүнээс дээш жил ажилласан туршлагатай албан хаагчид бүрдүүлж байна (Зураг 6).

Зураг 6. Төрийн албан хаагчдын ажилласан жил



Иргэдийн оршин суугаа газар: Судалгаанд оролцсон иргэдийн оршин суугаа газрын бүтэц нь дараах байдлаар тодорхойлогдож байна.

Зураг 7. Судалгаанд оролцсон иргэдийн оршин суугаа газар

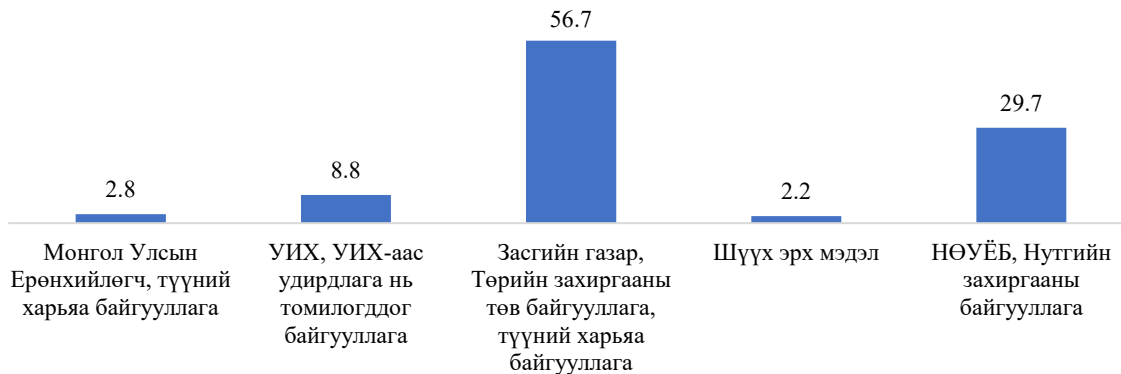


Аймгийн төвд оршин суугчид хамгийн их буюу 45.0%-ийг эзэлж байна. Энэ нь судалгаанд оролцогчдын бараг тал нь аймгийн төвд амьдардаг болохыг харуулж байна. Дүүрэг, хороонд оршин суугчид 29.9%-ийг эзэлж байгаа нь нийслэл болон томоохон хотын иргэдийн оролцоо харьцангуй өндөр байгааг илтгэнэ. Сумын төвд амьдардаг иргэд 22.8%-ийг эзэлж байгаа нь хөдөө орон нутгийн төвийн иргэдийн оролцоо чамлахааргүй түвшинд байна. Хөдөөгийн багт амьдардаг иргэд хамгийн бага буюу 2.3% байна. Энэ нь алслагдсан хөдөө орон нутгийн иргэд судалгаанд бага боловч оролцсон болохыг харуулж байна.

Төрийн албан хаагчдын ажиллаж буй байгууллагын төрөл

Судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчдыг ажиллаж буй байгууллагын төрлөөр ангилан үзэхэд дараах үр дүн гарч байна (Зураг 8).

Зураг 8. Судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчдын ажил эрхлэлт, байгууллагын төрлөөр (ТАХ)



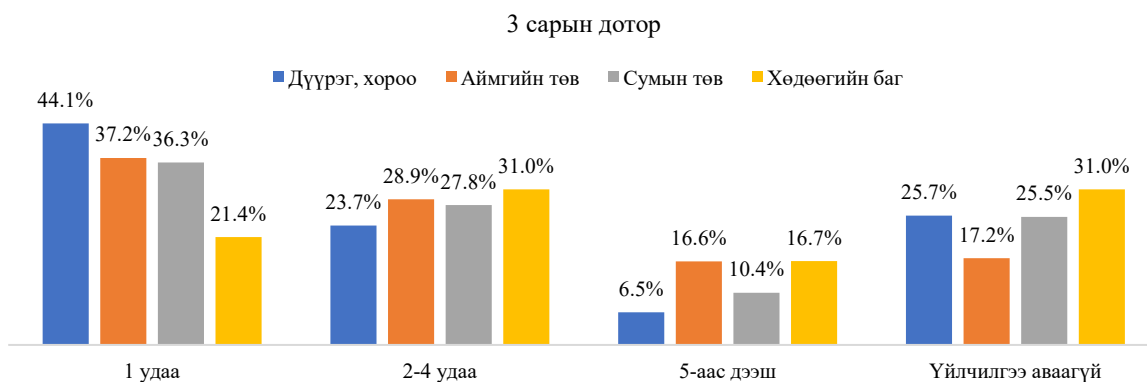
Тэдний 2.8 хувь нь Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, түүний харьяа байгууллага, 8.8 хувь нь УИХ, УИХ-аас удирдлага нь томилогддог байгууллага, 56.7 хувь нь Засгийн газар, Төрийн захиргааны төв байгууллага, түүний харьяа байгууллага, 2.2 хувь шүүх эрх мэдлийн, 29.7 хувь нь НӨУЁБ, Нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллаж байгаа албан хаагчид байна.

4.2. Иргэдийн төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө авч буй давтамж, хугацаа

Судалгаанд оролцсон иргэдийн төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөөг биечлэн авч буй байдал, тэдний оршин суугаа газартай харьцуулсан байдлаар авч үзвэл дараах үр гарч байна. Судалгаанд оролцогчдын төрийн үйлчилгээ авах давтамжийг сүүлийн нэг жилийн хугацаанд дөрвөн үе шат (3 сарын дотор, 3–6 сар, 6–12 сар, 1 жилийн өмнө) болон оршин суугаа газраар нь ангилж үзэхэд дараах онцлог ажиглагдлаа.

Төрийн үйлчилгээ авч буй давтамж (3 сарын дотор)

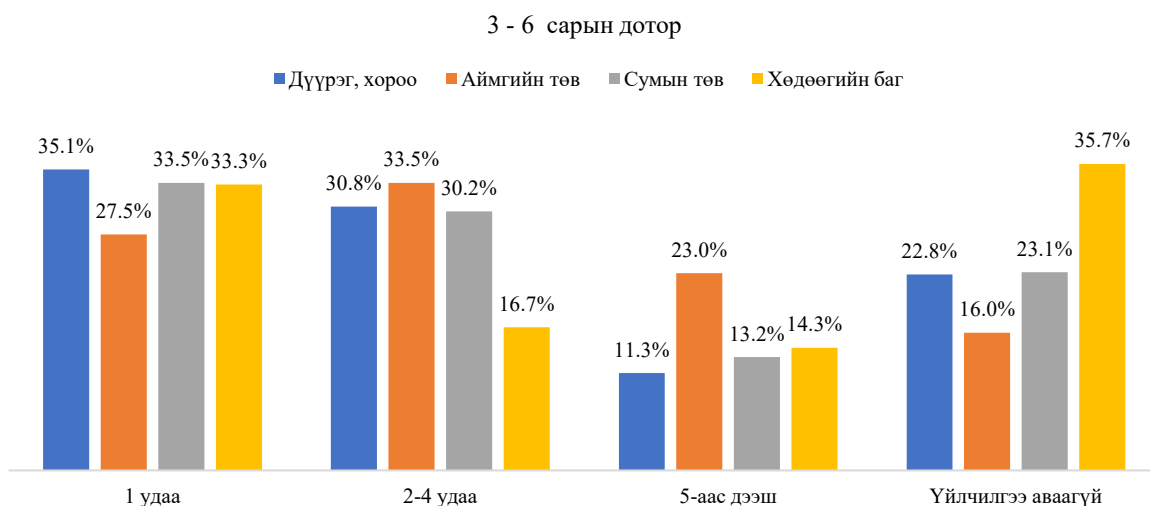
Зураг 9. Судалгаанд оролцсон иргэдийн 3 сарын дотор төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө авч буй байдал (Оршин суугаа байршлаар)



Иргэдийн 38.7% нь 1 удаа, 27.2% нь 2–4 удаа, 12.2% нь 5-аас дээш удаа үйлчилгээ авсан бол 22.0% нь огт үйлчилгээ аваагүй байна. Дүүрэг, хороонд амьдардаг иргэдийн 44.1% нь 1 удаа үйлчилгээ авсан нь хамгийн өндөр үзүүлэлт бөгөөд хөдөөгийн багт үйлчилгээ аваагүй иргэд 31.0% байгаа нь алслагдсан нутгийн хүртээмж сул байгааг илтгэж байна.

Төрийн үйлчилгээ авч буй давтамж (3–6 сарын дотор)

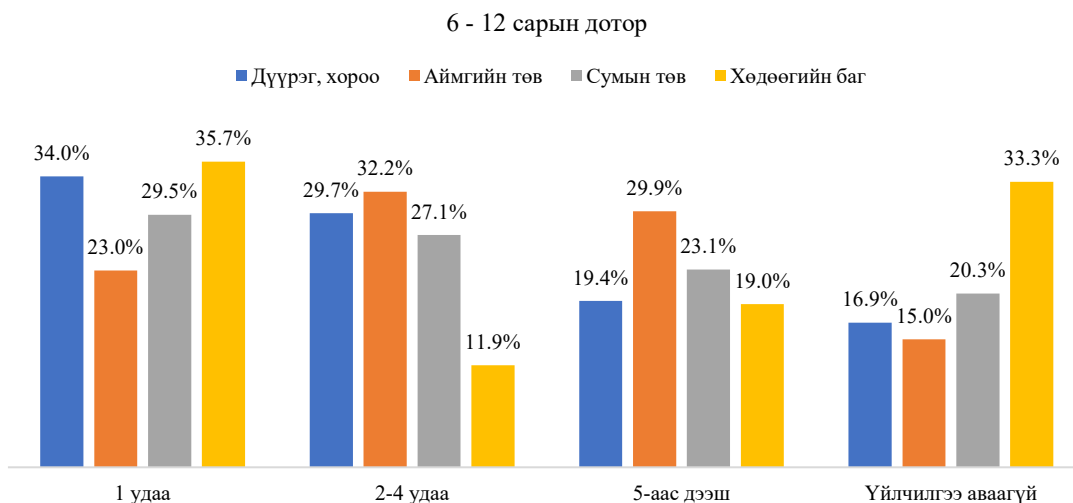
Зураг 10. Судалгаанд оролцсон иргэдийн 3-6 сарын дотор төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө авч буй байдал, оршин суугаа байршлаар



Үйлчилгээ авах давтамж бага зэрэг нэмэгдэж, 5-аас дээш удаа авсан иргэдийн хувь 17.1% болж өссөн байна. Аймгийн төвд энэ үзүүлэлт хамгийн өндөр буюу 23.0% байгаа нь аймгийн төвд төрийн үйлчилгээний хүртээмж харьцангуй сайн байгааг харуулж байна. Харин хөдөөгийн багт үйлчилгээ аваагүй иргэдийн хувь 35.7% хэвээр өндөр байна.

Төрийн үйлчилгээ авч буй давтамж (6–12 сарын дотор)

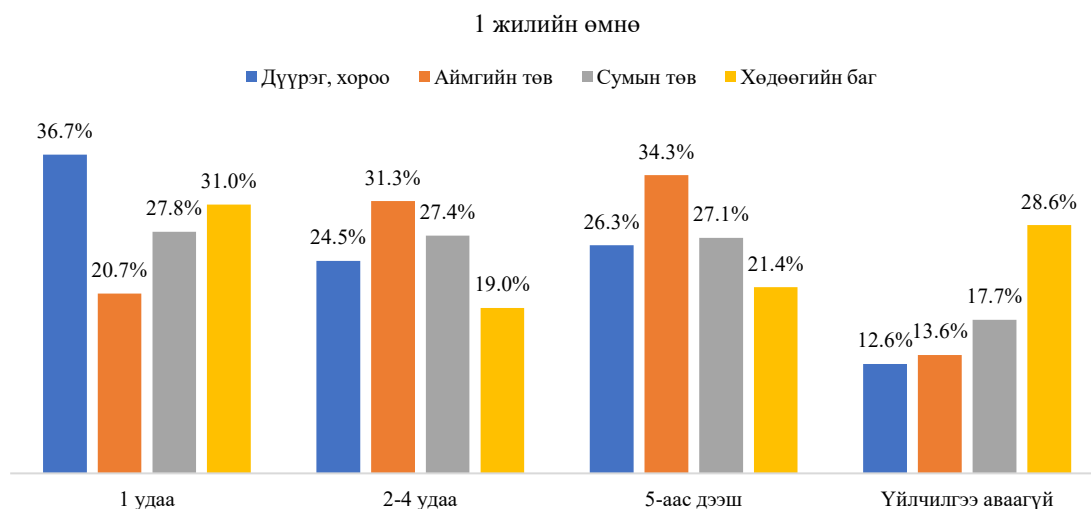
Зураг 11. Судалгаанд оролцсон иргэдийн 6-12 сарын дотор төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө авч буй байдал (Оршин суугаа байршлаар)



Үйлчилгээ авах давтамж улам нэмэгдэж, 5-аас дээш удаа авсан иргэдийн хувь 25.0% болж өссөн байна. Аймгийн төвд энэ үзүүлэлт хамгийн өндөр буюу 29.9%, дараа нь сумын төвд 23.1%, дүүрэг, хороонд 19.4% байна. Энэ нь хугацаа уртсах тусам үйлчилгээний давтамж нэмэгдэж байгааг харуулж байна.

Төрийн үйлчилгээ авч буй давтамж (1 жилийн өмнө)

Зураг 12. Судалгаанд оролцсон иргэдийн 1 жилийн өмнө төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө авч буй байдал (Оршин суугаа байршлаар)



Хамгийн өндөр давтамжтай үйлчилгээ авсан иргэдийн хувь 30.0% болж өссөн байна. Аймгийн төвд 34.3%, сумын төвд 27.1%, дүүрэг, хороонд 26.3% нь 5-аас дээш удаа үйлчилгээ авсан байна. Харин хөдөөгийн багт үйлчилгээ аваагүй иргэдийн хувь 28.6% байгаа нь өмнөх үеийн хандлагатай нийцэж байна.

Хүснэгт 10. Иргэдийн төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө биэчлэн авч буй байдал, оршин суугаа газар

3 сарын дотор					
Оршин суугаа газар	1 удаа	2-4 удаа	5-аас дээш	Үйлчилгээ аваагүй	Нийт
Дүүрэг, хороо	44.1%	23.7%	6.5%	25.7%	100.0%
Аймгийн төв	37.2%	28.9%	16.6%	17.2%	100.0%
Сумын төв	36.3%	27.8%	10.4%	25.5%	100.0%
Хөдөөгийн баг	21.4%	31.0%	16.7%	31.0%	100.0%
Нийт	719	505	226	408	1858
	38.7%	27.2%	12.2%	22.0%	100.0%
3 -аас 6 сарын дотор					
Оршин суугаа газар	1 удаа	2-4 удаа	5-аас дээш	Үйлчилгээ аваагүй	Нийт
Дүүрэг, хороо	35.1%	30.8%	11.3%	22.8%	100.0%
Аймгийн төв	27.5%	33.5%	23.0%	16.0%	100.0%
Сумын төв	33.5%	30.2%	13.2%	23.1%	100.0%
Хөдөөгийн баг	33.3%	16.7%	14.3%	35.7%	100.0%
Нийт	581	586	317	374	1858
	31.3%	31.5%	17.1%	20.1%	100.0%
6 -аас 12 сарын дотор					
Оршин суугаа газар	1 удаа	2-4 удаа	5-аас дээш	Үйлчилгээ аваагүй	Нийт
Дүүрэг, хороо	34.0%	29.7%	19.4%	16.9%	100.0%

Аймгийн төв	23.0%	32.2%	29.9%	15.0%	100.0%
Сумын төв	29.5%	27.1%	23.1%	20.3%	100.0%
Хөдөөгийн баг	35.7%	11.9%	19.0%	33.3%	100.0%
Нийт	521	554	464	319	1858
	28.0%	29.8%	25.0%	17.2%	100.0%
1 жилийн өмнө					
Оршин суугаа газар	1 удаа	2-4 удаа	5-аас дээш	Үйлчилгээ аваагүй	Нийт
Дүүрэг, хороо	36.7%	24.5%	26.3%	12.6%	100.0%
Аймгийн төв	20.7%	31.3%	34.3%	13.6%	100.0%
Сумын төв	27.8%	27.4%	27.1%	17.7%	100.0%
Хөдөөгийн баг	31.0%	19.0%	21.4%	28.6%	100.0%
Нийт	508	522	557	271	1858
	27.3%	28.1%	30.0%	14.6%	100.0%

Дээрх үр дүнгийн хүснэгтээс үзвэл аймгийн төвд төрийн үйлчилгээний хүртээмж хамгийн өндөр бөгөөд хугацаа уртасах тусам үйлчилгээ авах давтамж нэмэгдэж байна. Дүүрэг, хороонд үйлчилгээ авах давтамж харьцангуй тогтвортой, ихэвчлэн 1 удаа авсан иргэд давамгайлж байна. Хөдөөгийн багт үйлчилгээ аваагүй иргэдийн хувь бүх хугацаанд хамгийн өндөр байгаа нь алслагдсан нутгийн хүртээмж сул байгааг харуулж байна.

Судалгаанд оролцсон иргэдийн төрийн үйлчилгээ авч буй хугацааг тэдний нас, хүйс, боловсролын түвшин, ажил эрхлэлтийн байдал, оршин суугаа газар зэрэг хүн ам зүйн ерөнхий шинжээс хамаарч хэрхэн өөрчлөгдөж байгааг тодруулах зорилгоор хамаарлын шинжилгээ хийхэд дараах үр дүн гарч байна (Хүснэгт 11).

Хүснэгт 11. Иргэдийн төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө биеллэн ав буй байдал (Судалгаанд оролцогчдын шинж байдлаар)

		3 сарын дотор	3-аас 6 сарын дотор	6-аас 12 сарын дотор	1 жилийн өмнө
Таны нас	Pearson Correlation	.010	.006	-.022	-.036
Хүйс	Pearson Correlation	.036	.021	.047*	-.009
Таны боловсролын түвшин	Pearson Correlation	.014	.014	-.052*	-.054*
Ажил эрхлэлтийн байдал	Pearson Correlation	.013	.014	-.046*	-.058*
Таны оршин суугаа газар	Pearson Correlation	.050*	.028	.062**	.080**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Судалгааны үр дүнгээс харахад төрийн үйлчилгээ авсан хугацаа нь оролцогчдын нас, хүйс, боловсрол, ажил эрхлэлт, оршин суугаа газар зэрэг хувь хүний шинж чанартай ерөнхийдөө маш сул хамааралтай байна. Насны хувьд статистикийн ач холбогдол илрээгүй бол хүйс зөвхөн 6–12 сарын дотор үйлчилгээ авсан байдалд бага зэрэг нөлөөлсөн.

Боловсрол болон ажил эрхлэлтийн түвшин өндөр байх тусам үйлчилгээ авах давтамж багасах хандлага ажиглагдсан ч нөлөө сул байв. Харин оршин суугаа газар нь бүх хугацааны ангилалд тогтвортой эерэг хамааралтай бөгөөд хотын иргэдийн үйлчилгээ авах давтамж хөдөө орон нутгийнхнаас илүү өндөр байгааг илтгэж байна. Ерөнхийдөө эдгээр хамааралуудын хэмжээс бага тул бодит амьдрал дээрх нөлөө хязгаарлагдмал бөгөөд оршин суугаа газар хамгийн чухал хүчин зүйл болох нь харагдаж байна.

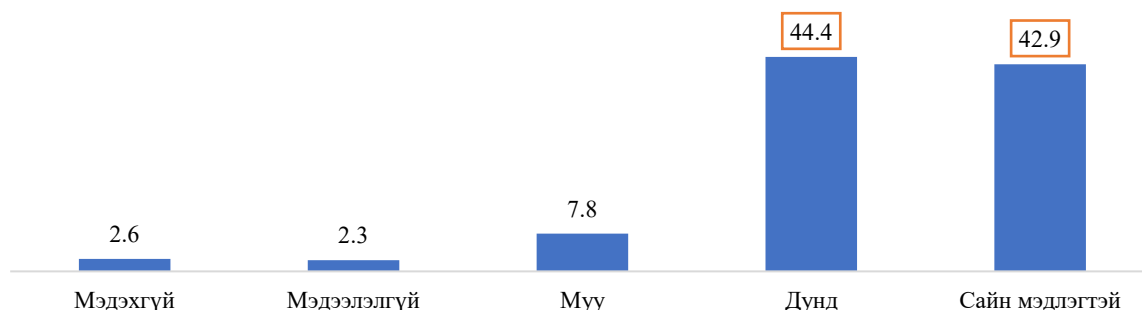
ТАВ. ТӨРИЙН АЛБАН ДАХЬ ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Тайлангийн энэ бүлэгт төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн өнөөгийн байдлыг судалгаанд оролцогчид хэрхэн үнэлж байгааг тоон болон чанарын судалгаагаар тандан судалсан үр дүнг нэгтгэн тайлбарласан болно. Тодруулбал, ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх ойлголтоо үнэлсэн иргэд болон төрийн албан хаагчдын үнэлгээ, төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн түгээмэл хэлбэрүүдийг тодруулсан бол чанарын судалгаагаар төрийн албан дахь ёс зүйг хэрхэн ойлгож, тодорхойлохын зэрэгцээ өнөөгийн байдлын талаар ямар ажиглалттай байгаа талаарх судалгаанд оролцогчдын санаа бодлыг асууж, агуулгын шинжилгээ хийж, үр дүнг нэгтгэн тайлбарлалаа.

5.1. Ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх иргэдийн ойлголт

Иргэд болон төрийн албан хаагчдын санаа бодлыг тандах хүрээнд анкетын судалгаагаар юуны өмнө иргэдийн ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх ойлголтоо хэрхэн үнэлж байгааг тодруулж асуусан болно. Судалгаанд оролцсон иргэдийн ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх ойлголтоо үнэлсэн байдлыг нэгтгэн үзвэл дараах үр дүн гарч байна (Зураг 13).

Зураг 13. Иргэдийн ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх ойлголт



Дээрх үр дүнгээс үзэхэд ёс суртахууны хэм хэмжээний талаар ойлголтоо “Сайн мэдлэгтэй” гэж иргэдийн хувь 42.9%, харин дунд түвшний мэдлэгтэй гэж 44.4% нь үнэлсэн байна. Энэ нь судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь ёс суртахууны хэм хэмжээний ойлголтоо “Дунд болон Сайн мэдлэгтэй” гэж үнэлж байгааг харуулж байна. Мөн “Муу мэдлэгтэй” гэж иргэдийн хувь 7.8%, харин “Мэдэхгүй болон Мэдээлэлгүй” гэж иргэдийн 2.3-2.6% үзсэн нь нийт үнэлгээнд харьцангуй бага хувь эзэлж байгаа хэдий ч анхаарах шаардлагатайг илтгэж буй үр дүн юм.

Дээрх үнэлгээний үр дүнг судалгаанд оролцсон иргэдийн нас, хүйс, боловсролын түвшин, ажил эрхлэлт, оршин суугаа газар зэрэг шинж байдлаас хамаарсан ялгааг

нарийвчлан тодорхойлох зорилгоор дээрх шинж байдлуудаар харьцуулсан шинжилгээ хийхэд дараах үр дүн тодорхойлогдож байна (Хүснэгт 12).

Хүснэгт 12. Иргэдийн ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх ойлголт (насны бүлгээр)

Насны бүлэг	Мэдэхгүй	Мэдээлэлгүй	Муу	Дунд	Сайн мэдлэгтэй	Нийт
24 нас хүртэл	3.7%	.6%	9.3%	43.2%	43.2%	100.0%
25-34 нас	2.1%	1.5%	7.5%	43.4%	45.5%	100.0%
35-44 нас	2.1%	2.7%	7.2%	45.2%	42.8%	100.0%
45-54 нас	3.2%	3.6%	8.4%	45.1%	39.6%	100.0%
55-64 нас	4.2%	4.2%	9.2%	46.7%	35.8%	100.0%
65-аас дээш нас	2.5%		7.6%	40.5%	49.4%	100.0%
Нийт	2.6%	2.3%	7.8%	44.4%	42.9%	100.0%

Судалгааны дүнгээс харахад бүх насны бүлэгт “Дунд” болон “Сайн мэдлэгтэй” гэсэн үнэлгээ хамгийн өндөр хувьтай байгаа нь нийт оролцогчдын ихэнх нь ёс суртахууны хэм хэмжээний талаар ойлголтоо дундаас дээгүүр үнэлж байгааг харуулж байна. Гэсэн хэдий ч насны бүлгүүдийн хооронд бага зэрэг ялгаа ажиглагдаж байна. Иймд насны бүлэг тус бүрээр ялгаатай байдлыг тодруулан авч үзье.

24 нас хүртэлх залуучууд: - ын 43.2% “Сайн мэдлэгтэй”, 43.2% “Дунд” түвшинд үнэлсэн байна. Энэ нь залуучуудын ойлголт харьцангуй сайн түвшинд байгаа ч тэдний 3.7% “Мэдэхгүй”, 9.3% “Муу” гэсэн үнэлгээ өгсөн нь тэдний 13% -д ёс суртахууны хэм хэмжээний талаар сургалт, мэдээллийн хэрэгцээ байгааг харуулж байна.

25–34 нас: Дундаас дээш үнэлгээний хувь өндөр тэдний 88.9% нь дундаас ёс суртахууны талаарх ойлголт хамгийн сайн түвшинд байгаа гэж үнэлэгдэж байна. Мөн тус бүлэгт “Мэдэхгүй” болон “Муу” хувь хамгийн бага байна.

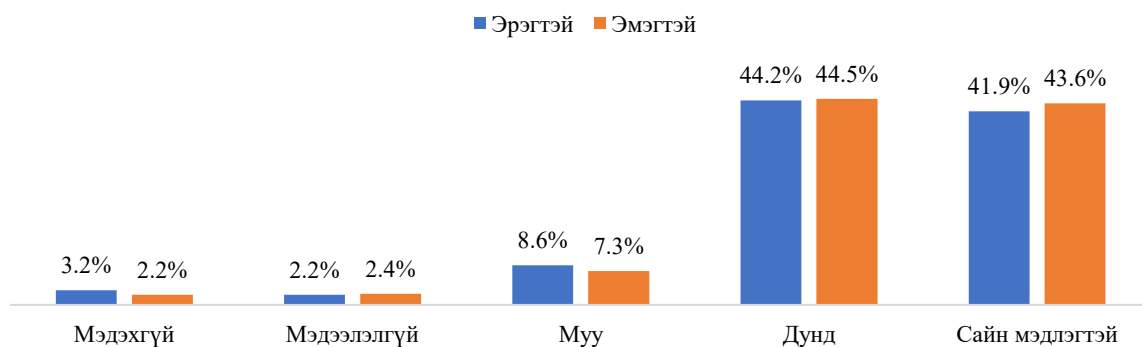
35–44 нас: Дундаас дээш үнэлгээний хувь 88% орчим, ойлголт тогтвортой боловч “Мэдээлэлгүй” хувь арай өндөр (2.7%).

45–54 нас: Дундаас дээш үнэлгээний хувь буурч 80% орчим болж, “Мэдэхгүй” болон “Муу” хувь нэмэгдсэн нь дунд насныханд ойлголт бага зэрэг сул байгааг харуулж байна.

55–64 нас: Дундаас дээш үнэлгээний хувь хамгийн бага (75%), харин “Мэдэхгүй” болон “Муу” хувь өндөр байгаа нь ахмад насныханд ойлголт сул байгааг илтгэж байна.

65-аас дээш нас: Дундаас дээш үнэлгээний хувь дахин өсч 90% орчим болж, “Сайн мэдлэгтэй” гэж үнэлсэн хувь хамгийн өндөр (49.4%) байгаа нь ахмад настнуудын ойлголт харьцангуй сайн түвшинд үнэлж байгааг харуулж байна.

Зураг 14. Иргэдийн ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх ойлголт, хүйсээр



Иргэдийн ихэнх нь ёс суртахууны хэм хэмжээний талаар дунд болон сайн түвшний ойлголттой байгаа нь эерэг үзүүлэлт юм. Гэсэн хэдий ч “Муу” болон “Мэдэхгүй” гэж хариулсан багахан хувь байгаа нь ёс суртахууны талаарх мэдлэгийг нэмэгдүүлэх сургалт, мэдээлэл, соён гэгээрүүлэх ажлыг нэмэгдүүлэх шаардлагатайг харуулж байна. Ялангуяа эрэгтэйчүүдийн дунд “Сайн мэдлэгтэй” гэж үнэлсэн хувь эмэгтэй оролцогчтой харьцуулахад бага зэрэг зөрүү байгаа нь сургалтын агуулгыг бүх бүлэгт тэгш хүргэх хэрэгцээ өндөр байгааг харуулж байна.

Дээрх үр дүнг иргэдийн боловсролын түвшингээр харьцуулан үзэхэд дараах үр дүн гарч байна (Хүснэгт 13).

Хүснэгт 13. Иргэдийн ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх ойлголт, боловсролоор

Боловсрол	Мэдэхгүй	Мэдээлэлгүй	Муу	Дунд	Сайн мэдлэгтэй	Нийт
Доктор	6.7%			53.3%	40.0%	100
Магистр	1.1%	1.8%	6.1%	43.0%	48.0%	100
Бакалавр	2.2%	1.4%	6.7%	45.1%	44.6%	100
Дипломын дээд боловсролтой	2.1%		8.3%	45.8%	43.8%	100
Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол	3.1%	3.1%	10.9%	44.2%	38.8%	100
Бүрэн дунд боловсролтой	4.6%	7.1%	11.7%	42.0%	34.5%	100
Суурь боловсролтой	2.6%	¹	7.9%	57.9%	31.6%	100
Бага боловсролтой	10.5%		15.8%	21.1%	52.6%	100
Боловсролгүй				66.7%	33.3%	100

Анкетын судалгааны үр дүнгээс үзэхэд иргэдийн ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх мэдлэг боловсролын түвшнээс статистикийн хувьд илт хамааралтай байна. Дээд боловсролтой бүлгүүдийн дунд ёс суртахууны талаарх ойлголт харьцангуй өндөр бөгөөд магистр, бакалавр, дипломын дээд боловсролтой иргэдийн 89–91 хувь нь “дунд” болон

¹ Тайлбар: О/5 – Ганцаарчилсан ярилцлагад оролцсон 5 дахь оролцогч гэж ойлгоно.

“сайн” түвшний мэдлэгтэй байгаа нь боловсролын түвшин өсөх тусам ёс суртахууны талаарх системтэй ойлголт нэмэгддэгийг нотолж байна. Докторын зэрэгтэй иргэдийн хувьд энэ үзүүлэлт 93.3 хувьтай байгаа нь энэхүү хандлагыг улам баталгаажуулж байна.

Мөн боловсролын түвшин буурахад мэдлэгийн ялгаа илүү тодорхой ажиглагдаж байна. Бүрэн дунд боловсролтой иргэдийн 23.4 хувь нь ёс суртахууны хэм хэмжээний талаар “мэдэхгүй”, “мэдээлэлгүй” эсвэл “муу” ойлголттой байгаа нь анхаарал татах үзүүлэлт юм. Мэргэжлийн болон техникийн боловсролтой иргэдийн хувьд энэ үзүүлэлт 17.1 хувьтай байгаа бол бага боловсролтой бүлэгт 26.3 хувь хүрч байна. Энэ нь боловсролын түвшин буурах тусам ёс суртахууны талаарх ойлголт сулрах хандлага илүү тодорхой болж байгааг харуулж байна.

Тэгвэл чанарын судалгаа буюу ганцаарчилсан ярилцлагад оролцогчдоос ёс зүйг хэрхэн ойлгож байгааг асууж, тэдний ёс зүйн хэмээх ойлголтыг хэрхэн ойлгож, тайлбарлаж байгаа нэгтгэн агуулгын шинжилгээ хийж, үр дүнг нэгтгэхэд дараах үр дүн гарч байна.

Судалгаанд оролцогчдын ёс зүйг хэрхэн ойлгож байгааг ганцаарчилсан ярилцлагын үр дүнгээс тодруулахад ярилцлагад оролцогчид дараах гол агууллагуудыг тодорхойлон хэлж байна. Ганцаарчилсан ярилцлагад оролцогчдын хариултуудаас харахад ёс зүйн ойлголт хоёр үндсэн хүрээнд төвлөрч байна. *Нэгдүгээрт*, зарим оролцогчид ёс зүйг өдөр тутмын харилцаа, биеэ авч явах соёл, хувцаслалт, нийтийн дэг журам зэрэг амьдралын хэв маягтай салшгүй холбоотой ойлголт гэж үзэж байна. Ярилцлагын судалгаанд оролцогчдын үзэж буйгаар ёс зүй нь зөвхөн албан ёсны дүрэмд хязгаарлагдахгүй, харин хүний чанар, ухамсар, орчны мэдрэмжтэй байдлаар илэрдэг цогц ойлголт ажээ. Жишээлбэл: “Худал хэлэх, бүдүүлэг зан... уур амьсгалыг эвгүй болгох” (О/5), “Худал хэлэх... хов жив ярих...”(О/5), “Худал хуурмаг мэдээлэл түгээх, хууран мэхлэх...” (О/6), “Хогоо хүртэл гаргаад хаана ч хамаагүй хаячихдаг” (О/5) гэх мэт энгийн үйлдлийг ёс зүйн зөрчлийн илрэл гэж тайлбарлах хандлагатай байна.

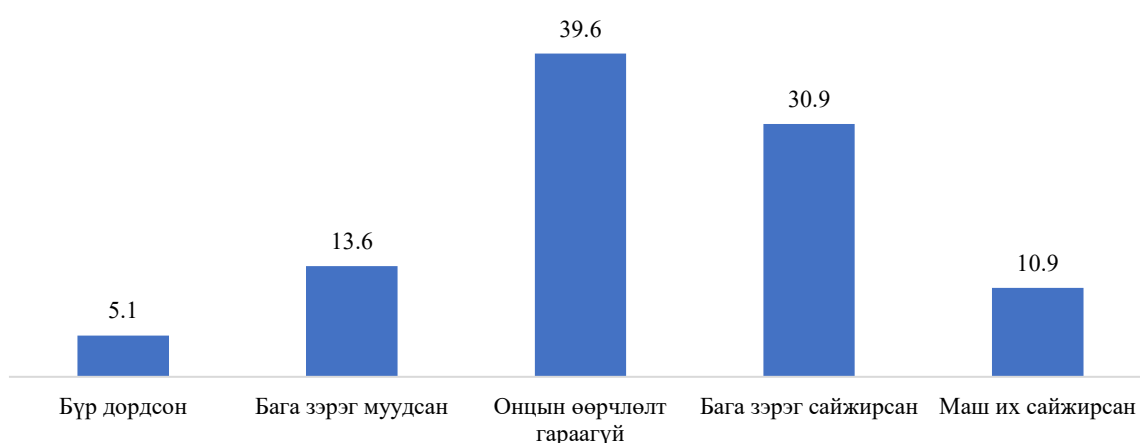
Хоёрдугаарт, бусад оролцогчид ёс зүйг албан ёсны дүрэм, хууль, байгууллагын үнэт зүйлтэй холбон тодорхойлж байна. Тэдний хувьд ёс зүйн зөрчил нь хуулийн хэм хэмжээг зөрчих, албан тушаалаа урвуулан ашиглах, авлига авах, ашиг сонирхлын зөрчил үүсгэх зэрэг олон асуудлуудтай холбоотой гэж үзжээ. Жишээлбэл, “...шударга бус үнэлгээ, ялгаварлан гадуурхалт, хувийн орон зайд халдах” (О/6), “Байгууллага, олон нийтийн дунд “Ингэх ёсгүй шүү” гэдгийг мэдсээр байж хийх...” (О/7), “Санаатай буруу үйлдэл гаргах” (О/8), “Худал хуурмаг мэдээлэл түгээх, хууран мэхлэх...” (О/6) зэрэг асуудлыг ёс зүйн зөрчилтэй холбон тайлбарлаж байна.

Мөн оролцогчид ёс зүйн зөрчил нь санаатай болон санаандгүй байдлаар гарч болдог болох бөгөөд зарим тохиолдолд мэдсээр байж хууль, дүрэм зөрчихийг санаатай үйлдэл гэж үзсэн бол, зарим тохиолдолд мэдлэг, мэдээлэл дутмаг, анхааралгүй байдлаас үүдсэн зөрчил санаандгүй байдлаар гардаг гэж тайлбарлаж байна. Жишээлбэл, санаатай үйлдэлд “Худал хэлэх... хов жив ярих...” (О/5), “Матан магтах үйлдэл” (О/8), (Оролцогч б) “Дутагдлын хажуугаар дуугүй өнгөрөх... ажиглагчийн зарчим” (О/6) зэрэг үйлдлийг тодорхойлж байгаа бол санаандгүй байдлаар гарч буй зөрчлүүдэд “Ажиллах орчноо мэдрэхгүй, би гэх үзэл давамгайлах...” (О/8), “Худал хэлэх... хов жив ярих...”, “Бусдын эд зүйлд зөвшөөрөлгүй хүрэх, үрэгдүүлэх...” (О/5) зэрэг үйлдлүүд гарч байна гэж үзэж байна.

5.2. ТАХ-ийн зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдалд сүүлийн 1 жилд гарсан өөрчлөлтийн талаарх иргэдийн үнэлгээ

Судалгаанд оролцсон иргэдээс анкетын судалгаагаар төрийн албан хаагчдын зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдал сүүлийн нэг жилийн хугацаанд хэрхэн өөрчлөгдсөн талаар үнэлгээ авахад дараах үр дүн гарч байна. Сүүлийн 1 жилийн хугацаанд төрийн албан хаагчдын зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдалд гарсан өөрчлөлтийг 1-5 хүртэлх оноогоор судалгаанд оролцсон иргэдээр үнэлүүлэхэд тэдний 10.9 хувь “*Маш их сайжирсан*”, 30.9 хувь “*Бага зэрэг сайжирсан*”, 39.6 хувь “*Онцын өөрчлөлт гараагүй*”, 13.6 хувь “*Бага зэрэг муудсан*”, 5.1 хувь “*Бүр дордсон*” гэсэн үнэлгээ өгчээ (Зураг 15).

Зураг 15. Сүүлийн 1 жилийн дотор ТАХ-ын зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдал хэрхэн өөрчлөгдсөн талаарх үнэлгээ (Иргэд)

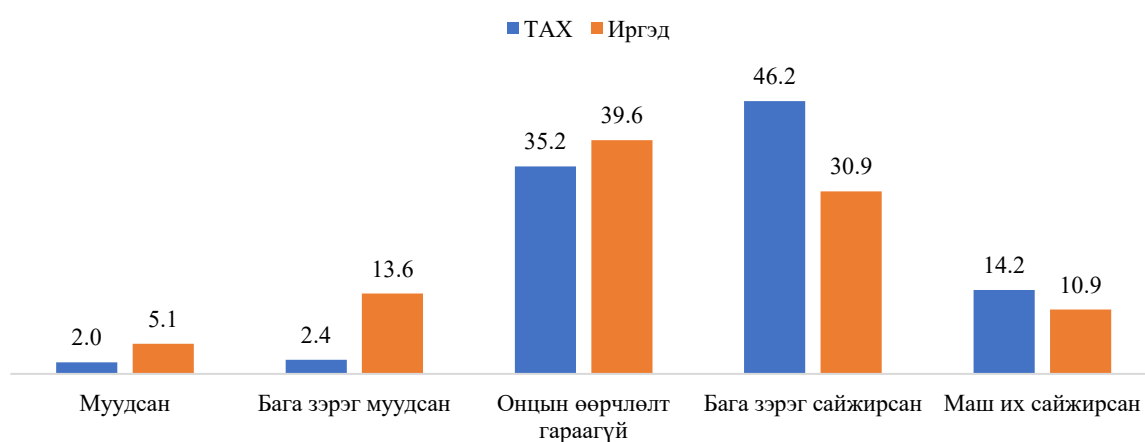


Дээрх үр дүнг нэгтгэн үзвэл, сүүлийн 1 жилд төрийн албан хаагчдын зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдлыг иргэдийн 41.8 хувь нь сайжирсан гэж үзсэн бол, 39.6 хувь нь онцын өөрчлөлт гараагүй, 18.7 хувь өмнөх жилээс бүр дордож, муудсан гэсэн үнэлгээ өгсөн байна. 1-5 хүртэлх оноогоор үнэлсэн үнэлгээний дундаж 3.29 гарч байна. Энэ үр дүн нь иргэдийн үнэлгээгээр төрийн албан хаагчдын зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн

байдал дундажаас дээгүүр үнэлэгдэж байгаа боловч бага зэрэг сайжирсан, онцын өөрчлөлт гараагүй гэсэн үнэлгээ өгсөн иргэдийн хувьд өндөр байгаа нь анхаарал татах үзүүлэлт юм. Өөрөөр хэлбэл, иргэдийн 40 орчим хувьд гарч буй өөрчлөлт мэдрэгдэхгүй байгааг илэрхийлж байна.

Мөн судалгааны хүрээнд төрийн албан хаагчдын зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдал сүүлийн 1 жилийн дотор хэрхэн өөрчлөгдсөн болохыг анкетын судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчдаас мөн үнэлүүлсэн бөгөөд ТАХ-ын иргэдийн үнэлгээтэй харьцуулсан байдлаар энд үзүүлж байна (Зураг 16).

Зураг 16. Сүүлийн 1 жилийн дотор ТАХ-ын зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдал хэрхэн өөрчлөгдсөн талаарх иргэдийн үнэлгээ (ТАХ, Иргэд)



Иргэд болон төрийн албан хаагчдын үнэлгээг харьцуулж үзэхэд, сүүлийн нэг жилийн хугацаанд төрийн албан хаагчдын зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдалд гарсан өөрчлөлтийг “Маш их сайжирсан”, “Бага зэрэг сайжирсан” гэж үнэлэх хандлага төрийн албан хаагчдын дунд иргэдийнхээс өндөр байна. Тодруулбал, “Бага зэрэг сайжирсан” гэсэн үнэлгээ төрийн албан хаагчдын дунд иргэдийнхээс 15.3 хувиар, “Маш их сайжирсан” гэсэн үнэлгээ 3.3 хувиар тус тус өндөр гарчээ.

Харин “Онцын өөрчлөлт гараагүй” гэсэн үнэлгээг иргэд илүү өгсөн бөгөөд энэ нь иргэдийн дунд өөрчлөлтийг мэдрэхгүй байгаа хандлага давамгайл байгааг харуулж байна. Түүнчлэн “Бага зэрэг муудсан”, “Муудсан” гэсэн сөрөг үнэлгээ иргэдийн дунд төрийн албан хаагчдаас өндөр байна. Тухайлбал, төрийн албан хаагчдын 2.4 хувь нь “Бага зэрэг муудсан” гэж үзсэн бол иргэдийн 13.6 хувь ийм үнэлгээ өгсөн байна. Мөн “Муудсан” гэж төрийн албан хаагчдын 2 хувь, харин иргэдийн 5.1 хувь нь хариулжээ. Нийт дүнгээр авч үзвэл, төрийн албан хаагчдын 4.4 хувь нь “Муудсан” болон “Бага зэрэг муудсан” гэж үнэлсэн бол иргэдийн дунд энэ үзүүлэлт 18.7 хувьтай байгаа нь 14.3 хувийн зөрүүтэй байна.

Төрийн албан хаагч болон иргэдтэй хийсэн бүлгийн ярилцлагын үр дүнгээс харахад, төрийн албан хаагчид эерэг өөрчлөлтийг “төрийн албанд мөрдөх ёс зүйн хууль, дүрэм хэрэгжиж эхэлсэн, албан хаагчдын энэ талаарх мэдлэг, ойлголт сайжирсан, төрийн байгууллагууд хууль, дүрэм, журмын хэрэгжилтийг хангах, сайжруулах чиглэлээр илүү анхаарч ажиллах болсон”-той холбон тайлбарлаж байна. Харин иргэдийн хувьд “онцын өөрчлөлт гараагүй” гэж үнэлж буй нь төрийн албан хаагчдын зан харилцаа, хандлага, ёс зүйд мэдэгдэхүйц ахиц ажиглагдахгүй байгаа, мөн иргэдийн хүлээлт өндөр буюу одоогийн түвшнээс илүү сайжрах ёстой гэж үзэж байгаатай холбоотой болох нь бүлгийн ярилцлагын үр дүнгээс тодорхой байна.

5.3. Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн мэдлэгийн талаарх үнэлгээ

Судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчдаас өөрсдийн ёс зүйн мэдлэгийн түвшинг 1-5 хүртэлх оноогоор үнэлгээ өгөхийг хүсэхэд тэдний үнэлгээний дундаж 3.25 – 3.35 гарч байна. Өөрөөр хэлбэл, төрийн албан хаагчид ёс зүйн мэдлэгээ дундажаас дээгүүр үнэлж байна (Хүснэгт 14).

Хүснэгт 14. Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн мэдлэгийн түвшин (ТАХ-ын үнэлгээ)

Агуулга	Мэдлэггүй	Муу	Дунд	Сайн	Маш сайн мэддэг	Дундаж үнэлгээ (1-5)	Энэ талаар мэдлэггүй
1 Ёс зүйн суурь мэдлэг	2.5	8.4	52.3	27.7	5.3	3.26	3.9
2 Төрийн албан хаагчийн нийтлэг үүрэг, эрх, хориглох зүйлсийн талаарх мэдлэг	2.0	8.0	48.9	31.3	6.5	3.33	3.3
3 Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зарчмын талаарх мэдлэг	1.7	8.2	50.2	30.5	6.1	3.32	3.3
4 Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээний талаарх мэдлэг	1.5	8.3	50.3	30.4	6.0	3.32	3.5
5 Төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүйн нийтлэг шаардлагын талаарх мэдлэг	1.7	7.8	49.9	30.6	6.2	3.33	3.8
6 Төрийн албан хаагчийн ёс зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааны талаарх мэдлэг	1.7	8.4	50.1	30.2	5.8	3.31	3.9
7 Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудал эрхлэх эрх бүхий этгээд, түүний бүрэн эрхийн талаарх мэдлэг	2.1	9.1	51.7	27.3	5.1	3.25	4.7

Зураг 17. Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн мэдлэгийн талаарх үнэлгээ (ТАХ)



Төрийн албан хаагчдын үнэлгээнээс үзэхэд судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчид “төрийн байгууллагын албан хаагчдын ёс зүйн хэм хэмжээний тухай мэдлэг” (Дундаж = 3.35), “төрийн албан хаагчийн нийтлэг үүрэг, эрх, хориглох зүйлсийн талаарх мэдлэг” (Дундаж = 3.33), “төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааны талаарх мэдлэг” (Дундаж = 3.33) -ээ илүү өндөр үнэлсэн байна. Харин судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчид “төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудал эрхлэх эрх бүхий этгээд, түүний бүрэн эрхийн талаарх мэдлэг”-ээ бусад мэдлэгийн төрлүүдээс илүү бага үнэлэх хандлагатай байна.

5.4. Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн түгээмэл хэлбэрүүд

Судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчаар “Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчил гаргах хандлага”-ыг албан тушаалын ангиллаар харьцуулан үнэлүүлэхэд дараах үр дүн гарч байна. Төрийн албан хаагчдын үнэлгээгээр төрийн улс төрийн албан тушаалын ангилалд ёс зүйн зөрчил “Огт гардаггүй” гэж 3.6 хувь, “Бага” гэж 8.1 хувь, “Дунд” гэж 27.3 хувь, “Их” гэж 27.9 хувь, “Маш их” гаргах хандлагатай гэж 25.1 хувь, энэ талаар сайн мэдэхгүй гэж 7.7 хувь нь хариулжээ. Дундаж үнэлгээ хамгийн өндөр буюу 3.68 гарч байна.

Хүснэгт 15. Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчил гаргах хандлага, албан тушаалын ангилал тус бүрээр (ТАХ-ын үнэлгээгээр)

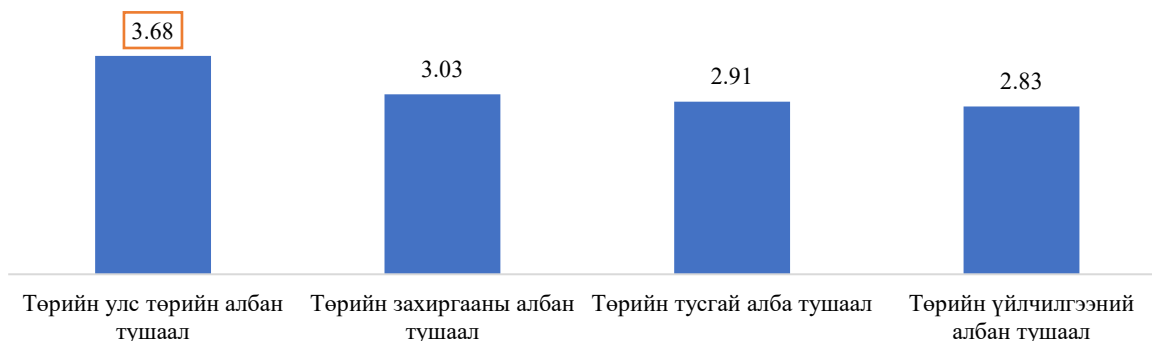
Ангилал	Огт гардаггүй	Бага	Дунд	Их	Маш их гаргадаг	Хариулж мэдэхгүй	Дундаж (1-5)

Төрийн улс төрийн албан тушаал	3.6	8.1	27.6	27.9	25.1	7.7	3.68
Төрийн захиргааны албан тушаал	4.5	18.2	46.5	16.5	6.9	7.4	3.03
Төрийн тусгай албан тушаал	4.9	23.3	40.4	13.5	5.9	12.1	2.91
Төрийн үйлчилгээний албан тушаал	5.7	26.7	41.6	12.3	5.1	8.6	2.83

Төрийн захиргааны албан тушаалд ажиллаж буй төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчил гаргах хандлагыг 4.5 хувь нь “Огт гаргадаггүй”, 18.2 хувь нь “Бага”, 46.5 хувь нь “Дунд” гэж, 16.5 хувь нь “Их” гэж, 6.9 хувь “Маш их гаргадаг” гэсэн үнэлгээ өгсөн байна. Судалгаанд оролцсон албан хаагчдын дундаж үнэлгээ 3.03 гарч байна. Харин төрийн тусгай албан тушаалд ажиллаж буй албан хаагчдын ёс зөрчилд гаргах хандлагыг 4.9 хувь нь “Огт гаргадаггүй”, 23.3 хувь нь “Бага”, 40.4 хувь нь “Дунд”, 13.5 хувь нь “Их”, 5.9 хувь нь “Маш их гаргадаг” гэж үнэлсэн байна. Мөн энэ ангилалд ажиллаж буй албан хаагчдын зөрчил гаргах хандлагыг тодорхойлж мэдэхгүй байх хандлага албан хаагчдын дунд бусад ангилалтай харьцуулахад өндөр байна. Тэдний 12.1 хувь нь “Хариулж мэдэхгүй” гэсэн үнэлгээ өгсөн байна. Дундаж үнэлгээ 2.91 гарч байна.

Төрийн үйлчилгээний албан тушаалд ажиллаж буй алба хаагчдын ёс зүйн зөрчил гаргах хандлагыг төрийн албан хаагчдын 5.7 хувь нь “Огт гаргадаггүй”, 26.7 хувь нь “Бага”, 41.6 хувь нь “Дунд”, 12.3 хувь нь “Их”, 5.1 хувь нь “Маш их гаргадаг” гэж үнэлсэн байна. Мөн тэдний 8.6 хувь нь “Хариулж мэдэхгүй” байгаагаа илэрхийлжээ. Дундаж үнэлгээ 2.83 гарч байна. Дээрх үр дүнгээс харахад төрийн албан тушаалын ангиллуудын хооронд ёс зүйн зөрчил гаргах хандлагад мэдэгдэхүйц ялгаа ажиглагдаж байна. Төрийн улс төрийн албан тушаалд хамгийн өндөр үнэлгээ илэрсэн бөгөөд “Их” болон “Маш их гаргадаг” гэсэн хариултын нийлмэл хувь 53.0%, дундаж үнэлгээ 3.68 байгаа нь улс төрийн түвшинд ёс зүйн зөрчил харьцангуй өндөр түвшинд гарч буйг илтгэж байна. Мөн “Огт гаргадаггүй” болон “Бага” гэсэн хариултын хувийг нэгтгэн үзвэл төрийн үйлчилгээний албан тушаалд хамгийн өндөр буюу нийлбэр дүнгээр 32.4% байгаа нь энэ түвшинд ёс зүйн зөрчил харьцангуй бага гардаг гэсэн ойлголтыг дэмжиж байгаа үр дүн юм. Мөн судалгаанд оролцогчдын 8.6–12.1% нь “Хариулж мэдэхгүй” гэж хариулжээ. Судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчдын үнэлгээг дундаж үнэлгээгээр харьцуулан үзүүлвэл дараах үр дүн гарч байна.

Зураг 18. Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчил гаргах хандлага, албан тушаалын ангилал тус бүрээр (ТАХ-ын үнэлгээгээр)



Эдгээр ангилалд “Дунд” гэсэн үнэлгээ давамгайлж байгаа нь ёс зүйн зөрчил гаргах хандлага дундаж түвшинд үнэлэгдэж байгааг харуулж байна. Төрийн албан хаагчдын үнэлгээг дундаж үнэлгээгээр харьцуулан үзэхэд төрийн улс төрийн албан тушаалын ангилалд хамгийн өндөр буюу 3.68 гарсан байна. Харин төрийн захиргааны албан тушаалд дундаж үнэлгээ 3.03, Төрийн тусгай албан тушаалд 2.91, төрийн үйлчилгээний албан тушаалд 2.83 байна. Судалгаанд оролцогчдын дунд төрийн тусгай албан тушаалын ангилалд ажиллаж буй ТАХ-ын ёс зүйн зөрчил гаргах хандлагыг үнэлж мэдэхгүй байх хандлага бусад албан тушаалын ангилалаас илүү өндөр байна.

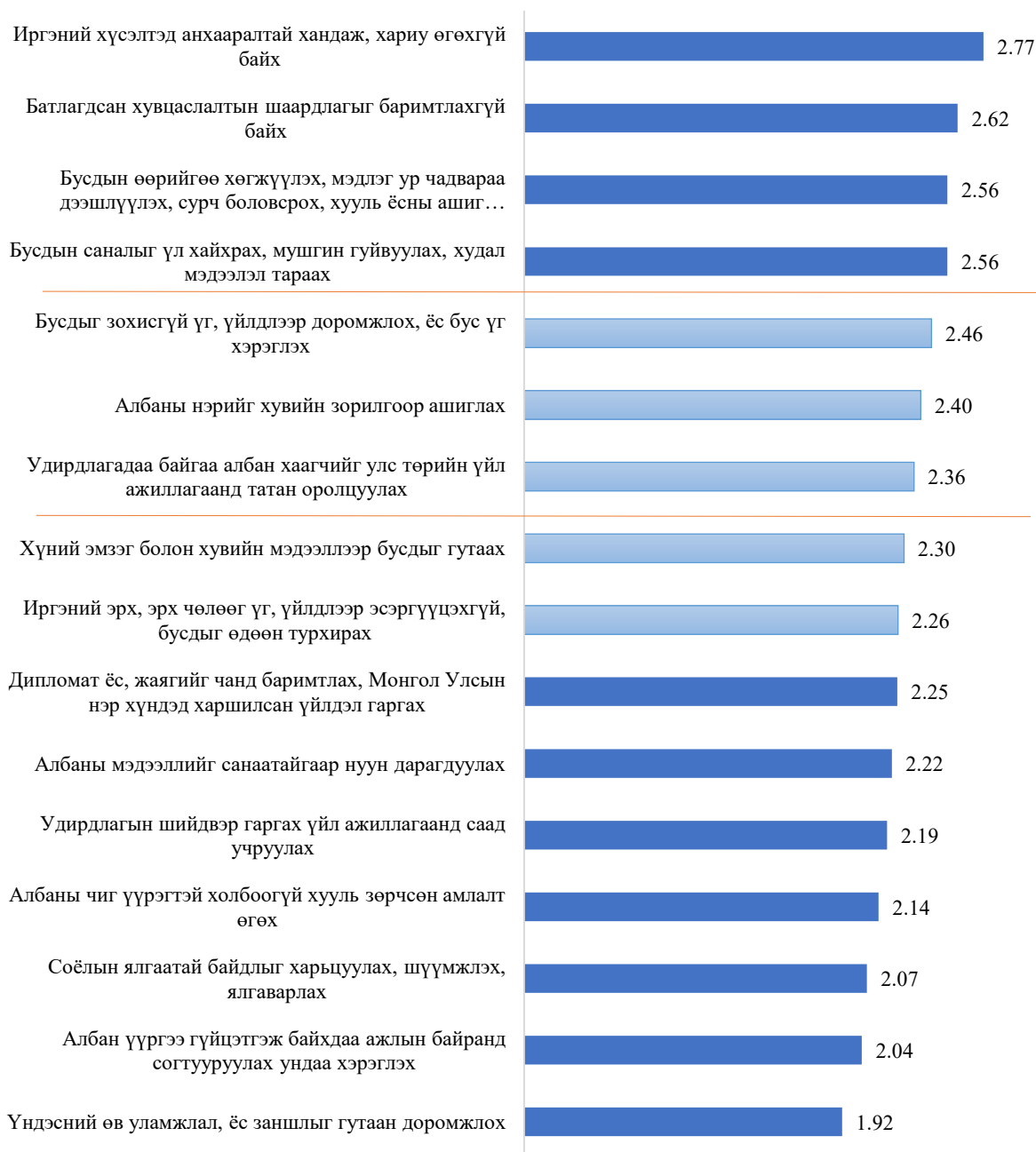
Хүснэгт 16. Төрийн албан хаагчид албаны чиг үүргээ гүйцэтгэхдээ дараа зөрчлөөс алийг гаргадаг гэж Та бодож байна вэ? (ТАХ)

Ёс зүйн зөрчлийн хэлбэр	Огт гардаггүй	Хаяа (25%)	Заримдаа (50%)	Ихэвчлэн (75%)	Байнга (100%)	Хариулж мэдэхгүй
1 Иргэний хүсэлтэд анхааралтай хандаж, хариу өгөхгүй байх	10.1	3.5	41.7	15.1	.7	.9
2 Батлагдсан хувцаслалтын шаардлагыг баримтлахгүй байх	11.2	0.1	38.4	11.0	.9	6.4
3 Бусдыг зохисгүй үг, үйлдлээр доромжлох, ёс бус үг хэрэглэх	16.4	1.8	35.8	8.4	.6	5.1
4 Бусдын саналыг үл хайхрах, мушгин гуйвуулах, худал мэдээлэл тараах	16.3	8.7	33.0	12.0	.9	6.1
5 Бусдын өөрийгөө хөгжүүлэх, мэдлэг ур чадвараа дээшлүүлэх, сурч боловсрох, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хязгаарлах	15.7	7.3	36.8	9.8	3.8	6.6
6 Дипломат ёс, жаягийг чанд баримтлах, Монгол Улсын нэр хүндэд харшилсан үйлдэл гаргах	22.6	0.0	27.6	5.1	.4	12.3
7 Албаны нэрийг хувийн зорилгоор ашиглах	22.8	5.7	29.0	9.2	.7	9.5
8 Иргэний эрх, эрх чөлөөг үг, үйлдлээр эсэргүүцэхгүй, бусдыг өдөөн турхирах	24.1	9.3	28.3	5.8	.5	10.1

9	Удирдлагадаа байгаа албан хаагчийг улс төрийн үйл ажиллагаанд татан оролцуулах	24.1	5.4	28.0	8.6	.6	0.6
10	Хүний эмзэг болон хувийн мэдээллээр бусдыг гутаах	26.0	7.4	28.3	7.3	3.5	7.5
11	Албаны мэдээллийг санаатайгаар нуун дарагдуулах	27.4	6.1	26.1	5.8	3.1	11.4
12	Удирдлагын шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд саад учруулах	26.6	9.1	25.9	5.4	2.4	10.6
13	Үндэсний өв уламжлал, ёс заншлыг гутаан доромжлох	37.7	8.7	20.0	3.0	1.5	9.1
14	Соёлын ялгаатай байдлыг харьцуулах, шүүмжлэх, ялгаварлах	31.1	0.5	24.0	3.9	1.9	8.6
15	Албаны чиг үүрэгтэй холбоогүй хууль зөрчсөн амлалт өгөх	29.9	6.4	24.9	4.6	2.8	11.4
16	Албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэх	35.2	6.9	23.7	4.5	2.1	7.7

Судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчид иргэний хүсэлтэд анхааралтай хандаж, хариу өгөхгүй байх (2.77), батлагдсан хувцаслалтын шаардлагыг баримтлахгүй байх (2.62), бусдын өөрийгөө хөгжүүлэх, мэдлэг ур чадвараа дээшлүүлэх, сурч боловсрох, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хязгаарлах (2.56), бусдын саналыг үл хайхрах, мушгин гуйвуулах, худал мэдээлэл тараах (2.56) зөрчлүүдийг түлхүү гаргах хандлагатай байдаг гэж үзжээ (Зураг 19).

Зураг 19. Төрийн албан хаагчдын албаны чиг үүргээ гүйцэтгэхдээ илүү өртөх магадлалтай зөрчлүүд (ТАХ)



Иргэдийн санал бодлыг тандах судалгааны нэг чухал хэсэг нь төрийн үйлчилгээ авах явцад тулгарч буй харилцааны саад, бэрхшээлийг тодорхойлох явдал байв. Энэ нь иргэд болон төрийн албан хаагчдын харилцааны соёл, хандлагад буй сул талыг илрүүлэх, цаашид сайжруулах санал, арга хэмжээний үндэслэлийг боловсруулахад чухал ач холбогдолтой юм.

Судалгааны зорилго нь төрийн үйлчилгээ авах үед иргэдэд тулгарч буй харилцааны саад, бэрхшээлийг тодорхойлох явдал байсан бөгөөд нийт 1858 иргэн хамрагдсан байна. Үнэлгээг 1–5 онооны шатлалаар хэмжсэн бөгөөд үр дүнгээс дараах гол хандлагууд илэрлээ.

Хамгийн өндөр нөлөөтэй хүчин зүйл нь ахмад болон залуу үеийнхний харилцааны ялгаа (дундаж үнэлгээ = 3.18) байв. Энэхүү үзүүлэлт хамгийн өндөр гарсан нь үе хоорондын ойлголцлын зөрүү төрийн үйлчилгээний чанарт мэдэгдэхүйц нөлөөлж байгааг харуулж байна. Мөн зөвлөгөө, үйлчилгээ үзүүлэхдээ хойрго, тодорхойгүй хүлээлгэдэг байдал (дундаж үнэлгээ = 3.15) иргэдэд хамгийн түгээмэл тулгардаг асуудлуудын нэг болжээ. Түүнчлэн улс төр, намын харьяаллаар ялгавартай хандах явдал (дундаж үнэлгээ = 3.07) нь төрийн байгууллагад иргэдийн итгэх итгэлд сөргөөр нөлөөлж байгааг илтгэнэ.

Дундаж түвшний хүчин зүйлсэд албан тушаал, алдар цол, хөрөнгө чинээг харгалзан үзэх хандлага (дундаж үнэлгээ = 2.95) багтаж байна. Энэ нь зарим орчинд нөлөөлөл үзүүлж байгааг илтгэнэ. Мөн нутаг ус, “жалга дов”-ын үзэл гаргах явдал (дундаж үнэлгээ = 2.89) харьцангуй бага түвшинд байгаа боловч бүрэн арилсан гэж үзэх боломжгүй юм.

Хамгийн бага нөлөөтэй хүчин зүйл нь албан хаагчдын доромжлох, дарамтлах хандлага (дундаж үнэлгээ = 2.73) байсан бөгөөд харьцангуй ховор тохиолддог гэж иргэд үнэлжээ.

Дүгнэж үзвэл, иргэдийн үнэлгээнээс харахад төрийн үйлчилгээний чанарт хамгийн их саад учруулж буй хүчин зүйлс нь үе хоорондын харилцааны ялгаа, үйлчилгээ үзүүлэхдээ хойрго, тодорхойгүй байдал, мөн улс төрийн ялгаатай байр суурь юм. Харин харьцангуй бага нөлөөтэй хүчин зүйлсэд албан тушаал, хөрөнгө чинээг харгалзах хандлага, нутаг усны ялгаа, доромжлох зан үйл багтаж байна. Эдгээр үр дүн нь төрийн үйлчилгээний ил тод, шударга байдлыг хангах, харилцааны соёлыг сайжруулах бодлогын хэрэгцээ байгааг тодорхой харуулж байна.

Мөн фокус бүлгийн ярилцлагын үр дүнгээс харахад төрийн албанд гарч буй ёс зүйн зөрчлүүд дараах нийтлэг хэлбэрээр илэрч байна.

Зураг 20. Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн нийтлэг хэлбэрүүд (Бүлгийн ярилцлага)



Хамгийн түгээмэл илэрсэн асуудал нь харилцаа, хандлагын зөрчил байгаа бөгөөд нийт 6 удаагийн бүлгийн ярилцлагад 19 удаа давтагдаж байна. Харилцаа, хандлага нь хамт олны уур амьсгал, хамтач байдал, цаашлаад байгууллагын соёлд сөрөг нөлөө үүсгэж байгааг ярилцлагад оролцогчид онцолж байна. Тухайлбал, оролцогчид “*Ёс бус үг хэллэг хэрэглэх, үл тоомсорлох, дээрэнгүй хандах байдал элбэг*” (Б1/О4)², “*Мэндлэх, хүндлэх байдал маш сул байна*” (Б6/О2), “*Тоглоом шоглоомоор юм шиг хирнээ цаад хүнээ гомдоочихсон байдаг... байгууллагын соёл юм шиг тогтчихсон байдаг*” (Б4/О6) зэрэг ишлэлээр энэ асуудлыг тодорхойлон хэлж байна.

Дараагийн түгээмэл зөрчил нь иргэдэд үйлчилгээ үзүүлэхэд хүндрэлтэй, иргэдэд үйлчилгээ хүргэхэдээ удаан, хойрго ханддаг, зарим тохиолдолд хүнд суртал гаргадаг гэсэн бөгөөд энэ төрлийн зөрчлийн хэлбэр нийт ярилцлагад 12 удаа давтагдсан. Ярилцлагад оролцсон төрийн албан хаагчдын хувьд иргэдийн хуулийн мэдлэг сул, дарга дээр очиж асуудал шийдэх хандлага их гаргадаг гэсэн бол иргэдийн хувьд төрийн байгууллага, албан хаагч иргэдийн хүсэлт, гомдлыг хуульд заасан эцсийн хугацаа хүртэл сунжруулах зэрэг нь төрд итгэх итгэлийг бууруулж байна гэж үзжээ. Жишээлбэл, “*Иргэдийн хүсэлт, гомдлыг... хуульд заасан эцсийн хугацаа тултал хойшлуулдаг*” (Б2/О1) гэж үзжээ.

² Тайлбар: Б6/О2 – Бүлгийн ярилцлага №6, оролцогч №2

Мөн манлайлал, хувийн үзэмжээр аливаа асуудалд хандах байдал өндөр давтамжтай (9 удаа) илэрч байна. Тодруулбал, зарим тохиолдолд оролцогчид “Удирдлагын тэгш бус хандлага, дарамт, хувийн үзэмжээр шийдвэр гаргах нь үл итгэлцэл бий болгож, шударга ёсыг алдагдуулж байна” гэж үзжээ. Тухайлбал, “Зарим удирдлага... тэгш бус хандах, үг хэлээр доромжлох, дарамт үзүүлэх” (Б2/О6), “Албан тушаалын бүрэн эрхээ хэтрүүлэн ашиглах... бусдыг дарамтлах” (Б3/О1), “Удирдлагуудын манлайлал учир дутагдалтай... хувийн үзэл бодлоо тулгах” (Б4/О5) тохиолдол гарч байгааг онцлон хэлж байна.

Үүнээс гадна ашиг сонирхлын зөрчил, эрх мэдлээ буруу ашиглах (n=7), ажлын байранд сахилга бат зөрчих (n=4), албаны мэдээлэл, хувийн мэдээллийн нууцлалыг зөрчих (n=3), ажил, мэргэжлийн үүргээ биелүүлэхгүй байх (n=2), бүлэглэл, практикын асуудал (n=2), мөн төрийн албан хаагчдад сургалт, хөгжлийн боломжийг тэгш бус олгох (n=1) зэрэг асуудлууд нийтлэг байгааг тодорхойлж хэлжээ.

Оролцогчдын тодорхойлсноор дээрх зөрчлийн хэлбэрүүд нийтлэг ажиглагдаж байгаа бөгөөд эдгээр нь төрийн байгууллагын хамт олны итгэлцэл, ажлын гүйцэтгэл, иргэдийн төрд болон төрийн байгууллага, албан хаагчдад итгэх иргэдийн итгэлд сөргөөр нөлөөлж байна гэж үзжээ.

5.5. Төрийн үйлчилгээ авахад иргэдэд тулгарч буй харилцааны бэрхшээлүүд

Иргэд олон нийтийн санаа бодлыг тандах судалгааны нэг чухал хэсэг нь төрийн үйлчилгээ авах явцад иргэдэд тулгарч буй харилцааны саад, бэрхшээлийг тодорхойлох анкетын судалгаагаар тодорхойлох явдал байв. Энэ нь иргэд болон төрийн албан хаагчдын харилцааны соёл, хандлагын сул талуудыг илрүүлж, сайжруулах санал боловсруулах үндэслэлийг боловсруулахад чухал ач холбогдолтой юм.

Судалгаанд нийт 1858 иргэн хамрагдсан бөгөөд үнэлгээний түвшин 1-5 оноогоор хэмжигдсэн. Үр дүнгээс дараах гол хандлагууд илэрч байна (Зураг 21).

Зураг 21. Төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө авахад иргэдэд тулгарч буй бэрхшээлүүд (Иргэд)



Анкетын судалгааны үр дүнгээс үзэхэд хамгийн нийтлэг тулгарч буй бэрхшээл нь ахмад үе, залуу үеийнхний харилцааны ялгаа (Дундаж үнэлгээ = 3.18) болж байна. Судалгаанд оролцогчдын дунд энэ төрлийн бэрхшээл нь хамгийн өндөр дундажтай үнэлэгдэж байгаа нь үе хоорондын харилцааны зөрчил төрийн үйлчилгээний чанарт мэдэгдэхүйц нөлөөлж байгааг харуулж байна. Мөн зөвлөгөө, үйлчилгээ үзүүлэхдээ хойрго, тодорхойгүй хүлээлгэдэг (Дундаж үнэлгээ = 3.15). Иргэдийн хувьд үйлчилгээ үзүүлэхдээ хойрго, тодорхойгүй байдал нь хамгийн их тулгардаг асуудлуудын нэг болж байна. Түүнчлэн улс төр, намын харьяаллаар ялгаж хандах (Дундаж үнэлгээ = 3.07), улс төрийн ялгаа нь иргэдийн төрийн байгууллагад итгэх итгэлд сөргөөр нөлөөлж буйг харуулж байна.

Хүснэгт 17. Төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө авахад иргэдэд тулгарч буй бэрхшээлүүд (Иргэд)

Бэрхшээл	Маш ховор	Бага зэрэг ховор	Ховор	Бага зэрэг түгээмэл	Маш түгээмэл	Нийт
1 Албан тушаал, алдар цол, хөрөнгө чинээ хардаг	17.0	19.2	27.6	24.1	12.2	100
2 Ахмад үе, залуу үеийнхний хооронд гарч буй харилцааны ялгаа	12.2	18.6	25.0	28.0	16.3	100
3 Албан хаагч гүтлэх, доромжлох, дарамтлах хандлага	22.4	17.1	33.8	18.9	7.8	100
4 Нутаг ус, жалга довын үзэл гаргах	20.5	15.4	31.4	19.8	12.8	100
5 Улс төр, намын харьяаллаар ялгаж хандах	18.5	14.2	28.7	19.3	19.3	100
6 Зөвлөгөө, үйлчилгээ үзүүлэхдээ хойрго, тодорхойгүй хүлээлгэдэг	14.6	16.0	27.5	23.9	18.0	100

Дундаж түвшний хүчин зүйлс нь албан тушаал, алдар цол, хөрөнгө чинээ харгалзах хандлага (Дундаж үнэлгээ = 2.95). Энэ нь дундаж түвшинд байгаа ч зарим орчинд нөлөөлж буйг илтгэнэ. Мөн нутаг ус, жалга довын үзэл гаргах (Дундаж үнэлгээ = 2.89) нь харьцангуй бага түвшинд байгаа ч бүрэн байхгүй гэсэн үг биш болохыг дээрх үр дүн харуулж байна. Хамгийн бага нөлөөтэй хүчин зүйл нь албан хаагчийн доромжлох,

дарамтлах хандлага (Дундаж үнэлгээ = 2.73) болж байгаа бөгөөд харьцангуй ховор тохиолддог гэж үзэж байна.

Эндээс дүгнэж үзвэл, иргэдийн үнэлгээнээс харахад төрийн үйлчилгээний чанарт хамгийн их саад болж буй хүчин зүйлүүд нь үе хоорондын харилцааны ялгаа, үйлчилгээ үзүүлэхдээ хойрго, тодорхойгүй хүлээлгэдэг байдал, улс төрийн ялгаатай байр суурь болж байна. Харьцангуй бага нөлөөтэй хүчин зүйлс нь албан тушаал, хөрөнгө чинээ харгалзах хандлага, нутаг усны ялгаа, доромжлох хандлага юм. Эдгээр үр дүн нь төрийн үйлчилгээний ил тод, шударга байдлыг хангах, харилцааны соёлыг сайжруулах бодлогын хэрэгцээг тодорхой харуулж байна.

Мөн энд төрийн үйлчилгээ авахад тулгарч буй харилцааны бэрхшээлүүдийн талаарх иргэдийн үнэлгээ тэдний нас, хүйс, боловсрол, ажил эрхлэлт, оршин суугаа газраас хэрхэн хамаарч байгааг тодруулах зорилгоор хамаарлын шинжилгээ хийхэд дараах үр дүн гарч байна. Төрийн үйлчилгээ авахад иргэдэд тулгарч буй бэрхшээлүүдийн талаар иргэдийн үнэлгээнд тэдний нас, хүйс, боловсрол, ажил эрхлэлтийн байдал, оршин суугаа газар зэрэг шинж байдал хүчтэй нөлөөлөх үзүүлэхгүй байна (Хүснэгт 18).

Хүснэгт 18. Төрийн үйлчилгээ авахад иргэдэд тулгарч буй харилцааны бэрхшээлүүд (Иргэд)

		Албан тушаал, алдар цол, хөрөнгө чинээ хардаг	Ахмад үе, залуу үеийнхний харилцааны ялгаа	Албан хаагчийн доромжлох, дарамтлах хандлага	Нутаг ус, жалга довын үзэл гаргах	Улс төр, намын харьяаллаар ялгаж хандах	Зөвлөгөө, үйлчилгээ үзүүлэхдээ хойрго, тодорхойгүй хүлээлгэдэг
Нас	Pearson Correlation	-.042	-.037	-.032	.009	.020	-.021
Хүйс	Pearson Correlation	.012	.037	.051*	.050*	.039	.053*
Боловсрол	Pearson Correlation	-.072**	-.103**	-.064**	-.089**	-.105**	-.103**
Ажил эрхлэлтийн байдал	Pearson Correlation	-.006	-.043	-.044	-.022	-.051*	-.017
Оршин суугаа газар	Pearson Correlation	-.050*	-.048*	-.056*	-.064**	-.045	-.058*

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Нас: Иргэдийн нас эдгээр бэрхшээлүүдийг мэдрэх түвшинд бараг нөлөөлөхгүй байна (Pearson $r = 0.00-0.04$). Энэ нь насны ялгаа практик утгаараа ач холбогдолгүй болохыг харуулж байна.

Хүйс: Зарим үзүүлэлт дээр хүйс бага зэрэг эерэг хамааралтай гарсан ($r \approx 0.05$, $p < .05$). Жишээлбэл, албан хаагчийн доромжлох, дарамтлах хандлага болон улс төр, намын харьяаллаар ялгаварлах, зөвлөгөө, үйлчилгээ хойргодуулалт зэрэгт нэг хүйс нөгөөгөөсөө илүүтэйгээр асуудлыг мэдэрч байгаа хандлага ажиглагдсан. Гэвч энэ нь маш сул хэмжээтэй хамаарал юм.

Боловсролын түвшин: Бүх үзүүлэлтүүдтэй системтэй сөрөг хамааралтай ($r \approx -0.06$ — -0.10 , $p < .01$). Энэ нь боловсрол өндөр байх тусам эдгээр харилцааны бэрхшээлүүдийг бага ажиглах хандлагатай болохыг илтгэнэ. Гэсэн ч тайлбарласан хувилбар маш бага ($r^2 \approx 1\%$).

Ажил эрхлэлтийн байдал: Ихэнх үзүүлэлттэй холбоо сул, зөвхөн улс төрийн харьяаллаар ялгаварлах үзүүлэлт дээр бага зэрэг сөрөг хамааралтай ($r \approx -0.05$, $p < .05$).

Оршин суугаа газар: Нутаг ус, жалга довын үзэл болон зөвлөгөө, үйлчилгээний хойргодуулалт зэрэгт бага зэрэг сөрөг хамааралтай ($r \approx -0.05$ -аас -0.06 , $p < .05$). Энэ нь оршин суугаа газрын ялгаа эдгээр асуудлыг мэдрэх түвшинд бага зэрэг нөлөөлж болохыг харуулж байна.

Дээрх үр дүнг нэгтгэн үзвэл, иргэдийн нас, хүйс, боловсрол, ажил эрхлэлтийн байдал, оршин суугаа газар нь төрийн үйлчилгээний бэрхшээлийг үнэлэхэд харилцан адилгүй нөлөөтэй байна. Нас бараг нөлөөлөхгүй, хүйс бага зэрэг нөлөөлнө. Харин боловсролын түвшин хамгийн их хамааралтай бөгөөд боловсрол өндөр байх тусам бэрхшээлийг бага үнэлдэг. Ажил эрхлэлтийн байдал улс төрийн ялгаанд бага зэрэг нөлөөлнө. Оршин суугаа газар нь бүх хүчин зүйлд сул сөрөг хамааралтай байна.

5.6. Төрийн албан хаагчдын харилцааны өнөөгийн байдал, салбараар

Судалгааны ажил нь төрийн албан хаагчдын харилцааны чанарыг иргэд, олон нийтийн үнэлгээгээр тодорхойлох явдал байв. Судалгаанд төрийн үйлчилгээний 19 салбарын албан хаагчдын үйлчилгээ үзүүлж буй төрийн албан хаагчдын харилцааг үнэлүүлсэн бөгөөд иргэд, олон нийтийн үнэлгээ нь “Маш муу” → “Маш сайн” гэсэн үнэлгээний таван түвшин болон “Хариулж мэдэхгүй” гэсэн сонголттой хариултаар үнэлгээ өгсөн болно (Хүснэгт 19).

Хүснэгт 19. Төрийн албан хаагчдын харилцааны талаарх үнэлгээ, салбараар

Д/д	Үйлчилгээний салбар	Маш муу	Муу	Дунд	Сайн	Маш сайн	Хариулж мэдэхгүй	Нийт
1	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал	4.3	8.8	43.3	28.3	6.1	9.1	100
2	Эрүүл мэнд	7.2	11.9	42	28.5	5.5	4.8	100
3	Боловсрол	3.7	7.2	42.1	35.2	6.6	5.2	100
4	Иргэний бүртгэл	4.8	8	41.3	34.3	5.9	5.7	100
5	Эд хөрөнгийн бүртгэл	4.1	8.4	42.2	30.2	4.5	10.5	100
6	Хуулийн этгээдийн бүртгэл	4.4	7.5	41.1	29.1	4.7	13.3	100
7	Газрын харилцаа	9.5	14.1	39.6	23.3	3.3	10.3	100
8	Тээврийн хэрэгслийн бүртгэл	4.6	7.1	42	30.6	4.9	10.8	100
9	Санхүү, татвар	5.9	8.8	40.8	27.9	5.1	11.5	100

10	Хил, гааль	7.4	11.4	35.4	21.9	4.3	19.6	100
11	Гадаад харилцаа, консул	5.5	7.7	35.6	19.1	3.3	28.8	100
12	Эрчим хүч	7.6	13.1	40.9	24.4	3.2	10.8	100
13	Хүнс, хөдөө аж ахуй	4.3	8.2	39.9	25.5	3.8	18.2	100
14	Аялал жуулчлал	3.8	6.9	39.2	25	3.7	21.4	100
15	Хууль сахиулах	7.9	10.8	40.9	23.2	4.4	13	100
16	Соёл, спорт	3.7	5.8	40.5	29.9	5.2	14.9	100
17	Барилга, хот байгуулалт	5.6	9.3	43.2	22	3.7	16.3	100
18	Байгаль орчин	5.3	8.7	42.2	23.9	3.9	15.9	100
19	Шүүхийн үйлчилгээ	7.5	8.3	38.5	20.7	3.5	21.4	100

Дээрх үр дүнгээс үзэхэд дунд түвшний үнэлгээ давамгайлж байна. Бүх салбарт “Дунд” үнэлгээ хамгийн өндөр хувьтай байгаа нь үйлчилгээний чанар хангалттай боловч сайжруулах шаардлагатайг илтгэж байна.

Судалгаанд оролцсон иргэдээр төрийн үйлчилгээний 19 салбарт ажиллаж буй албан хаагчдын харилцааг 1–5 оноогоор үнэлүүлсэн. Ингэхэд бүх салбарын дундаж үнэлгээ 2.96–3.36 хооронд хэлбэлзэж байгаа нь төрийн албан хаагчдын харилцааг иргэд олон нийт дунд зэрэг гэж үнэлэгдэж байгааг илтгэж байна (Зураг 22).

Зураг 22. Үйлчилгээ үзүүлж буй төрийн албан хаагчдын харилцааг үнэлсэн иргэдийн үнэлгээ (Үйлчилгээний салбараар)



Дээрх үр дүнгээс үзэхэд хамгийн бага үнэлгээтэй салбар нь Газрын харилцаа (дундаж = 2.96) бөгөөд энэ нь иргэдийн хувьд харилцааны соёл, ойлголцол, хандлага сул байгааг харуулж байна. Үүний дараа Эрчим хүч (дундаж = 3.03), Хил, гааль (дундаж = 3.05), Шүүхийн үйлчилгээ (дундаж = 3.05) зэрэг салбарууд орж байгаа нь эдгээр салбарын харилцааг сайжруулахад анхаарах шаардлагатайг илэрхийлнэ.

Харин хамгийн өндөр үнэлгээтэй салбар нь Боловсрол (дундаж = 3.36) бөгөөд үүний араас Соёл, спорт (дундаж = 3.32), Иргэний бүртгэл (дундаж = 3.30) зэрэг салбарууд орж байна. Энэ нь эдгээр салбарын албан хаагчдын харилцаа харьцангуй эерэг үнэлэгдэж байгаа ч төгс биш, иргэдийн хүлээлт өндөр байгааг харуулж байна. Ихэнх салбаруудын үнэлгээ 3.0–3.3 хооронд байгаа нь төрийн албан хаагчдын харилцаа нийтэд нь дундаж түвшинд байгааг илтгэж байна.

Судалгааны үр дүнгээс харахад төрийн албан хаагчдын харилцааны чанар нийтэд нь дунд түвшинд үнэлэгдэж байгаа боловч салбар хооронд ялгаа ажиглагдаж байна. Газрын харилцаа, Эрчим хүч, Хил гааль зэрэг салбаруудын үнэлгээ доогуур байгаа нь эдгээр салбарт харилцааны соёл, үйлчилгээний хандлагыг сайжруулах шаардлагатайг харуулж байна. Харин Боловсрол, Соёл спорт, Иргэний бүртгэл зэрэг салбарууд харьцангуй сайн үнэлгээ авсан ч иргэдийн хүлээлт өндөр байгааг тооцож, тасралтгүй сайжруулалт хийх нь зүйтэй.

Судалгааны үр дүнгээс харахад төрийн үйлчилгээний чанар ихэнх салбарт дунд түвшинд үнэлэгдэж байна. Иргэдийн хамгийн их сэтгэл ханамжтай байгаа салбарууд нь Боловсрол болон Иргэний бүртгэлийн үйлчилгээний салбар байна. Харин Газрын харилцаа, Хил гааль, Эрүүл мэнд зэрэг салбаруудын үйлчилгээний чанар сул, харилцааны соёлд анхаарах шаардлагатай. Зарим салбарт иргэдийн мэдээлэл бага байгаа нь ил тод байдал, хүртээмжийг сайжруулах бодлогын хэрэгцээг харуулж байна. Эдгээр үр дүн нь төрийн албан хаагчдын харилцааны соёлыг сайжруулах, үйлчилгээний чанарыг нэмэгдүүлэх, ил тод байдлыг хангах бодлогын үндэслэл болох боломжтой.

Бүлгийн ярилцлагаас үзэхэд төрийн албанд ёс зүйн зөрчил байсаар байгаа ч ил тод байдал, ёс зүйн сургалт, дэд хороодын үйл ажиллагаа идэвхжиж, цахим орчин дахь иргэдийн хяналт, залуу үеийн мэдрэмжтэй байдал сайжирсан зэрэг эерэг үр дүнгүүд бодитоор ажиглагдаж байгааг оролцогчид тодорхойлон хэлж байна. Мөн түүнчлэн төрийн албаны тогтворгүй байдал, тухайлбал засаглалын тогтворгүй байдал, бодлогын залгамж чанар, удирдлагын ёс зүйн манлайллын дутагдалтай байдал, байгууллагын соёл болон ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаа, төрийн албан хаагчдын цалин хангамж, хөдөлмөрийн үнэлэмж гэх мэт асуудлууд ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг нэмэгдүүлж байна гэж үзэж байна.

Бүлгийн ярилцлагын үеэр нийт 30 оролцогч төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн өнөөгийн байдлын талаар өөрийн санаа бодол, ажиглалтыг илэрхийлсэн. Бүлгийн ярилцлагаас дараах үр дүн тодорхойлогдож байна (Зураг 23).

Зураг 23. Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн өнөөгийн байдал (Бүлгийн ярилцлага)



Ёс зүйн зөрчлийг бууруулах, урьдчилан сэргийлэхийн тулд засгийн газар, төрийн бодлогын тогтвортой байдал, удирдлагын ёс зүйн манлайлал, байгууллагын соёлын сайжруулах, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тогтолцоог сайжруулах, төрийн албан хаагчдын шударга ажиллах, хөдөлмөрийг үнэлэмжийг уялдааг сайжруулахад түшиглэх нь оновчтой.

Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны ил тод байдал, сургалт, ёс зүйн дэд хороодын үйл ажиллагаа, иргэний нийгмийн хяналт, залуу үеийн ёс зүйн мэдрэмжтэй байдал зэрэг эерэг хандлагад тулгуурлан төрийн бодлогын тогтвортой, ил тод байдлыг сайжруулах нь төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийг бууруулахад тодорхой ахиц гарах боломжтой юм.

Бүлгийн ярилцлагаас үзэхэд ил тод байдал, ёс зүйн талаар ярилцах хандлага нэмэгдсэн гэсэн ажиглалт хамгийн өндөр давтамжтай байна. Өөрөөр хэлбэл, Ёс зүйн асуудлыг нээлттэй ярилцаж, нуун дарагдуулахгүй болсон нь байгууллагын соёлыг сайжруулах эерэг хөшүүрэг болж байна гэж үзэж байна. Ярилцлагаас тодруулбал, “Ёс зүйн талаар илүү ярьж, асуудлыг нуун дарагдуулахгүй хэлэлцдэг болсон нь эерэг өөрчлөлт” (Б3/О1), “Өмнө нь дотоод асуудал гэж орхигддог байсан бол одоо ярилцаж, засах оролдлого нэмэгдсэн” (Б3/О3), “Гомдол, мэдээлэл ил болж байгаа нь... ил тод байдал сайжирсны илрэл” (Б3/О6) гэх зэргээр тэд өөрсдийн ажиглалтыг илэрхийлсэн байна.

Харин төр засгийн тогтворгүй байдал, бодлогын залгамж чанар сул байгаа талаарх ярилцлагад оролцогчдын санаа бодлыг нэгтгэвэл “Засгийн газрын тогтворгүй байдал, бүтцийн өөрчлөлт, бодлогын залгамж хангагдахгүй байгаа нь төрийн албанд тогтворгүй байдал үүсгэж, ёс зүйн эрсдэлийг нэмэгдүүлж байна” гэж үзжээ. Ярилцлагаас тодруулбал, “Засаг солигдох, бүтэц өөрчлөгдөх, бодлого байнга савлах үед ёс зүй хоёрдугаар зэрэгт тавигддаг” (Б1/О3), “Байнга өөрчлөгдөж буй бүтэц, удирдлага нь... ёс зүйн стандартыг тогтворгүй болгож байна” (Б2/О5), “Төрөөс баримталж байгаа урт хугацааны бодлого... засаг уначихаар л мартагдчихдаг” (Б6/О3) гэх зэргээр өөрсдийн байр суурийг илэрхийлжээ.

Удирдах ажилтны ёс зүйн манлайллын дутмаг байдлын талаар бүлгийн ярилцлагад оролцогчид “Удирдлага өөрөө үлгэрлэхгүй үед ёс зүйн шаардлага доод шатанд итгэл төрүүлэхгүй, “ингэж л байдаг” гэж үзэх хандлага тогтдог гэж үзсэн байна. Оролцогчдын хэлж буй гол санааг тодруулбал, “Удирдлагын манлайлал унаж... ёс зүйн чиглэлээр чиг баримжаа өгөх хүн ховор” (Б1/О2), “Удирдлага үлгэрлэж чадахгүй байхад... ёс зүй нэхэхэд итгэл төрөхгүй байна” (Б1/О6) гэх зэрэг ажиглалтыг тодруулж хэлсэн байна.

Харин ёс зүйн сургалт, ёс зүйн дэд хороодын үйл ажиллагаа идэвхжиж байгаа талаар бүлгийн ярилцлагад оролцогчид “Ёс зүйн хороод, дэд хороод идэвхжиж, сургалт, соён гэгээрүүлэх ажил нэмэгдсэн нь урт хугацаандаа ёс зүйн зөрчил буурах суурь нөхцөлийг бүрдүүлж байна” гэсэн нэгдмэл байр суурийг илэрхийлсэн байна. Тэдний хэлсэн гол санааг ярилцлагаас тодруулбал, “Ёс зүйн асуудал бодлогын түвшинд анхаарал татаж, сургалт... нэмэгдэж байна” (Б3/О2), “Ёс зүйн хууль, журам шинэчлэгдэж, ёс зүйн дэд хороод илүү идэвхтэй болсон...” (Б3/О6) гэсэн санааг илэрхийлж байна.

Хяналт, урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаа сул байна гэж үзэж буй оролцогчдын хувьд “Ихэнхдээ асуудал гарсны дараа анхаарч, урьдчилан сэргийлэх тогтолцоо, дэмжлэг

сул байна” гэсэн ажиглалтай байгаагаа илэрхийлжээ. Жишээлбэл, ярилцлагад оролцогчид “Одоо ихэнхдээ асуудал гарсны дараа л анхаардаг” (Б1/О4), “Байгууллагын соёл сул, хяналт хангалтгүй” (Б2/О4), “Зөрчил байсаар байгаа хэдий ч зарим тохиолдолд анхаардаггүй” (Б4/О4) гэсэн ажиглалтуудыг илэрхийлж байна.

Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн өнөөгийн нөхцөл байдлыг сайжруулах талаар “Хувь хүний хандлага, өөрчлөлт илүү чухал” гэсэн байр суурьтай байна. Ярилцлагаас агуулгад хийсэн шинжилгээний үр дүнгээс тодруулбал, “Хуулиас гадна хувь хүний ухамсар, хариуцлага, үнэ цэнийн өөрчлөлт зөрчлийг бууруулах түлхүүр” гэж үнэлэгдэж байна. Зарим оролцогчдын гол санааг “Заавал хуулиар зохицуулна гээд байхаас илүү... хүн өөрөө өөрчлөгдөж байж л ёс зүйн зөрчил буурна...” (Б4/О6) гэж үзжээ.

Ганцаарчилсан ярилцлагын үр дүнгээс харахад төрийн албаны ёс зүйн төлөв байдалд эерэг болон сөрөг талууд зэрэгцэн оршиж байгааг тодорхойлон хэлж байна. Оролцогчдын дийлэнх нь сургалт, хууль журам чангарах, залуу боловсон хүчин нэмэгдэх зэрэг хүчин зүйлсийн нөлөөгөөр төрийн албан хаагчдын төлөвшил, харилцааны соёл сайжирч байгаа гэж үзсэн. Энэ нь төрийн алба хүнийг хүмүүжүүлдэг, олон жил ажилласан хүний ёс зүйн хандлага илүү тогтвортой байдаг гэсэн ойлголттой нийцэж байна.

Гэсэн хэдий ч зарим түвшинд тогтсон асуудлууд хэвээр байна. Орон нутгийн жижиг орчинд хов жив, атаархал их, асуудлыг хүн рүү чиглүүлэх хандлага давамгайлж, энэ нь ажлын орчны ёс зүйг доройтуулж, сэтгэлзүйн дарамт үүсгэдэг. Мөн цахим орчинд зөв бичих чадвар, хувцаслалт, харилцааны соёлд анхаарахгүй байх зэрэг өдөр тутмын ёс зүйн сул талууд ажиглагдаж байна.

Албан тушаал ахихын төлөөх карьеризм, сэтгэл ханамжгүй байдал, зарим салбарт авлига, хээл хахууль, танил талд тулгуурласан шийдвэр тогтсон хэвшил мэт харагдаж байгаа нь ёс зүйн зөрчлийн системийн шинжтэй доройтлыг илтгэнэ. Үүнтэй уялдан ёс зүйн хяналт, хариуцлагын тогтолцоо сул, ил тод байдал хангалтгүй байгаа нь оролцогчдын санаа зовнил болж байна.

Нэгтгэн үзвэл төрийн албаны ёс зүйн төлөв байдал дундаас дээш түвшинд үнэлэгдэж байгаа ч баг, хороо, сумын түвшинд илүү эмзэг, зөрчилтэй байдал ажиглагдаж байна. Цөөн хүний зөрчлөөр нийт төрийн албыг муулахгүй байх, бодит үнэлгээ хийх шаардлагыг оролцогчид онцолсон нь анхаарал татаж байна.

ЗУРГАА. ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙН ШАЛТГААН, НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛ

Энэхүү дэд бүлэгт төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчил, түүний шалтгаан, нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн талаар иргэд болон төрийн албан хаагчдын санаа бодлыг тандах тоон болон чанарын өгөгдөлд хийсэн шинжилгээний үр дүнг нэгтгэн тайлбарласан болно. Чанарын судалгааны хүрээнд буюу бүлгийн ярилцлага, ганцаарчилсан ярилцлагын хүрээнд төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөлөөлөх хүчин зүйлс, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний талаарх оролцогчдын санаа бодлыг тандсан болно. Харин тоон буюу анкетын судалгааны хүрээнд иргэд болон төрийн албан хаагчдаас төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлж буй хүчин зүйлүүдийг үнэлүүлсэн болно.

6.1. Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан

Ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлагад оролцогчдоос төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчил ямар шалтгаантай гэж бодож байгааг нь тодруулж ярилцсан бөгөөд ярилцлагад оролцогчдын илэрхийлсэн санаа бодол, ажиглалтыг энд нэгтгэн агуулгын шинжилгээ хийж, үр дүнг нэгтгэлээ.

Бүлгийн ярилцлагын судалгааны үр дүнгээс үзэхэд төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийг үүсгэгч үндсэн шалтгаанаар дараах хүчин зүйлүүд тодорхойлогдож байна. Бүлгийн ярилцлагад хамгийн өндөр давтамжтай байгаа шалтгаанаар хувь хүний хандлага, хүмүүжил, үнэт зүйл (n=18) тодорхойлогдож байгаа бол түүний дараагаар хууль, эрх зүйн мэдлэг дутмаг байдал, бүрэн эрхийн талаар буруу ойлголт (n=8) хоёр дахь үндсэн шалтгаан болж байна.

Мөн стресс, ажлын ачаалал, гэр бүлийн дэмжлэггүй байдал (n=7), таагүй уур амьсгал, төрийн албанд мерит зарчим хэрэгжихгүй байх, улс төрийн нөлөө их байх (n=7), иргэд мэдээлэл, мэдлэг багатай байх, эрх, үүргээ ухамсарлахгүй байх (n=7), төрийн албан хаагчидтай харилцах зохисгүй хандлага, харилцаанаас үүдэлтэй (n=7) байх нь төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн суурь шалтгаан байдлаар тодорхойлогдож байна (Зураг 24).

Зураг 24. Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан (Бүлгийн ярилцлага)



Бүлгийн ярилцлагын үр дүнгээс үзэхэд төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан байдлаар дараах байдлаар тодорхойлж байна. Тодруулбал, хамгийн олон давтагдсан хувь хүний хандлага, хүмүүжил үнэт зүйлтэй холбогдох агуулгыг авч үзвэл ярилцлагад оролцогчид төрийн албан хаагч болон иргэдийн “ёс зүйн ухамсар, харилцааны соёл, хувийн төлөвшил сул, биеэ тоох, сөрөг хандлага, хүлээж авах чадвар муу” байгаа гэсэн агуулгыг тодорхойлж хэлсэн байна.

Миний хувьд ёс зүйн зөрчлийн уг шалтгаан нь хувь хүний хүмүүжил, төлөвшил, хандлага гэж хардаг. Хууль, журам байгаад ч түүнийг мөрдөх ёс зүйн ухамсар, харилцааны соёл сул бол зөрчил гарна. Зарим хүн харилцааны ёс зүйг чухал гэж үздэггүй, үүрэг хариуцлагаа бүрэн ухамсарлаагүй байгаагаас зөрчил давтагдах тохиолдол гардаг” (Б2/О3)

Миний бодлоор ёс зүйн зөрчил гарахад хувь хүний амьдрал, гэр бүлийн төлөвлөлттэй холбоотой асуудал их нөлөөлдөг. Гэр бүлийн санхүү, харилцааны дарамт ихтэй үед хүмүүс сэтгэл зүйн хувьд тогтворгүй болж, ажлын байран дээрээ бухимдлаа гаргах нь элбэг. Үүн дээр хувийн сонирхолд хөтлөгдөх байдал нэмэгдэж байна. (Б1/О1)

“...гэр бүлийн санхүү, харилцааны дарамт ихтэй үед хүмүүс сэтгэл зүйн хувьд тогтворгүй болж, ажлын байран дээрээ бухимдлаа гаргах нь элбэг...” (Б1/О1)

Миний бодлоор ажлын ачаалал, хувь хүний зохион байгуулалт бас чухал хүчин зүйл. Ажил хэт их, ачаалал жигд бус үед хүмүүс бухимдалтай болж, гэр бүлийн стрессээ ажил дээрээ гаргах тохиолдол гардаг. Үүн дээр мэргэжлийн ур чадвар сул байвал асуудлыг зөв шийдэхийн оронд зөрчил үүсгэх эрсдэл нэмэгддэг. (Б2/О5)

Миний бодлоор ёс зүйн зөрчлийн суурь шалтгаан нь хууль тогтоомжоор олгосон бүрэн эрхээ буруу ойлгож, хэтрүүлэн хэрэглэх явдал юм. Зарим байгууллагад, ялангуяа хяналт, шалгалтын чиг үүрэгтэй салбарт “шаардах эрх”-ээ дээрээс доош харилцаанд ашиглаж, иргэн, ажилтанд дарамт үзүүлэх хандлага ажиглагддаг. Энэ нь мэргэжлийн онцлог гэхээс илүү хувь хүний хандлага, ёс суртахуунтай шууд холбоотой гэж харж байна. (Б3/О1)

Хууль, эрх зүйн мэдлэг дутмаг байдал маш том нөлөөтэй. Албан хаагчид төдийгүй иргэд ч хуулиа сайн мэдэхгүйгээс харилцаа хурцаддаг. Иргэдийн мэдээлэл дутмаг байдал нь шаардлага, гомдлыг зохисгүй хэлбэрээр илэрхийлэхэд хүргэж, улмаар ёс зүйн зөрчил мэт харагдах нөхцөл үүсгэдэг. (Б1/О4)

Надад бол ашиг сонирхлын зөрчил, шударга бус байдал хамгийн том шалтгаан шиг санагддаг. Танил тал, хувийн харилцаа, эсвэл “энэ хүний асуудлыг түрүүлж шийд” гэх шахалт бодит ажил дээр нөлөөлдөг. Үүнтэй холбоотойгоор асуудалд хууль, журмаар бус хувийн үзэмжээр, субъектив байдлаар хандах явдал их гарч байна. (Б2/О2)

Ажлын бодит орчин талаас нь харвал ажлын ачаалал хэт өндөр, орчин нөхцөл хангалтгүй байдал нөлөөлдөг. Үүн дээр нэмээд бүдүүлэг, түрэмгий харьцаатай иргэдтэй өдөр тутам тулгарах нь албан хаагчдыг бухимдуулж, харилцааны доголдол үүсгэдэг. Мөн хууль, журам тодорхой бус, удирдах албан тушаалтнуудын мэдлэг хангалтгүйгээс ажлын бус цагаар үүрэг даалгавар өгч дарамтлах явдал ч ёс зүйн зөрчилд хүргэдэг. (Б3/О3)

Хууль эрх зүйн мэдлэг дутмаг/бүрэн эрхийн буруу ойлголт гэсэн шалтгааны агуулгыг тодорхойлбол “Хууль, журам мэдлэг сул, бүрэн эрхээ буруу ойлгож хэрэглэх; иргэдийн эрх, үүргийн ойлголт дутмаг” гэсэн тайлбар нийтлэг ажиглагдаж байна.

Харин стресс, ачаалал, гэр бүлийн дэмжлэггүй байдал, нөхцөл байдал нь ёс зүйн зөрчлийн суурь шалтгаан байдлаар тодорхойлогдсон нь ярилцлагад оролцогчид “Ажлын

болон гэр бүлийн ачаалал, сэтгэлзүйн дарамтаас үүдэлтэй бухимдал ажлын харилцаанд тусах” гэсэн гол санааг илэрхийлсэн байна. Үүнийг ярилцлагад оролцогчдын илэрхийлсэн санаагаар дэлгэрүүлбэл,

“... ёс зүйн зөрчил гарахад хувь хүний амьдрал, гэр бүлийн төлөвлөлттэй холбоотой асуудал их нөлөөлдөг”. Гэр бүлийн санхүү, харилцааны дарамт ихтэй үед хүмүүс сэтгэл зүйн хувьд тогтворгүй болж, ажлын байран дээрээ бухимдлаа гаргах нь элбэг. Үүн дээр хувийн сонирхолд хөтлөгдөх байдал нэмэгдээд, ёс зүйн зааг алдагддаг. (Б1/О1)

Хүний нөөцийн удирдлагын сул тал хамгийн их анзаарагддаг. Хүний нөөцийн хомсдолтой, ажлын ачаалал их, ажилтны ур чадвар сул үед алдаа гарна. Мөн удирдах албан тушаалтныг түр эзгүйд орлох албан тушаалтныг тодорхойлоогүйгээс шийдвэр удааширч, хариуцлага алдагддаг. Ажил үүргийг тодорхой хуваарилахгүй, шаардлагатай үед ажлаас чөлөөлөхгүй байх нь зөрчлийг улам гүнзгийрүүлдэг. (Б1/О6)

Харин ганцаарчилсан ярилцлагад оролцогчдын хувьд төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчил нь олон хүчин зүйлээс шалтгаалж байгааг тодорхойлж хэлсэн байна. Тодруулбал,

Нэгдүгээрт, хууль, дүрэм, хяналтын сул байдал болон хууль дээдлэх ухамсар сул байгаа нь тогтолцооны түвшний гол шалтгаан болж байна. Олон оролцогч хууль бэлгэдэл төдий мэт ойлголт түгээмэл, хуулийн цоорхойг ашиглах явдал хэвийн үзэгдэл болсон гэсэн ажиглалтыг онцлон хэлж байна.

Хоёрдугаарт, удирдлагын ёс зүй, байгууллагын соёлын дутагдалтай тал нь шударга дуугарсан хүнийг шийтгэх, ажлаас халах зэрэг хариу арга хэмжээ авах соёл тогтсон байгааг илтгэж байна. Энэ нь доод түвшний албан хаагчдыг дуугүй өнгөрөх, зөрчлийг үл тоох хандлагад хүргэж байна гэж үзжээ.

Гуравдугаарт, хүн хоорондын харилцааны асуудал буюу үл хүндэтгэх хандлага, биеийн хэлэмжээр үгүйсгэх, хов ярих, хувийн маргаан зэрэг нь өдөр тутмын жижиг зөрчил үүсгэх гол эх үүсвэр болж байна гэж үзжээ. Хүн хоорондын харилцааны зөрчил ихэвчлэн санамсаргүй шинжтэй боловч байгууллагын уур амьсгалд сөргөөр нөлөөлдөг.

Мөн ярилцлагад оролцогчид ашиг сонирхлын зөрчил, авлига, эдийн засгийн дарамт (*зээл, бага цалин*) нь ёс зүйн зөрчлийг өдөөх, эсвэл хараад дуугүй өнгөрөх хандлагыг бий болгож байна гэсэн ажиглалттай байна. Түүнчлэн иргэдэд үйлчилгээ үзүүлэх ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөх байдал сул байгаа нь төрийн албаны талаарх олон нийтийн итгэлцлийг бууруулж байна гэж үзжээ.

Дээрх үр дүнг нэгтгэн үзвэл, төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчил нь тогтолцооны түвшний (*хууль, хяналт сул; удирдлагын ёс зүй муу*) болон хувь хүний түвшний хүчин зүйл (*харилцааны соёл, ёс суртахууны мэдлэг дутмаг*) -ээс шалтгаалж байна. Тухайлбал, Иргэд болон төрийн албан хаагчдад тулгарч буй эдийн засгийн дарамт, ашиг сонирхлын зөрчил нь төрийн албан дахь ёс зүйн нөхцөл байдлыг улам хүндрүүлж, шударга ёсыг

сахих орчныг сулруулж байна. Иймээс зөвхөн хууль журам боловсронгуй болгохоос гадна удирдлагын түвшинд ил тод, хариуцлагатай соёл бий болгох, албан хаагчдын ёс суртахууны мэдлэг, харилцааны ур чадварыг сайжруулах, мөн эдийн засгийн дарамтыг бууруулах чиглэлээр цогц бодлого, арга хэмжээ шаардлагатай байгааг илэрхийлж байна.

6.2. Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчилд нөлөөлөх хүчин зүйлс

Тайлангийн энэхүү дэд бүлэг төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчилд нөлөөлж буй хүчин зүйлүүдийн талаарх иргэд болон төрийн албан хаагчдаас авсан анкетын судалгааны үр дүн болон бүлгийн ярилцлага, ганцаарчилсан ярилцлагад оролцогчидтой хийсэн ярилцлагын үр дүнг нэгтгэн харьцуулсан байдлаар тайлбарласан болно.

6.2.1. Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчилд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн талаарх иргэдийн үнэлгээ

Төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн талаарх иргэдийн санаа бодлыг тодорхойлох үнэлгээ нь “Маш бага” → “Маш их” гэсэн таван түвшин болон “Хариулж мэдэхгүй” гэсэн сонголттойгоор хийгдсэн болно (Хүснэгт 20).

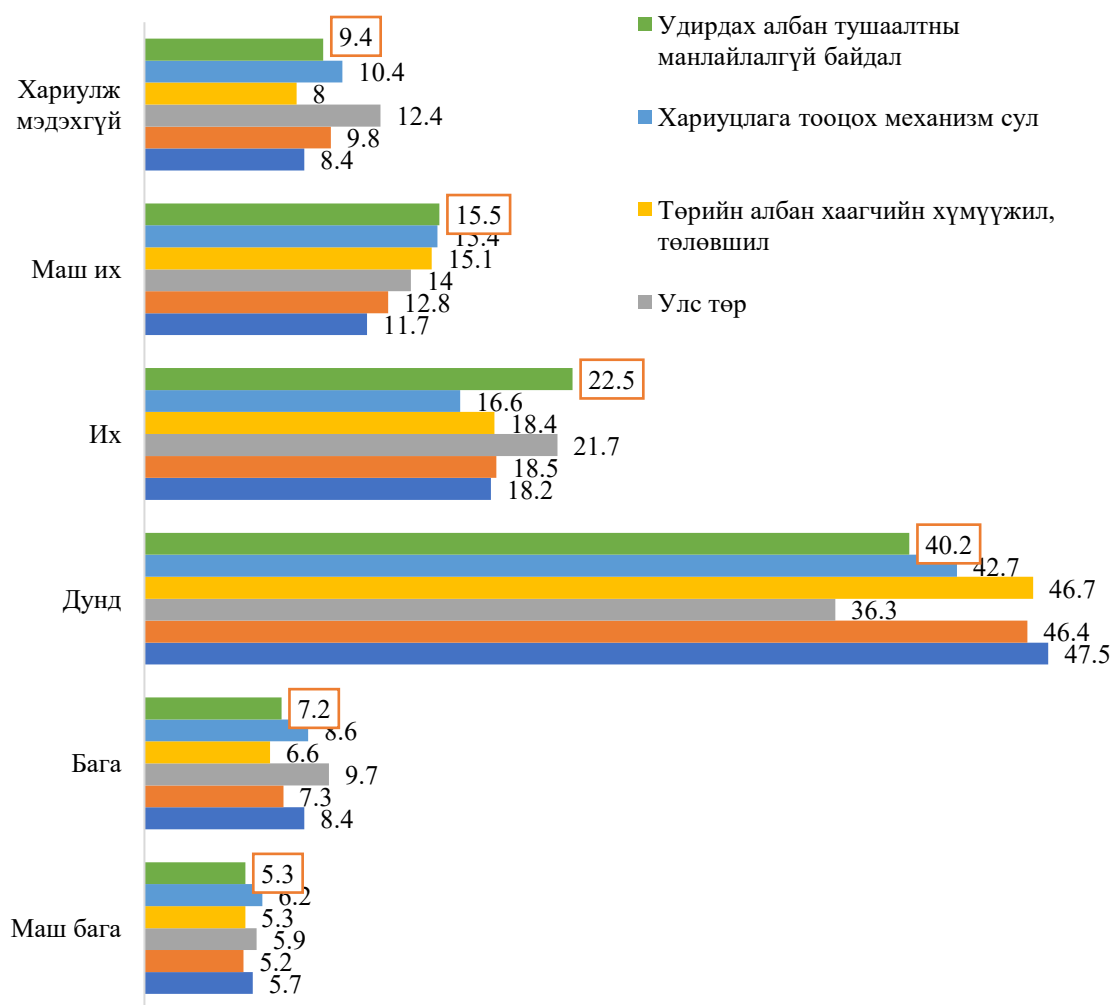
Хүснэгт 20. Төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчилд өртөхөд нөлөөлөх хүчин зүйлс (Иргэдийн үнэлгээ)

Д/д	Нөлөөлөх хүчин зүйлс	Маш бага	Бага	Дунд	Их	Маш их	Хариулж мэдэхгүй	Нийт
1	Улс төр	5.9	9.7	36.3	21.7	14.0	12.4	100
2	Удирдах албан тушаалтны манлайлалгүй байдал	5.3	7.2	40.2	22.5	15.5	9.4	100
3	Хууль, эрх зүйн орчин сул	5.2	7.3	46.4	18.5	12.8	9.8	100
4	Хариуцлага тооцох механизм сул	6.2	8.6	42.7	16.6	15.4	10.4	100
5	Төрийн албан хаагчийн хүмүүжил, төлөвшил	5.3	6.6	46.7	18.4	15.1	8.0	100
6	Иргэдийн төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны талаарх мэдлэг дутмаг байдал	5.7	8.4	47.5	18.2	11.7	8.4	100

Төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлж буй дээрх 6 хүчин зүйлийн талаарх иргэдийн үнэлгээнээс үзэхэд “Маш их” гэж үнэлсэн үнэлгээнд удирдах ажилтны манлайлалгүй байдал, хариуцлага тооцох механизм сул, төрийн албан хаагчийн хүмүүжил гэсэн хүчин зүйлүүдийг бусад хүчин зүйлүүдээс илүү өндөр хувьтай буюу нийт судалгаанд оролцогчдын 15 орчим хувь нь ийм үнэлгээ өгчээ. Харин “Их” гэсэн үнэлгээг нийт судалгаанд оролцогчдын 18.2 – 22.5 хувь нь дээрх байдлаар үнэлжээ. Иргэдийн 22.5 хувь удирдах албан тушаалтны манлайлалгүй байдал, 21.7 хувь нь улс төр, 18.2 – 18.5 хувь нь хууль, эрх зүйн орчин сул, төрийн албан хаагчийн хүмүүжил, төлөвшил, иргэд төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны талаарх мэдлэг дутмаг байдал зэрэг хүчин зүйлүүдийг “Их” нөлөөлж байна гэж үзжээ.

Харин “Дунд” гэсэн үнэлгээг иргэдийн төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны талаарх мэдлэг дутмаг байдал, төрийн албан хаагчийн хүмүүжил, төлөвшил, хууль, эрх зүйн орчин сул гэсэн үнэлгээг өгсөн бөгөөд нийт судалгаанд оролцогчдын 46.4 – 47.5 хувьд дээрх хүчин зүйлүүдийг нөлөөллийг “Дунд” гэж үнэлжээ. Судалгааны үр дүнг нэгтгэн үзвэл төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчилд хамгийн их нөлөөлж буй хүчин зүйлүүд нь удирдах албан тушаалтны манлайлалгүй байдал, төрийн албан хаагчийн хүмүүжил, төлөвшил, улс төрийн нөлөө гэсэн үнэлгээ өгч байна (Зураг 25).

Зураг 25. Ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлж буй хүчин зүйлс (Иргэдийн үнэлгээ)

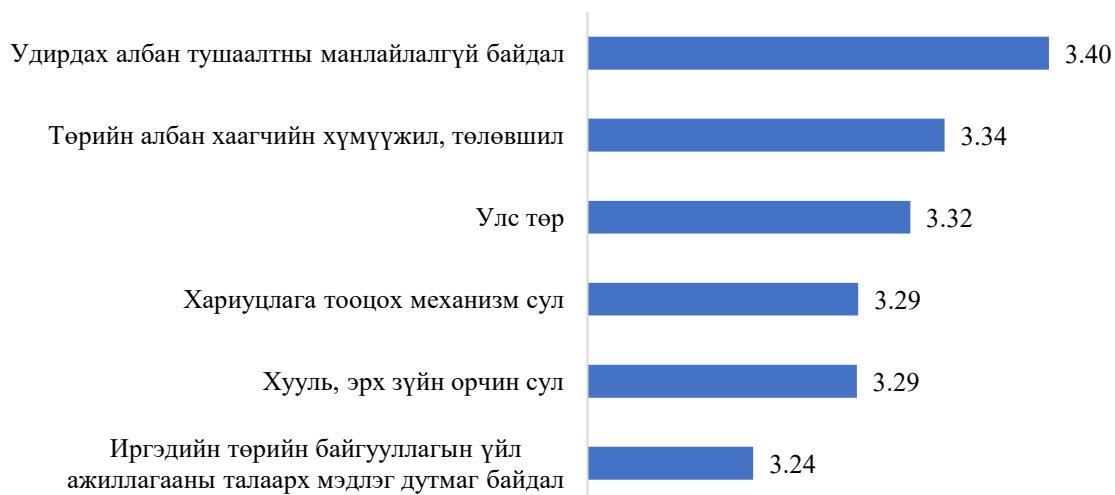


Харин “Хариулж мэдэхгүй” гэсэн үнэлгээнд улс төр, хариуцлага тооцох механизм сул, хууль эрх зүйн орчин сул гэсэн хүчин зүйлүүдийн нөлөөллийг тодорхойлж үнэлгээ өгөх, тухайн асуултад хариулж мэдэхгүй байх хандлагатай байна. Иргэдийн мэдлэг дутмаг байдал нь төрийн байгууллагын ил тод байдал, мэдээллийн хүртээмжийг сайжруулах хэрэгцээг илэрхийлж байна. Мөн түүнчлэн эдгээр үр дүн нь ёс зүйн зөрчлийг бууруулах бодлогын үндэслэл болж, дараах чиглэлд анхаарах шаардлагатайг харуулж байна.

Ярилцлагын судалгааны үр дүнгээс үзэхэд “эдгээр нь ёс зүйн соёлд шууд нөлөөлж, байгууллагын дотоод харилцаа, шийдвэр гаргалтад сөрөг үр дагавар үүсгэж байгааг” онцолж байсан. Харин “хууль, эрх зүйн орчин сул, хариуцлага тооцох механизм сул байгаа нь системийн түвшинд анхаарах шаардлагатай хүчин зүйлс бөгөөд ёс зүйн зөрчлийг бууруулахад чухал ач холбогдолтой” гэдгийг бүлгийн ярилцлагад оролцсон иргэдийн төлөөлөл тэмдэглэн хэлж байна. Тодруулбал, манлайллын соёлыг бэхжүүлэх, ёс зүйн сургалт, төлөвшлийг сайжруулах, хариуцлага тооцох механизмыг үр дүнтэй болгох, иргэдийн мэдээлэл, оролцоог нэмэгдүүлэх шаардлагатай юм.

Доорх зурагт судалгаанд оролцсон иргэдийн төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргахад үнэлгээг хүчин зүйлс тус бүрд өгсөн үнэлгээний дундажаар харьцуулан үзүүлж байна. Иргэдийн үнэлгээгээр төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчилд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн дундаж үнэлгээ 3.24 – 3.40 хооронд буюу 6 хүчин зүйлийг үнэлгээ дундажаас дээгүүр үнэлгээ өгч байна (Зураг 26).

Зураг 26. Төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчилд гаргахад нөлөөлөх хүчин зүйлс (Иргэдийн үнэлгээ)



Судалгааны дүнгээс харахад төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн дундаж үнэлгээ харилцан адилгүй байна. Иргэдийн үнэлгээгээр хамгийн өндөр дундаж үнэлгээтэй үнэлэгдсэн хүчин зүйл нь удирдах албан тушаалтны манлайлалгүй байдал бөгөөд дундаж нь 3.40 байна. Энэ нь манлайллын дутагдал нь байгууллагын соёл, хариуцлагад шууд нөлөөлж, ёс зүйн зөрчил үүсэх гол шалтгаан болж байгааг илтгэнэ. Удирдлагын манлайлал сул байх нь зөвхөн дотоод зохион байгуулалт төдийгүй иргэдэд үзүүлэх үйлчилгээний чанарт ч сөргөөр нөлөөлдөг.

Дараагийн өндөр үнэлгээтэй хүчин зүйлс нь төрийн албан хаагчийн хүмүүжил, төлөвшил (дундаж 3.34) болон улс төрийн нөлөө (дундаж 3.32) юм. Энэ нь хувь хүний ёс зүйн төлөвшил, хандлага нь зөрчил үүсэх гол суурь болж байгааг харуулж байна. Мөн

улс төрийн оролцоо нь шийдвэр гаргалт, шударга байдалд сөргөөр нөлөөлж, иргэдийн итгэлийг бууруулж байна.

Хууль, эрх зүйн орчин сул (дундаж 3.29) болон хариуцлага тооцох механизм сул (дундаж 3.29) нь дундаж түвшинд үнэлэгдсэн боловч системийн түвшинд анхаарах шаардлагатай хүчин зүйлс юм. Эдгээр нь ёс зүйн зөрчлийг бууруулахад чухал ач холбогдолтой бөгөөд хууль эрх зүйн орчныг сайжруулах, хариуцлагын тогтолцоог үр дүнтэй болгох нь зөрчлийг багасгах гол арга замуудын нэг гэж үзэж байна.

Харьцангуй бага үнэлгээтэй хүчин зүйл нь иргэдийн төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны талаарх мэдлэг дутмаг байдал бөгөөд дундаж нь 3.24 байна. Энэ нь иргэдийн мэдээлэл, оролцоо сул байгааг харуулж байгаа бөгөөд ил тод байдал, мэдээллийн хүртээмжийг сайжруулах шаардлагатайг илтгэнэ.

Эдгээр үр дүнгээс харахад ёс зүйн зөрчилд хамгийн их нөлөөлж буй хүчин зүйл нь удирдлагын манлайллын дутагдал, төрийн албан хаагчийн хүмүүжил, улс төрийн нөлөө юм. Системийн түвшинд хууль эрх зүйн орчны сул байдал болон хариуцлагын механизмын үр дүнгүй байдал чухал нөлөөтэй хэвээр байна. Мөн иргэдийн мэдлэг дутмаг байдал нь ил тод байдал, мэдээллийн хүртээмжийг сайжруулах бодлогын хэрэгцээг харуулж байна.

Хүснэгт 21. Төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчилд өртөхөд нөлөөлөх хүчин зүйлс (Иргэд)

		Улс төр	Удирдах албан тушаалтны манлайлалгүй байдал	Хууль, эрх зүйн орчин сул	Хариуцлага тооцох механизм сул	Төрийн албан хаагчийн хүмүүжил, төлөвшил	Иргэдийн төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны талаарх мэдлэг дутмаг байдал
Таны нас	Pearson Correlation	.058*	.034	.024	.026	-.017	-.025
Хүйс	Pearson Correlation	.033	.024	.061**	.048*	.019	.026
Таны боловсролын түвшин	Pearson Correlation	.030	.023	.051*	.035	-.005	-.016
Ажил эрхлэлтийн байдал	Pearson Correlation	.057*	.074**	.078**	.066**	.018	.014
Таны оршин суугаа газар	Pearson Correlation	-.002	-.014	-.020	-.038	-.004	-.002

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Дээрх хамаарлын шинжилгээний үр дүнгээс үзэхэд хамгийн их нөлөөтэй хүчин зүйлс нь удирдах албан тушаалтны манлайлалгүй байдал (Дундаж үнэлгээ = 3.40) байна. Манлайллын дутагдал нь байгууллагын соёл, хариуцлагад шууд нөлөөлж, ёс зүйн зөрчил үүсэх гол шалтгаан болж байна. Мөн төрийн албан хаагчийн хүмүүжил, төлөвшил

(Дундаж үнэлгээ = 3.34), хувь хүний ёс зүйн төлөвшил нь зөрчил үүсэх суурь хүчин зүйл болж байна. Улс төрийн нөлөө (Дундаж үнэлгээ = 3.32) гарсан бөгөөд улс төрийн оролцоо нь шийдвэр гаргалт, шударга байдалд сөргөөр нөлөөлж байна.

Хууль, эрх зүйн орчин сул (Дундаж үнэлгээ = 3.29), хариуцлага тооцох механизм сул (Дундаж үнэлгээ = 3.29) байгаа нь системийн түвшний хүчин зүйлүүд бөгөөд ёс зүйн зөрчлийг бууруулахад чухал ач холбогдолтой бөгөөд хууль эрх зүйн орчныг сайжруулах, хариуцлагын тогтолцоог үр дүнтэй болгох шаардлагатай юм.

Харин харьцангуй бага үнэлгээтэй хүчин зүйл нь иргэдийн төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны талаарх мэдлэг дутмаг байдал (Дундаж үнэлгээ = 3.24) байгаа бөгөөд энэ үр дүн нь ил тод байдал, мэдээллийн хүртээмжийг сайжруулах хэрэгцээг илтгэж байгаа болно.

Хамаарлын шинжилгээний иргэдийн үнэлгээнд тулгуурлан төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлж буй хүчин зүйлүүд (улс төр, удирдлагын манлайлал, хууль эрх зүйн орчин, хариуцлагын механизм, албан хаагчийн хүмүүжил, иргэдийн мэдлэг) нь оролцогчдын нас, хүйс, боловсрол, ажил эрхлэлтийн байдал, оршин суугаа газартай ямар хамааралтайг байгааг тодорхойлох явдал байв.

Иргэдийн үнэлгээ санаа бодол, үнэлгээг нэгтгэн үзвэл, нас ахих тусам улс төрийн нөлөөг илүү мэдэрдэг байна. Хүйс, хууль эрх зүйн орчин болон хариуцлагын механизмын сул байдлыг бага зэрэг мэдэрдэг. Боловсрол өндөр байх тусам хууль эрх зүйн орчны сул байдлыг илүү анзаардаг ажээ. Ажил эрхэлдэг хүмүүс удирдлагын манлайлал, хууль эрх зүйн орчин, хариуцлагын механизм сул байдал, улс төрийн нөлөөг илүү мэдэрдэг. Харин оршин суугаа газар нь бараг нөлөөлөхгүй байна.

6.2.1. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн талаарх төрийн албан хаагчийн үнэлгээ

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн талаарх ТАХ-ийн үнэлгээг тандах зорилгоор судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчдаар ёс зүйн зөрчилд нөлөөлөх 13 хүчин зүйлд 1–5 хүртэлх оноогоор үнэлгээ өгөхийг хүссэн болно.

Хүснэгт 22. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлж буй хүчин зүйлс (ТАХ)

Хүчин зүйл	Маш бага	Бага	Дунд	Их	Маш их	Энэ талаар мэдлэггүй	Нийт	Дундаж

1	Улс төрийн орчин	4.7	7.5	25.5	30.6	22.6	9.4	100	3.65
2	Хууль, эрх зүйн орчин	6.2	12.8	40.3	4.4	.7	7.5	100	3.18
3	Удирдах албан тушаалтны манлайлал	5.5	6.7	29.8	0.7	1.6	5.7	100	3.59
4	Ёс зүйн дэд хороодын үйл ажиллагаа	9.1	2.6	7.9	1.0	9.8	9.7	100	3.11
5	Ёс зүйн боловсрол, мэдлэг	4.7	.5	4.7	9.6	8.2	5.1	100	3.52
6	Ажиллах тухтай орчин	7.8	9.9	4.8	6.3	6.5	4.6	100	3.35
7	Байгууллагын соёл, үнэт зүйл	6.4	.4	2.3	0.3	8.4	5.3	100	3.50
8	Нийгмийн баталгаа, цалин хөлс, урамшуулал	8.4	0.3	7.5	5.8	3.7	4.3	100	3.48
9	Ил тод байдал	6.1	8.0	31.6	8.1	0.8	5.4	100	3.52
10	Хяналт, хариуцлагын механизм	5.8	.6	2.9	8.4	9.4	5.9	100	3.51
11	Сургалт, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа	6.7	.3	6.5	8.2	5.5	4.8	100	3.39
12	Иргэн, иргэний нийгмийн байгууллагын оролцоо	8.7	3.3	9.3	1.1	0.7	6.9	100	3.13
13	Хувь хүний төлөвшил, хандлага	4.5	.5	6.7	7.3	3.2	3.8	100	3.83

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлөх хүчин зүйлсийн талаарх төрийн албан хаагчдын үнэлгээний дундаж авч үзэхэд хамгийн өндөр нөлөөлж буй хүчин зүйлүүд нь хувь хүний төлөвшил, хандлага 3.83, улс төрийн орчин 3.65, удирдах албан тушаалтны манлайлал 3.59 гэж үнэлэгдэж байна. 1-5 хүртэлх үнэлгээний дундажаар авч үзэхэд дараах хүчин зүйлүүд 3.5 -аас дээш үнэлгээтэй байна (Зураг 27).

Зураг 27. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлөх хүчин зүйлс (ТАХ)



Дээрх үр дүнгээс үзэхэд байгууллагын соёл, үнэт зүйл 3.5, хяналт, хариуцлагын механизм 3.51, ёс зүйн боловсрол, мэдлэг 3.52, ил тод байдал 3.52 үнэлгээтэй байна. Мөн

дээрх хүчин зүйлүүд нь 3.11 – 3.83 хооронд үнэлэгдсэн байгаа нь дээрх төрийн албан хаагчид дээрх хүчин зүйлүүдийн нөлөөллийг харьцангуй өндөр байгаа гэж үзэж байгааг илэрхийлж байна.

Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчилд нөлөөлж буй хүчин зүйлүүдийг бүлгийн ярилцлагад оролцогчдоос тодруулахад оролцогчид ёс зүйн зөрчилд дараах хүчин зүйлүүдийг илүү нөлөөлж байна гэж үзжээ (Зураг 28).

Зураг 28. Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчилд нөлөөлөх хүчин зүйлс (Бүлгийн ярилцлага)



Бүлгийн ярилцлагад хийсэн агуулгын шинжилгээний үр дүнгээс үзэхэд *ёс зүйн зөрчилд намчирхах, танил тал, түүний нөлөөлөл* (n=5) болон *манайлал, үлгэр дуурайлал, танил тал* (n=5), *харилцааны зөрчил, хувийн хандлага* (n=4), *ёс зүйн хууль, дүрэм, журмын талаар мэдлэг, үйлчилгээний ур чадвар* (n=4), *хариуцлагын тогтолцоо, түүний хэрэгжилт* (n=4), *байгууллагын соёл, ёс зүйгүй үйлдлийн хэвийн гэж хүлээн зөвшөөрөх хандлага* (n=4) зэргийг голлон нөлөөлж байна гэж үзжээ. Доор бүлгийн ярилцлагын үр дүнг дэлгэрүүлэн авч үзье.

Бүлгийн ярилцлагаас үзэхэд улс төрийн буюу намчирхах, танил тал хамгийн их нөлөөлж байна гэж үзжээ. Оролцогчдын гол агуулгыг нэгтгэн үзвэл, “Улс төрийн намчирхал, танил тал, бүлэг дотроо алдаа нуух хандлага нь шударга ёсыг эвдэж, ёс зүйн зөрчлийг бий болгож байна” гэсэн агуулгад нэгтгэгдэж байна. Оролцогчдын хэлсэн зарим санааг тодруулбал, “Улс төрийн нөлөөлөл, намчирхах хандлага их байна. Энэ ерөөсөө арилахгүй байна” (Б5/О1), “Улс төрийн нөлөөлөл, танил талын асуудал... шударга бус байдлыг улам гүнзгийрүүлдэг” (Б2/О6), “Албан хаагчдын дунд даргад

таалагдах гэх сэтгэлгээ... бодитой хичээл зүтгэл үнэлэгдэхгүй байна” (Б6/О6) гэсэн ажиглалтуудыг илэрхийлжээ.

Мөн удирдлагын буюу манлайлал, ёс зүйтэй үлгэр дуурайлал их нөлөөлж байна гэх хандлага хүчтэй байна. Манлайлалтай холбоотой оролцогчдын агуулгыг нэгтгэвэл *”Удирдлага аливаа асуудлыг сонсдоггүй, ялгавартай ханддаг, танил тал хамгаалах явдал гаргах нь удирдлагад итгэх итгэл, доод шатанд ёс зүйн хэм хэмжээг дагах сонирхлыг бууруулж байна”* гэсэн санааг илэрхийлж байна. Тухайлбал, *“Удирдлага доод шатныхаа саналыг сонсдоггүй, нэг талыг барьдаг... танил талаа илт хамгаалдаг байсан” (Б2/О2), “Удирдах түвшин өөрөө ашиг сонирхлын зөрчил гаргадаг, ялгавартай ханддаг бол доод шатанд хэн ч ёс зүй баримтлахгүй” (Б3/О6), “Өөрийгөө дарга гээд бодчихоор л анхны харилцаа буруу болоод явчихдаг” (Б6/О5) гэх зэрэг ажиглалтыг ярилцлагын явцад тодорхойлон хэлсэн байна.*

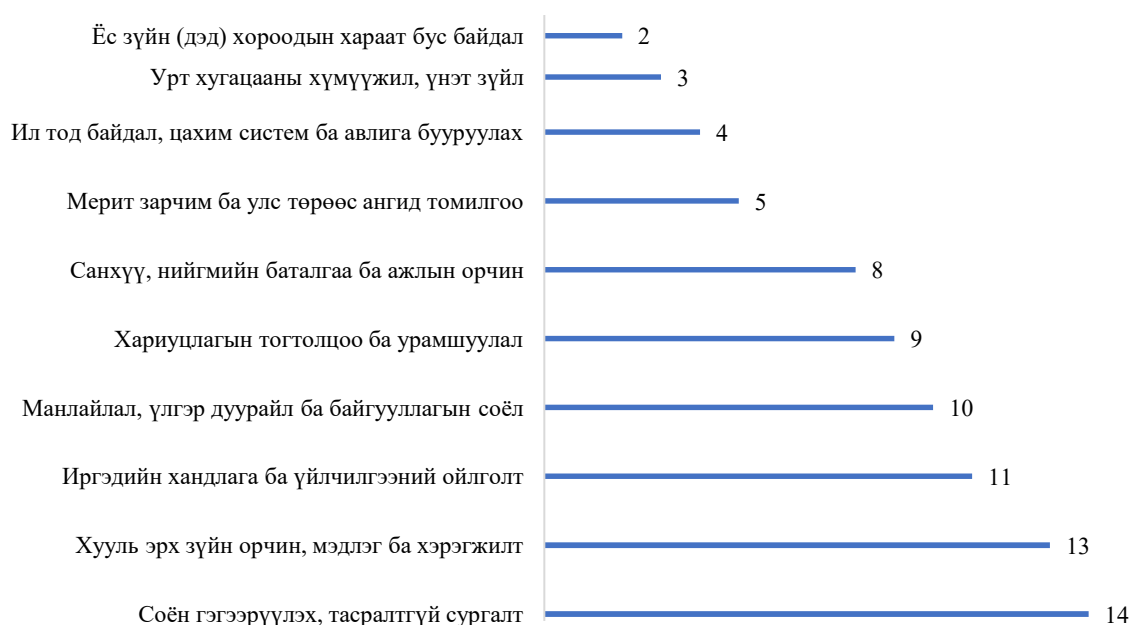
Мөн хувь хүний зан, харилцаа, хандлага ёс зүйн зөрчилд их нөлөөлж байгаа гэдгийг хэлж байгаа бөгөөд тэдний хэлж буй гол санааг нэгтгэвэл *“... албаны харилцаанд хувийн хандлага нөлөөлж, албан хаагч–иргэн, албан хаагч–удирдлага хооронд зөрчил ихэсдэг”* гэсэн агуулгад нэгтгэж болохоор байна. Оролцогчдын зарим санааг тодруулбал, *“Төрийн албан хаагч... хувийн зан, харилцаа хандлагаар хандах нь... харилцааны зөрчил гарах тохиолдлыг нэмэгдүүлж байна” (Б5/О3), “Хүний үгээр үг хийж хүнд, ажилд хандах хандлага их байна” (Б6/О2), “Албаны харилцаанаас үүдэлтэй... хувь хүмүүс хоорондын харилцаа муудах, зөрчил үүсэх тохиолдол байдаг” (Б5/О1) гэсэн ажиглалтууд тодорхойлогдож байна.*

Бүлгийн ярилцлагад оролцогчид ёс зүйн зөрчилд төрийн албан хаагч болон иргэдийн ёс зүй, хууль, эрх зүйн мэдлэг, иргэдэд үйлчилгээ үзүүлэх, иргэдийн үйлчилгээ авах чадварыг нөлөөлдөг гэж үзжээ. Тодруулбал, *“ёс зүйн зохицуулалтын мэдлэг сул, үйлчилгээ авах, хүргэх харилцааны практик ур чадвар дутмаг байдал”* нийтлэг ажиглагдаж байгааг тодорхойлон хэлжээ. Зарим оролцогчдын ажиглалтыг тодруулбал, *“Ёс зүйн тухай хууль, зохицуулалтын талаарх мэдлэг сул байвал хүмүүс зөрчил гаргаж байгаагаа ч анзаарахгүй...” (Б1/О5), “Иргэд өөрсдөө мэдээлэлтэй байх, мэдлэгтэй байх явдал маш сул байна. Хэт бэлэнчлэх сэтгэлгээтэй болчихоод байна” (Б6/О3), “... зарим албан хаагчид хүнтэй харилцах, практик хүнтэй яаж ажиллах, хүнд яаж үйлчлэх талаар мэдэхгүй байна” (Б6/О4) гэсэн ажиглалтуудыг тодорхойлон хэлжээ.*

6.2.2. Төрийн албанд ёс зүйн зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэх талаар хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

Бүлгийн ярилцлагад оролцогчдоос төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр ямар арга хэмжээ хэрэгжүүлэх нь үр дүнтэй гэж үзэж байгааг тодруулж ярилцахад дараах үр дүн гарч байна (Зураг 29).

Зураг 29. Төрийн албанд ёс зүйн зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ



Бүлгийн ярилцлагын судалгааны нэгдсэн үр дүнгээс үзэхэд хамгийн олон давтагдсан агуулга нь ёс зүйн чиглэлээр соён гэгээрүүлэх, тасралтгүй сургалт зохион байгуулах буюу “Төрийн албан хаагч болон иргэдэд сургалт, нөлөөллийн үйл ажиллагааг тасралтгүй, кейст тулгуурлан зохион байгуулах” гэсэн агуулгад нэгтгэгдэж (n=14) байна. Соён гэгээрүүлэх сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж хэлсэн зарим оролцогчдын хэлсэн санааг тодруулбал: “...удирдах түвшиний болон улс төрийн албан тушаалтнуудад чиглэсэн соён гэгээрүүлэлт хамгийн чухал... дээр нь үлгэр дуурайлал байхгүй бол үр дүн гарахгүй...” (Б1/О2), “...тогтмол сургалт, мэдээллээр хангах... тасралтгүй, бодит кейст суурилсан байх хэрэгтэй” (Б1/О5), “...соён гэгээрүүлэх ажил зөвхөн төрийн албан хаагчдад биш, иргэдэд ч чиглэсэн байх ёстой...” (Б1/О6), “...хариуцлага сул байвал сургалт хийсэн ч бодит өөрчлөлт гарахгүй” (Б2/О3) гэсэн байр суурийг илэрхийлжээ.

Хууль, эрх зүйн орчин, хэрэгжилт, иргэд төрийн албан хаагчид болон иргэдийн мэдлэгийг сайжруулах хэрэгтэй гэж үзжээ. Тодруулбал, “хууль, журам, тайлбарлах чадвар, эрх зүйн хамгаалалт, иргэний хариуцлагыг нэмэгдүүлэх” гэсэн санааг тодруулан (n=13) хэлж байна. Жишээлбэл, “...Ёс зүйн хууль, дүрэм мэдэхгүйгээс зөрчил гаргах тохиолдол олон...” (Б1/О5), “...Ёс зүйн асуудлыг удирдлагын нөлөөллөөр шийддэг байвал

хэн ч итгэхгүй..." (Б1/О6), "...албан хаагч хууль, журам баримталж ажилласныхаа төлөө дарамтад орох ёсгүй... хууль хэрэглэх, тайлбарлах чадварыг сайжруулах..." (Б2/О4), "...эрх, үүргээ сайн мэддэг, зөрчил гаргавал бодитой, шударга хариуцлага хүлээлгэдэг байх ёстой..." (Б3/О4) гэсэн санаа бодлыг илэрхийлжээ.

Иргэдийн хандлага болон үйлчилгээний талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэх хэрэгтэй. Бүлгийн ярилцлагад оролцогчид *"Иргэдийн мэдээлэл, үйлчилгээний цаг, хуульд нийцсэн шаардлага, хоёр талын ойлголцол"* чухал болохыг тодорхойлж хэлсэн (n=11) байна. Тухайлбал, *"...иргэд ёс зүй, хууль эрхзүйн мэдлэгтэй байж харилцаа хоёр талдаа зөв болно"* (Б1/О4), *"...иргэдэд хууль тогтоомжийн талаарх зөв мэдээлэл өгвөл үл ойлголцол багасна..."* (Б2/О6), *"...урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх ажил... иргэдэд ч чиглүүлэх хэрэгтэй..."* (Б2/О1) гэсэн санаа бодлыг бүлгийн ярилцлагад оролцогчид илэрхийлжээ.

Харин манлайлал, үлгэр дуурайлал болон байгууллагын соёлыг сайжруулах талаар бүлгийн ярилцлагад оролцогчид *"Удирдлагын үлгэр дуурайл, итгэлцэл, жигд харилцаа, ялгаварлалгүй орчин"* чухал болохыг тэмдэглэсэн (n=10) байна. Тухайлбал, *"...доод шатанд ёс зүй яриад, дээр нь үлгэр дуурайлал байхгүй бол үр дүн гарахгүй..."* (Б1/О2), *"...дээд шатны удирдлага бодитоор үлгэрлэж чадвал доод түвшинд хүчтэй нөлөөлнө..."* (Б2/О5), *"...удирдлага нь үлгэр дуурайл үзүүлдэг орчинд ёс зүйн зөрчил багасна..."* (Б2/О6), *"...сайн ажилласан, ёс зүйтэй албан хаагчдыг дэмжих, тэгш боломж олгох нь эерэг уур амьсгал бүрдүүлнэ..."* (Б3/О4) гэсэн санал бодлыг хэлсэн байна. Мөн бүлгийн ярилцлагад оролцогчдын үзэж байгаагаар ёс зүйн зөрчилд хүлээлгэх хариуцлагын тогтолцоо, зөрчил гаргахгүй байх тохиолдолд урамшуулах тухай асуудлыг ч хөндөж тодорхойлсон (n=9) байна. Тэд *"Зөрчилд бодитой хариуцлага, ил тод урамшуулал, санаатай/санаандгүйг ялгах нь чухал"* гэж үзэж байна. Тухайлбал, *"...зөрчил гарсны дараа шийтгэхээс илүү, зөрчил гаргахгүй байх ухамсрыг төлөвшүүлнэ..."* (Б2/О1), *"... бодитой, шударга хариуцлага хүлээлгэдэг байх ёстой..."* (Б3/О4), *"...дүрэм зөрчсөн тохиолдолд ялгаваргүй, шударга хариуцлага тооцдог байх..."* (Б3/О5), *"...нийгмийн баталгаа, урамшууллыг бодитоор зохицуулбал ёс зүйгээ баримтлах нөхцөл бүрдэнэ..."* (Б3/О2) гэсэн санаа бодлыг тодорхойлон хэлсэн байна.

Санхүү, нийгмийн баталгаа болон ажлын орчныг сайжруулах хэрэгтэй гэж үзэж байна. Төрийн албан хаагчдад *"Цалин, нийгмийн баталгаа, ажлын ачаалал, стресс, сэтгэл зүйн дэмжлэг"* чухал болохыг тэмдэглэсэн (n=8) байна. Жишээлбэл, *"...цалин, нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх... санхүүгийн дарамт багасах тусам эрсдэл буурна..."* (Б1/О1), *"...ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэх... шударга үнэлгээ хэрэгтэй..."* (Б1/О4), *"...цалин хангалтгүй байхад ёс зүйн эрсдэл нэмэгддэг... сэтгэлзүйн дэмжлэг хэрэгтэй..."*

(Б2/О2), "...ажлын ачааллыг бодитоор зохицуулж чадвал ёс зүйгээ баримтлах нөхцөл бүрдэнэ..." (Б3/О2) гэсэн байрыг суурийг оролцогчид илэрхийлж байна. Мөн ярилцлагад оролцогчид мерит зарчим болон улс төрөөс ангид томилгоо *"Шударга сонгон шалгаруулалт, мерит томилгоо, улс төрийн нөлөөллөөс ангид байдал"*-ыг чухалчлан анхаарах шаардлагатай гэж үзсэн (n=5) байна. Тухайлбал, ярилцлагад оролцогчид *"...мерит зарчмыг бодитоор баримталж, томилгооны үеэр ёс зүйн төлөвшлийг нягтлах..."* (Б1/О2), *"...улс төрийн нөлөөллөөс ангид... хамгаалсан эрх зүйн орчин хэрэгтэй..."* (Б2/О4), *"...томилгооны шатнаас нь мерит зарчим..."* (Б3/О1) *"...мерит зарчмаар томилох... манлайлал ёс зүйгээр үлгэрлэх..."* (Б1/О3) шаардлагатай гэсэн байр суурийг илэрхийлсэн байна.

Төрийн албанд ил тод байдал, цахим системийг сайжруулах, авлигыг бууруулах чиглэлээр ажиллах хэрэгтэй. Тодруулбал, ярилцлагад оролцогчид *"ил тод ажиллагаа, цахим системийг сайжруулснаар ашиг сонирхлын зөрчлийг бууруулах боломжтой"* гэж үзжээ. Жишээлбэл: *"...санхүүгийн дарамт багасах тусам авлига, буруу шийдвэрийн эрсдэл буурна..."* (Б1/О1), *"...мэдээлэл ил тод, ойлгомжтой байвал... зөрчил багасна..."* (Б1/О4), *"...цахим систем, ил тод ажиллагаа нэмэгдүүлснээр авлига, ашиг сонирхлын зөрчил буурна..."* (Б3/О3) гэсэн санал байр, суурийг илэрхийлсэн байна. Мөн бүлгийн ярилцлагын үеэр оролцогчдын тодорхойлж хэлж байгаа нэг чухал агуулга нь нийт иргэд, тэр дундаа өсвөр үе, залуучуудын ёс суртахуун, ёс зүйн талаарх мэдлэг, боловсролд анхаарах шаардлагатай гэж үзжээ. Тодруулбал, тэдний санаа бодол *"...сургуулийн өмнөх боловсрол болон ерөнхий боловсролын сургалтын агуулгад ёс зүйн боловсрол, өв уламжлал, эцэг эхийн үлгэр дуурайлал чухал"* гэсэн агуулгад нэгтгэгдэж болох өгөөд тухайлбал, оролцогчид *"...СӨБ, ЕБС-д ёс зүйн боловсрол... ирээдүйд төрийн албанд орсон ч ёс зүйн асуудал багасна..."* (Б2/О5), *"...суурь хүмүүжил, үнэт зүйлд чиглэсэн бодлого үгүйлэгдэж байна..."* (Б3/О2), *"...зүрх сэтгэлийн боловсролыг багаас нь суулгаж өгөх... өдөр тутам хууль дүрэм зөрчихгүй байхыг үлгэрлэх..."* (Б4/О5) хэрэгтэй гэх зэргээр санаа бодлоо илэрхийлсэн байна.

Судалгаанд оролцогчид төрийн байгууллагын ёс зүйн дэд хороодын хараат бус байдлыг сайжруулахад анхаарах ёстой гэжээ. Тодруулбал, тэд ёс зүйн байгууллагын хараат бус байдал итгэлцлийг нэмэгдүүлнэ гэсэн бөгөөд *"...ёс зүйн дэд хороодын хараат бус байдал... удирдлагын нөлөөллөөр шийддэг байвал хэн ч итгэхгүй..."* (Б1-О6), *"...ёс зүйн хороо, ТАХ зэрэг байгууллагын нөлөөллийн ажил бодитой, хараат бус байвал..."* (Б2/О6) төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлж, зөрчил буурах болно гэсэн ажиглалттай байна.

ДОЛОО. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

7.1. Дүгнэлт

Судалгааны тоон болон чанарын үр дүнгээс үзэхэд төрийн албан дахь ёс зүйн нөхцөл байдал нь зөвхөн хувь хүний ёс суртахуун, сахилга хариуцлагаар хязгаарлагдахгүй бөгөөд хувь хүн, байгууллага, институцийн түвшний олон хүчин зүйлсийн харилцан нөлөөллөөр тодорхойлогддог цогц шинжтэй орчин болох нь тодорхойлогдож байна. Нөлөөлөх хүчин зүйлүүдийн дундаж үнэлгээ 3.11 – 3.83 – ийн хооронд хэлбэлзэж байгаа нь ёс зүйн зөрчил нэг шалтгаант бус, олон талт нөлөөллийн огтолцол дээр бий болдог болохыг илтгэж байна. Ингээд судалгааны үр дүнг нэгтгэн дараах байдлаар дүгнэлээ.

Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд төрийн албаны ёс зүй нь зөвхөн хууль тогтоомж мөрдөхөөр хязгаарлагдах ойлголт бус, харин хувь хүний ухамсар, байгууллагын соёл, харилцааны хэв маяг, үнэт зүйл, удирдлагын манлайлалтай уялдсан, институцийн шинжтэй өргөн хүрээтэй ойлголт болох нь тодорхой байна. Ёс зүй нь хувь хүний түвшинд зан үйл, ухамсар, харилцааны соёлоор илэрч, байгууллагын түвшинд соёл, манлайллын жишиг, албан ёсны болон албан бус хэм хэмжээгээр дамжин төлөвшдөг бөгөөд энэ нь ёс зүйн орчин хувь хүн ба байгууллагын харилцан нөлөөллөөр бүрэлддэгийг харуулж байна. Тоон судалгаанд ёс зүйн боловсрол, мэдлэг (3.52), байгууллагын соёл, үнэт зүйл (3.50) дундажаас дээш үнэлэгдсэн нь ёс зүйн асуудлыг зөвхөн эрх зүйн зохицуулалтаар шийдвэрлэх боломжгүйг баталж байна.

Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчил нь ганц төрлийн, хуулиар тодорхойлогдсон зөрчил бус, харин төрийн үйлчилгээ үзүүлэх явцад иргэдэд бодитоор мэдрэгддэг харилцаа, хандлага, шударга ёс, хүний эрхтэй холбоотой олон хэлбэрээр илэрч байна. Ёс зүйн зөрчлийн хамгийн түгээмэл илрэлүүд нь улс төр, намын харьяаллаар ялгавартай хандах, үйлчилгээ үзүүлэхдээ хойрго, тодорхойгүй хүлээлгэх, албан тушаал, хөрөнгө чинээг харгалзан хандах зэрэг иргэдтэй харилцах үйлчилгээний түвшинд илэрч байгаа нь төрийн албаны ёс зүйн асуудал иргэнд чиглэсэн үйлчилгээний соёлтой шууд холбоотойг харуулж байна. Эдгээр зөрчил нь ихэнх тохиолдолд хууль зөрчсөн гэж бүртгэгдэхгүй ч иргэдийн итгэлд сөргөөр нөлөөлдөг бодит доголдол болж байна.

Ёс зүйн зөрчил үүсэхэд нөлөөлөх хүчин зүйлсийн дундаас хувь хүний төлөвшил, ухамсар, харилцааны соёл хамгийн өндөр нөлөөтэй (3.83) гэж үнэлэгдсэн нь ёс зүйн асуудлын суурь нь хувь хүний үнэт зүйл, зан үйлийн хэв маягтай нягт холбоотойг илтгэж байна. Гэвч хувь хүний ёс зүйн ухамсар нь байгууллагын орчин, удирдлагын манлайлал, нийтлэг соёл, үнэт зүйлстэй уялдаагүй тохиолдолд тогтвортой хэрэгжих

боломж хязгаарлагдмал байна. Иймээс ёс зүйн асуудлыг зөвхөн хувь хүний буруу зан үйлээр тайлбарлах нь өрөөсгөл бөгөөд хувь хүний төлөвшлийг дэмжих институцийн орчныг бүрдүүлэх шаардлагатайг судалгааны үр дүн харуулж байна.

Удирдлагын манлайлал нь төрийн албаны ёс зүйн орчин, байгууллагын соёл, хариуцлага тооцох бодит нөхцөлийг тодорхойлогч гол институцийн хүчин зүйл болох нь судалгаагаар батлагдаж байна. Удирдах албан тушаалтны манлайллын нөлөөлөл 3.59 гэсэн өндөр үнэлгээтэй гарсан нь ёс зүйн зөрчил нь байгууллагын удирдлагын үлгэрлэл, шийдвэр гаргалтын шударга байдал, хяналт-хариуцлагын бодит хэрэгжилттэй шууд холбоотойг илтгэнэ. Удирдлагын манлайлал сул, хоёрдмол стандарттай үед ёс зүйн зөрчил хэвшил болох, давтагдах эрсдэл нэмэгддэг нь судалгааны чанарын өгөгдлөөр нотлогдож байна.

Улс төрийн орчны нөлөөлөл нь төрийн албаны ёс зүйн зөрчил үүсэх эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг чухал институцийн хүчин зүйл болох нь судалгааны үр дүнгээр тодорхойлогдож байна. Тоон судалгаанд улс төрийн орчны нөлөөлөл 3.65 гэсэн харьцангуй өндөр үнэлгээтэй гарсан нь ёс зүйн зөрчил нь зөвхөн байгууллагын дотоод асуудал бус, харин улс төр–захиргааны орчинтой шууд холбоотойг илтгэж байна. Иргэдийн үнэлгээнд улс төр, намын харьяаллаар ялгавартай хандах үзэгдэл “түгээмэл/маш түгээмэл” түвшинд илэрсэн нь улс төрийн нөлөөлөл нь төрийн үйлчилгээний тэгш байдал, мерит зарчимд бодит эрсдэл үүсгэж байгааг харуулж байна. Энэ нь улс төрийн орчны нөлөөлөл ёс зүйн зөрчлийг институцийн түвшинд нөхцөлдүүлдэг болохыг нотолж байна.

Ил тод байдал болон хяналт-хариуцлагын механизм нь ёс зүйн зөрчил үүсэх, давтагдах эсэхийг тодорхойлогч институцийн гол хөшүүрэг болох нь судалгааны үр дүнгээр батлагдаж байна. Ил тод байдлын нөлөөлөл 3.52, хяналт-хариуцлагын механизмын нөлөөлөл 3.51 гэсэн дунджаас дээш үнэлгээтэй гарсан нь мэдээллийн нээлттэй байдал, шийдвэр гаргалтын ил тод байдал, хариуцлага тооцох бодит механизм сул үед ёс зүйн зөрчил давтагдах, хэвшил болох эрсдэл нэмэгддэгийг илтгэнэ. Судалгааны чанарын өгөгдөл ч хяналт сул, хариуцлага тодорхой бус нөхцөлд эрх мэдлийг зохисгүй хэрэглэх, зөрчил “илрэхгүй өнгөрөх” хандлага бий болдгийг баталж байна.

Ёс зүйн боловсрол, сургалт, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа нь ёс зүйн эрсдэлийг бууруулахад тодорхой ач холбогдолтой боловч дангаараа хангалтгүй болох нь судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна. Тоон судалгаанд сургалт, соён гэгээрүүлэх үйл

ажиллагааны нөлөөлөл 3.39, ёс зүйн боловсрол, мэдлэгийн нөлөөлөл 3.52 гэж үнэлэгдсэн нь эдгээр арга хэмжээ нь ёс зүйн ухамсрыг дэмжихэд хэрэгцээтэй ч ил тод байдал, хяналт-хариуцлагын механизмтай уялдаагүй нөхцөлд бодит зан үйлд бүрэн шилжих боломж хязгаарлагдмал байгааг харуулж байна. Иймээс сургалтыг институцийн шинэчлэлтэй хослуулах шаардлагатайг судалгааны дүн илтгэж байна.

Нийгмийн баталгаа, цалин хөлс, ажлын орчин зэрэг ажилтныг дэмжих орчны хүчин зүйлс нь ёс зүйн зөрчилд шууд бус боловч бодитой нөлөө үзүүлж байна. Судалгааны үр дүнгээс үзвэл нийгмийн баталгаа, цалин хөлс, урамшууллын нөлөөлөл 3.48, ажиллах тухтай орчны үнэлгээ 3.35 гарсан нь эдийн засгийн дарамт, ажлын ачаалал, стресс нь харилцааны доголдол, сөрөг хандлага үүсэх суурь нөхцөл болж болохыг харуулж байна. Энэ нь ёс зүйн асуудал зөвхөн ухамсар, ёс суртахууны асуудал бус, ажиллах бодит орчинтой уялдаатайг харуулж байна.

Ёс зүйн дэд хороод болон иргэн, иргэний нийгмийн байгууллагын оролцоо хангалтгүй байгаа нь ёс зүйн бодлого бодит үр нөлөөтэй хэрэгжихэд институцийн сул тал болж байна. Тоон судалгаанд ёс зүйн дэд хороодын үйл ажиллагааны үнэлгээ 3.11, иргэн болон иргэний нийгмийн байгууллагын оролцооны үнэлгээ 3.13 гэсэн харьцангуй доогуур үзүүлэлт гарсан нь дотоод хяналт, олон нийтийн оролцоонд суурилсан хариуцлагын механизм сул байж болзошгүйг илтгэнэ. Энэ нь ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн институцийн бүтэц, оролцоог бодитоор бэхжүүлэх шаардлагатайг харуулж байна.

Судалгааны үр дүнг бүхэлд нь нэгтгэн дүгнэвэл, төрийн албаны ёс зүйн нөхцөл байдал нь ганц шалтгаант бус, харин хувь хүн, байгууллага, институцийн түвшний хүчин зүйлсийн огтлолцолд бүрэлдсэн цогц, системийн шинжтэй орчин болох нь тодорхой байна. Ёс зүйн асуудал нь нэг талаас хувь хүний ухамсар, харилцааны соёл, үнэт зүйлтэй шууд холбоотой боловч, нөгөө талаас байгууллагын соёл, удирдлагын манлайлал, улс төр-захиргааны орчин, ил тод байдал, хяналт-хариуцлагын тогтолцооны чанараас хүчтэй хамаарч байна.

Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд иргэдэд төрийн албаны ёс зүйн асуудал хамгийн түрүүнд үйлчилгээний харилцаа, хандлагын доголдлоор мэдрэгддэг бөгөөд энэ нь ёс зүйн зөрчил хууль зөрчсөн эсэхээс үл хамааран төрд итгэх итгэл, үйлчилгээний шударга байдлын талаарх үнэлгээнд бодитой нөлөөлдөг болохыг харуулж байна. Үүний зэрэгцээ улс төрийн нөлөөлөл, удирдлагын манлайллын сул байдал, ил тод байдал ба хяналт-

хариуцлагын механизмын доголдол нь ёс зүйн зөрчлийг давтагдах, хэвшил болох нөхцөлд хүргэх институцийн эрсдэлийг бий болгож байна.

Мөн судалгааны дүнгээс үзвэл ёс зүйн боловсрол, сургалт, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа, түүнчлэн ажилтны нийгмийн баталгаа, ажлын орчин нь ёс зүйн эрсдэлийг бууруулахад тодорхой үүрэгтэй боловч эдгээр нь дангаараа хангалтгүй бөгөөд байгууллагын засаглал, хариуцлагын бодит тогтолцоотой уялдаагүй тохиолдолд тогтвортой үр дүнд хүрэх боломж хязгаарлагдмал байна. Үүн дээр ёс зүйн дэд хороод, иргэн болон иргэний нийгмийн байгууллагын оролцоо сул байгаа нь ёс зүйн бодлого хэрэгжих институцийн чадавх хангалтгүй байгааг илтгэж байна.

Иймээс төрийн албаны ёс зүйн орчинг сайжруулах, ёс зүйн зөрчлийг бодитоор бууруулахад чиглэсэн бодлого, арга хэмжээ нь зөвхөн хувь хүний ухамсар, сургалт зэрэгт төвлөрөх бус, удирдлагын ёс зүйн манлайллыг бэхжүүлэх, улс төрийн нөлөөллийг хязгаарлах, ил тод байдал болон хяналт-хариуцлагын механизмыг үр нөлөөтэй ажиллуулах, байгууллагын соёл, үйлчилгээний стандартыг шинэчлэх, олон нийтийн оролцоонд суурилсан хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлэх зэрэг системийн түвшний цогц хандлагад тулгуурлах шаардлагатай байна. Судалгааны үр дүн төрийн албаны ёс зүйг сайжруулах бодлого нь нэг талт бус, олон түвшний уялдаатай, институцийн шинэчлэлд суурилсан байх ёстойг тодорхой харуулж байна.

7.2. Зөвлөмж

Төрийн албаны ёс зүйн асуудал нь хувь хүн, байгууллага, институцийн түвшний хүчин зүйлсийн огтлолцолд бүрэлдсэн цогц шинжтэй тул түүнийг сайжруулах бодлого, арга хэмжээ нь мөн олон түвшний, уялдаа холбоотой, системийн хандлагад суурилах шаардлагатай байна. Үүнтэй уялдуулан дараах үндсэн чиглэлээр зөвлөмж боловсрууллаа. Зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх хэрэгцээ, шаардлага, асуудлын тулгамдсан байдал, хэрэгжүүлэх нөхцөл, боломжид үндэслэн хугацааны хувьд дараах гурван бүлэгт хуваан авч үзлээ.

I. Богино хугацаанд нэн тэргүүнд хэрэгжүүлэх боломжтой ажлууд

- Ёс зүйн сургалт, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааны агуулгыг шинэчилж, харилцааны соёл, иргэнд чиглэсэн үйлчилгээ, ёс зүйн бодит нөхцөлд шийдвэр гаргах чадварт чиглэсэн практик хэлбэртэй болгож баяжуулах.

- Удирдах албан тушаалтнуудад зориулсан ёс зүйн манлайллын богино хугацааны сургалт, зөвлөх уулзалт зохион байгуулах.
- Ёс зүйн зөрчил, гомдол мэдээлэл хүлээн авах, шийдвэрлэх дотоод журмыг тодорхой, ойлгомжтой болгож, ажилтан, иргэдэд нээлттэй мэдээлэх.
- Байгууллагын түвшинд ёс зүйн эрсдэлийн анхан шатны үнэлгээ хийж, зөрчил ихээр илэрдэг үйл явц, үйлчилгээний цэгүүдийг тодорхойлох.
- Ёс зүйн дэд хороодын үйл ажиллагааг идэвхжүүлж, урьдчилан сэргийлэх, зөвлөх чиг үүргийг бодитоор хэрэгжүүлж эхлэх.

II. Дунд хугацаанд (1–3 жил) хэрэгжүүлэх шаардлагатай ажлууд

- Төрийн албан хаагчийн тасралтгүй хөгжлийн тогтолцоонд ёс зүйн сургалтыг албан ёсоор нэгтгэж, карьерийн үе шаттай уялдуулах.
- Удирдах албан тушаалтны сонгон шалгаруулалт, үнэлгээ, хариуцлага тооцох тогтолцоонд ёс зүйн манлайллын шалгуурыг тусгах.
- Ил тод байдал, хяналт-хариуцлагын механизмыг сайжруулах зорилгоор дотоод хяналт, аудит, хүний нөөцийн уялдаа холбоог бэхжүүлэх.
- Улс төр–захиргааны зааглалыг бодитой хэрэгжүүлэх хүрээнд томилгоо, албан тушаал дэвших, сахилгын шийдвэр зэрэгт мерит зарчмыг тууштай мөрдүүлэх.
- Иргэн болон иргэний нийгмийн байгууллагын оролцоог нэмэгдүүлэх тогтмол санал авах, үнэлэх, тайлагнах механизмыг нэвтрүүлэх.

III. Урт хугацаанд (3–5 жил ба түүнээс дээш) хэрэгжүүлэх стратегийн арга хэмжээнүүд

- Төрийн албанд шударга байдал, хариуцлага, иргэнд чиглэсэн үйлчилгээнд суурилсан ёс зүйн соёлыг байгууллагын үнэт зүйл, бодлогын баримт бичигт тогтвортой тусгаж өгөх.
- Ёс зүйн дэд хороодын хараат бус байдал, эрх зүйн статус, чадавхыг бэхжүүлж, институцийн тогтвортой бүтэц болгон төлөвшүүлэх.
- Улс төрийн нөлөөллөөс ангид, мерит зарчимд суурилсан төрийн албаны институцийн тогтвортой орчныг бүрдүүлэх.
- Төрийн албан хаагчдын нийгмийн баталгаа, цалин хөлс, урамшууллын тогтолцоог гүйцэтгэл, үйлчилгээний чанар, ёс зүйн шалгууртай уялдуулан үе шаттай шинэчлэх.

- Ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх, үнэлэх, урьдчилан сэргийлэх нэгдсэн, өгөгдөлд суурилсан мониторингийн тогтолцоог хөгжүүлэх.
- Иргэдийн эрх зүйн ухамсрыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн бодитой ажлууд хийх.
- Иргэдэд төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа, үйлчилгээний талаар ойлголт өгөх ажлыг тодорхой үе шаттайгаар олон сувгаар хэрэгжүүлж төрийн байгууллага, албан хаагчидтай харилцах харилцааны соёлыг дээшлүүлэх арга хэмжээ авах.

Зөвлөмжийг хэрэгжүүлэхэд богино хугацаанд зохион байгуулалтын болон агуулгын шинэчлэлийг эхлүүлж, дунд хугацаанд институцийн уялдаа, чадавхыг бэхжүүлэн, урт хугацаанд ёс зүйн соёл, мерит зарчимд суурилсан тогтвортой орчныг бүрдүүлэх үе шаттай, системийн хандлага шаардлагатай байна. Ингэснээр төрийн албаны ёс зүйн зөрчлийг бодитоор бууруулах, иргэдийн итгэлийг сэргээх үндэс бүрдэх юм.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Алтанзул А. нар. (2023). *Төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны эрх зүйн зохицуулалтад хийсэн шинжилгээ. Судалгааны тайлан*. Улаанбаатар: Удирдлагын академи.

Амартөгс, Ц. (2024). *Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн сургалтын хэрэгцээ ба агуулга*. Улаанбаатар: Монгол Улсын төрийн албаны зөвлөл.

Аристотель . (2006). *Дээд суртахуун* . Улаанбаатар .

Д.Тунгалаг. (2015). *Ёс зүйн зангилаа асуудлууд*. Улаанбаатар хот.

Даш-Ёндон.Б. (2011). *Эртний грекийн философи сэтгэлгээний эх сурвалж*. Улаанбаатар: ШУА, ФСЭХ.

Ёс зүйн хороо. (2024). *Монгол Улс Ёс зүйн хороо*. Retrieved from Тайлан / 2024 оны эхний хагас жил: <https://ec.gov.mn/tailan-2024>

Золзаяа, М. (2020). Хиймэл оюун ухааны ёс зүй: сорилт ба хариуцлага. *Монголын нийгэм дэх цахим орчны нөлөөлөл: Философийн асуудлууд*.

М.Золзаяа. (2014). “Ёс зүй”, *Улаанбаатар хот*. Улаанбаатар .

Монгол Улсын Ёс зүйн хороо. (2024, 8 9). Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил, тэдгээрт хүлээлгэсэн хариуцлагын бүртгэлийг хөтлөх, мэдээллийн цахим санг удирдах, хөгжүүлэх, ёс зүйн зөрчлийн талаар олон нийтэд мэдээллэх журам. *Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны 13 дугаар тогтоол. Хавсралт 1*.

Монгол Улсын Ёс зүйн хороо. (2024, 6 21). Хууль хэрэгжүүлэх зарим арга хэмжээ авах тухай. *Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны 10-р тогтоол*.

Монгол Улсын Засгийн газар. (n.d.). Монгол Улсын Засгийн газрын 2018 оны 366 дугаар тогтоол. Удирдлагын академийн дүрэм.

Монгол Улсын Их Хурал. (2023, 6 30). Авлигатай тэмцэх үндэсний хөтөлбөр батлах тухай. *Монгол Улсын Их Хурлын тогтоол*.

Монгол Улсын Их Хурал. (2024, 8 27). Монгол Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр. *Монгол Улсын Их Хурлын тогтоол*. Улаанбаатар.

Оюунгэрэл, Д., Баярчимэг Ч., Золзаяа М. (2024). *Мэргэжлийн ёс зүйн тулгамдсан асуудал*. Улаанбаатар: МУИС.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль. (2023).

Чулуунбаатар, Г. нар. (2019). *Төрийн захиргааны албаны ёс зүйн хариуцлагын тогтолцоог үр дүнтэй хэрэгжүүлэх нь. Судалгааны тайлан №015*. . Улаанбаатар: Удирдлагын академи.

Чулуунбаатар.Г. (2009). *XX, XXI зууны зааг үеийн Монголын улс төрийн өөрчлөлт, ардчиллын хөгжил*. Улаанбаатар.

Шинжлэх ухааны академи, Философийн хүрээлэн. (2019). *Монголчуудын ёс суртахуун-эрх зүйн хөгжлийг хангах үндэсний хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлэх шаардлагыг иж бүрэн тодорхойлох нь. Суурь судалгааны төслийн тайлан*. Улаанбаатар.

ХАВСРАЛТ 1.

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧААС АВАХ АСУУЛГЫН ХУУДАС

<p>Танд энэ өдрийн мэнд хүргэе. Энэхүү судалгааны өгөгдлийг төрийн байгууллага дахь ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөлөөлөх хүчин зүйл, нөхцөл байдлыг тодорхойлж, төрийн албан хаагчийн ёс зүйг сайжруулах бодлого, хөтөлбөр боловсруулах, төлөвлөхөд зөвлөмж болгон хэрэглэх тул асуулгад үнэн зөв хариулт өгч, идэвхтэй оролцохыг хүсье.</p> <p><i>Асуултыг анхааралтай уншиж, санал нийлж буй хариултын арын баганад байрлах дугаарыг дугуйлах, хэрэв тохирох хариулт байхгүй тохиолдолд хоосон зайд саналаа нөхөж бичих байдлаар асуултад хариулна уу.</i></p>			
НЭГ. СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧИЙН ТАЛААРХ МЭДЭЭЛЭЛ			
1	Таны нас <i>(Тохирох хариултыг сонгоно уу)</i>	24 нас хүртэл	1
		25-34 нас	2
		35-44 нас	3
		45-54 нас	4
		55-64 нас	5
		65-аас дээш нас	6
2	Хүйс <i>(Тохирох хариултыг сонгоно уу)</i>	Эрэгтэй	1
		Эмэгтэй	2
3	Таны боловсролын түвшин <i>(Зөвхөн нэг хариулт сонгоно уу)</i>	Доктор	1
		Магистр	2
		Бакалавр	3
		Дипломын дээд боловсролтой	4
		Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол	5
		Бүрэн дунд боловсролтой	6
		Суурь боловсролтой	7
		Бага боловсролтой	8
Боловсролгүй	9		
4	Та аль түвшний байгууллагад ажилладаг вэ? <i>(Зөвхөн нэг хариулт сонгоно уу)</i>	Ерөнхийлөгч, Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, түүний харьяа байгууллага	1
		УИХ-аас удирдлага томилогддог	2
		Шүүх эрх мэдэл	3
		Яам, агентлаг	4
		Ерөнхийлөгч, Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, түүний харьяа байгууллага	5
		УИХ-аас удирдлага томилогддог	6
		Шүүх эрх мэдэл	7
		Яам, агентлаг	8
5	Таны албан тушаал төрийн албаны аль ангилалд хамаардаг вэ? <i>(Зөвхөн нэг хариулт сонгоно уу)</i>	Улс төрийн албан тушаал	1
		Захиргааны албан тушаал	2
		Тусгай алба тушаал	3
		Үйлчилгээний албан тушаал	4

6	Таны албан тушаалын төрөл (Зөвхөн нэг хариулт сонгон уу)	Удирдах	1
		Гүйцэтгэх	2
		Туслах	3
7	Төрийн байгууллагад ажилласан жил (Зөвхөн нэг хариулт сонгон уу)	5 жил хүртэл	1
		6-10 жил	2
		11-15 жил	3
		15-аас дээш	4

ХОЁР. ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙН ШАЛТГААН, НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛ

8	Сүүлийн нэг жилд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн байдал хэрхэн өөрчлөгдөж байна вэ?	Маш их сайжирсан					1
		Бага зэрэг сайжирсан					2
		Онцын өөрчлөлт гараагүй					3
		Бага зэрэг муудсан					4
		Бүр дордсон					5
9	“Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль” хэрэгжиж эхэлснээс хойш ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлд сүүлийн 1 жилийн хугацаанд ахиц гарч байна уу? (Зөвхөн нэг хариулт сонгоно уу)	Маш их сайжирсан					1
		Бага зэрэг сайжирсан					2
		Онцын өөрчлөлт гараагүй					3
		Бага зэрэг муудсан					4
		Бүр дордсон					5
10	Та төрийн албан хаагчдын ёс зүйн талаарх ойлголт, мэдлэгийн түвшин сүүлийн 1 жилд хэр сайжирсан гэж үзэж байна вэ? (Зөвхөн нэг хариулт сонгоно уу)	Маш их сайжирсан					1
		Бага зэрэг сайжирсан					2
		Онцын өөрчлөлт гараагүй					3
		Бага зэрэг муудсан					4
		Бүр дордсон					5
11	Таны бодлоор төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил гарахад дараах хүчин зүйл хэрхэн нөлөөлдөг вэ? (Мөр бүрд хариулна уу)						
	Хүчин зүйл	Маш бага	Бага	Дунд	Их	Маш их	Хариулж мэдэхгүй байна
1	Улс төрийн орчин	1	2	3	4	5	0
2	Хууль, эрх зүйн орчин	1	2	3	4	5	0
3	Удирдах албан тушаалтны манлайлал	1	2	3	4	5	0
4	Ёс зүйн дэд хороодын үйл ажиллагаа	1	2	3	4	5	0
5	Ёс зүйн боловсрол, мэдлэг	1	2	3	4	5	0
6	Ажиллах тухтай орчин	1	2	3	4	5	0
7	Байгууллагын соёл, үнэт зүйл	1	2	3	4	5	0
8	Нийгмийн баталгаа, цалин хөлс, урамшуулал	1	2	3	4	5	0
9	Ил тод байдал	1	2	3	4	5	0

10	Хяналт, хариуцлагын механизм	1	2	3	4	5	0
11	Сургалт, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа	1	2	3	4	5	0
12	Иргэн, иргэний нийгмийн байгууллагын оролцоо	1	2	3	4	5	0
13	Хувь хүний төлөвшил, хандлага	1	2	3	4	5	0
12	Та төрийн албан хаагчдын ёс зүйн мэдлэгийн түвшинд үнэлгээ өгнө үү? (Мөр бүрд хариулна уу)						
	Агуулга	Мэддэггүй	Муу	Дунд	Сайн	Маш сайн мэддэг	Хариулж мэдэхгүй байна
1	Ёс зүйн суурь мэдлэг	1	2	3	4	5	0
2	Төрийн албан хаагчийн нийтлэг үүрэг, эрх, хориглох зүйлсийн талаарх мэдлэг	1	2	3	4	5	0
3	Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зарчмын талаарх мэдлэг	1	2	3	4	5	0
4	Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээний талаарх мэдлэг	1	2	3	4	5	0
5	Төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүйн нийтлэг шаардлагын талаарх мэдлэг	1	2	3	4	5	0
6	Төрийн албан хаагчийн ёс зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааны талаарх мэдлэг	1	2	3	4	5	0
7	Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудал эрхлэх эрх бүхий этгээд, түүний бүрэн эрхийн талаарх мэдлэг	1	2	3	4	5	0
8	Танай байгууллагын албан хаагчдын ёс зүйн хэм хэмжээний тухай мэдлэг	1	2	3	4	5	0
13	Таны бодлоор дараах ангилалд ажиллаж буй төрийн албан хаагчид ёс зүйн зөрчил хэр зэрэг гаргадаг гэж бодож байна вэ? (Мөр бүрд хариулна уу)						
	Ангилал	Огт гаргадаггүй	Бага	Дунд	Их	Маш их гаргадаг	Хариулж мэдэхгүй байна
1	Төрийн улс төрийн албан тушаал	1	2	3	4	5	0
2	Төрийн захиргааны албан тушаал	1	2	3	4	5	0
3	Төрийн тусгай алба тушаал	1	2	3	4	5	0
4	Төрийн үйлчилгээний албан тушаал	1	2	3	4	5	0

14 Төрийн албан хаагчид албаны чиг үүргээ гүйцэтгэхдээ дараах зөрчлөөс алийг илүү гаргадаг гэж Та бодож байна вэ? (Мөр бүрд хариулна уу)							
Ёс зүйн зөрчлийн хэлбэр		Огт гардаггүй	Хааяа (25%)	Заримдаа (50%)	Ихэвчлэн (75%)	Байнга (100%)	Хариулж мэдэхгүй байна
1	Иргэний хүсэлтэд анхааралтай хандаж, хариу өгөхгүй байх	1	2	3	4	5	0
2	Батлагдсан хувцаслалтын шаардлагыг баримтлахгүй байх	1	2	3	4	5	0
3	Бусдыг зохисгүй үг, үйлдлээр доромжлох, ёс бус үг хэрэглэх	1	2	3	4	5	0
4	Бусдын саналыг үл хайхрах, мушгин гуйвуулах, худал мэдээлэл тараах	1	2	3	4	5	0
5	Бусдын өөрийгөө хөгжүүлэх, мэдлэг ур чадвараа дээшлүүлэх, сурч боловсрох, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хязгаарлах	1	2	3	4	5	0
6	Дипломат ёс, жаягийг чанд баримтлах, Монгол Улсын нэр хүндэд харшилсан үйлдэл гаргах	1	2	3	4	5	0
7	Албаны нэрийг хувийн зорилгоор ашиглах	1	2	3	4	5	0
8	Иргэний эрх, эрх чөлөөг үг, үйлдлээр эсэргүүцэх, бусдыг өдөөн турхирах	1	2	3	4	5	0
9	Удирдлагадаа байгаа албан хаагчийг улс төрийн үйл ажиллагаанд татан оролцуулах	1	2	3	4	5	0
10	Хүний эмзэг болон хувийн мэдээллээр бусдыг гутаах	1	2	3	4	5	0
11	Албаны мэдээллийг санаатайгаар нуун дарагдуулах	1	2	3	4	5	0
12	Удирдлагын шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд саад учруулах	1	2	3	4	5	0
13	Үндэсний өв уламжлал, ёс заншлыг гутаан доромжлох	1	2	3	4	5	0
14	Соёлын ялгаатай байдлыг харьцуулах, шүүмжлэх, ялгаварлах	1	2	3	4	5	0
15	Албаны чиг үүрэгтэй холбоогүй хууль зөрчсөн амлалт өгөх	1	2	3	4	5	0
16	Албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэх	1	2	3	4	5	0

15. Таны ажиллаж буй байгууллагын харьяалал

1. Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, түүний харьяа байгууллага
2. Улсын Их Хурал, Улсын Их Хурлын Тамгын газар, Улсын Их Хурлаас удирдлага нь томилогддог байгууллага, тэдгээрийн харьяа байгууллага
3. Засгийн газар, Төрийн захиргааны төв байгууллага, түүний харьяа байгууллага
4. Шүүх эрх мэдэл
5. Нутгийн өөрөө удирдах ёсны байгууллага, Нутгийн захиргааны байгууллага

Цаг гарган судалгаанд оролцсон Танд баярлалаа.

ХАВСРАЛТ 2.

ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭ АВЧ БУЙ ИРГЭДЭЭС АВАХ АСУУЛГЫН ХУУДАС

Танд энэ өдрийн мэнд хүргэе. Энэхүү судалгааны өгөгдлийг төрийн байгууллага дахь ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөлөөлөх хүчин зүйл, нөхцөл байдлыг тодорхойлж, төрийн албан хаагчийн ёс зүйг сайжруулах бодлого, хөтөлбөр боловсруулах, төлөвлөхөд зөвлөмж болгон хэрэглэх тул асуулгад үнэн зөв хариулт өгч, идэвхтэй оролцохыг хүсье.

Асуултыг анхааралтай уншиж, санал нийлжэ буй хариултын арын баганад байрлах дугаарыг дугуйлах, хэрэв тохирох хариулт байхгүй тохиолдолд хоосон зайд саналаа нөхөж бичих байдлаар асуултад хариулна уу.

НЭГ. СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧИЙН ТАЛААРХ МЭДЭЭЛЭЛ

1	Таны нас (Тохирох хариултыг сонгоно уу)	24 нас хүртэл	1
		25-34 нас	2
		35-44 нас	3
		45-54 нас	4
		55-64 нас	5
		65-аас дээш нас	6
2	Хүйс (Тохирох хариултыг сонгоно уу)	Эрэгтэй	1
		Эмэгтэй	2
3	Таны боловсролын түвшин (Зөвхөн нэг хариулт сонгоно уу)	Доктор	1
		Магистр	2
		Бакалавр	3
		Дипломын дээд боловсролтой	4
		Техникийн болон мэргэжлийн боловсролтой	5
		Бүрэн дунд боловсролтой	6
		Суурь боловсролтой	7
		Бага боловсролтой	8
Боловсролгүй	9		
4	Ажил эрхлэлтийн байдал (Зөвхөн нэг хариулт сонгоно уу)	Төрийн албан хаагч	1
		Аж ахуйн нэгж, компанийн ажилтан	2
		Иргэний нийгмийн байгууллагын ажилтан	3
		Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч	4
		Ажил олгогч	5
		Өндөр насны тэтгэвэрт	6
		Оюутан, суралцагч	7
		Ажил эрхэлдэггүй	8
5	Таны оршин суугаа газар (Зөвхөн нэг хариулт сонгоно уу)	Дүүрэг, хороо	1
		Аймгийн төв	2
		Сумын төв	3
		Хөдөөгийн баг	4

6	Та биечлэн төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөөг ямар хугацаанд, хэдэн удаа авсан бэ? (Мөр тус бүрт зөвхөн нэг хариултыг сонгоно уу)				
1	3 сарын дотор	1 удаа	2-4 удаа	5-аас дээш	Үйлчилгээ аваагүй
2	3 -аас 6 сарын дотор	1 удаа	2-4 удаа	5-аас дээш	Үйлчилгээ аваагүй
3	6 -аас 12 сарын дотор	1 удаа	2-4 удаа	5-аас дээш	Үйлчилгээ аваагүй
4	1 жилийн өмнө	1 удаа	2-4 удаа	5-аас дээш	Үйлчилгээ аваагүй

ХОЁР. ТӨРИЙН АЛБАН ДАХЬ ЁС ЗҮЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

7	Та ёс суртахууны хэм хэмжээний талаар хэр ойлголттой байна вэ? (Зөвхөн нэг хариулт сонгоно уу)	Сайн мэдлэгтэй	1			
		Дунд	2			
		Муу	3			
		Мэдээлэлгүй	4			
		Мэдэхгүй	5			
8	Та төрийн албан хаагчийн харилцааны хандлага, ёс зүйн өнөөгийн байдлыг хэрхэн үнэлж байна вэ? (1-5 хүртэлх оноогоор үнэлнэ үү) (Зөвхөн нэг хариулт сонгоно уу)	Маш сайн	1			
		Сайн	2			
		Дунд зэрэг	3			
		Муу	4			
		Маш муу	5			
9	Сүүлийн 1 жилийн дотор төрийн албан хаагчийн зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдал хэрхэн өөрчлөгдөж байна вэ? (Зөвхөн нэг хариулт сонгоно уу)	Бүр дордсон	1			
		Бага зэрэг муудсан	2			
		Онцын өөрчлөлт гараагүй	3			
		Бага зэрэг сайжирсан	4			
		Их сайжирсан	5			
10	Төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө авахад танд харилцааны ямар бэрхшээл тулгарсан бэ? (Мөр бүрд хариулна уу)					
Бэрхшээл		Маш ховор	Бага зэрэг ховор	Ховор	Бага зэрэг түгээмэл	Маш түгээмэл
1	Албан тушаал, алдар цол, хөрөнгө чинээ хардаг	1	2	3	4	5
2	Ахмад үе, залуу үеийнхний хооронд гарч буй харилцааны ялгаа	1	2	3	4	5
3	Албан хаагч гүтлэх, доромжлох, дарамтлах хандлага	1	2	3	4	5
4	Нутаг ус, жалга довын үзэл гаргах	1	2	3	4	5
5	Улс төр, намын харьяаллаар ялгаж хандах	1	2	3	4	5
6	Зөвлөгөө, үйлчилгээ үзүүлэхдээ хойрго, тодорхойгүй хүлээлгэдэг	1	2	3	4	5
11	Та дараах салбарт ажиллаж буй төрийн албан хаагчдын ёс зүйг хэрхэн үнэлж					

байна вэ? (Мөр бүрд хариулна уу.)							
	Салбар	Маш муу	Муу	Дунд	Сайн	Маш сайн	Хариулж мэдэхгүй
1	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал	1	2	3	4	5	0
2	Эрүүл мэнд	1	2	3	4	5	0
3	Боловсрол	1	2	3	4	5	0
4	Иргэний бүртгэл	1	2	3	4	5	0
5	Эд хөрөнгийн бүртгэл	1	2	3	4	5	0
6	Хуулийн этгээдийн бүртгэл	1	2	3	4	5	0
7	Газрын харилцаа	1	2	3	4	5	0
8	Тээврийн хэрэгслийн бүртгэл	1	2	3	4	5	0
9	Санхүү, татвар	1	2	3	4	5	0
10	Хил, гааль	1	2	3	4	5	0
11	Гадаад харилцаа, Консул	1	2	3	4	5	0
12	Эрчим хүч	1	2	3	4	5	0
13	Хүнс, хөдөө аж ахуй	1	2	3	4	5	0
14	Аялал жуулчлал	1	2	3	4	5	0
15	Хууль сахиулах	1	2	3	4	5	0
16	Соёл, спорт	1	2	3	4	5	0
17	Барилга, хот байгуулалт	1	2	3	4	5	0
18	Байгаль орчин	1	2	3	4	5	0
19	Шүүхийн үйлчилгээ	1	2	3	4	5	0
12	Таны бодлоор төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргахад дараах хүчин зүйл хэрхэн нөлөөлдөг гэж үзэж байна вэ? (Мөр бүрд хариулна уу)						
	Ёс зүйн зөрчилд нөлөөлөх хүчин зүйлс	Маш бага	Бага	Дунд	Их	Маш их	Хариулж мэдэхгүй
1	Улс төр	1	2	3	4	5	0
2	Удирдах албан тушаалтны манлайлалгүй байдал	1	2	3	4	5	0
3	Хууль, эрх зүйн орчин сул	1	2	3	4	5	0
4	Хариуцлага тооцох механизм сул	1	2	3	4	5	0
5	Төрийн албан хаагчийн хүмүүжил, төлөвшил	1	2	3	4	5	0
6	Иргэдийн төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны талаарх мэдлэг дутмаг байдал	1	2	3	4	5	0
7	Бусад /...../	1	2	3	4	5	0

13. ТАНЫГ СУДАЛГААНД ОРОЛЦОХЫГ УРЬСАН БАЙГУУЛЛАГЫН МЭДЭЭЛЭЛ

1. Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, түүний харьяа байгууллага
2. Улсын Их Хурал, Улсын Их Хурлын Тамгын газар, Улсын Их Хурлаас удирдлага нь томилогддог байгууллага, тэдгээрийн харьяа байгууллага
3. Засгийн газар, Төрийн захиргааны төв байгууллага, түүний харьяа байгууллага
4. Шүүх эрх мэдэл
5. Нутгийн өөрөө удирдах ёсны байгууллага, Нутгийн захиргааны байгууллага

Цаг гарган судалгаанд оролцсон Танд баярлалаа.

ХАВСРАЛТ 3.

ФОКУС БҮЛГИЙН ЯРИЛЦЛАГЫН УДИРДАМЖ

I. Фокус бүлгийн ярилцлагын үндсэн чиглэл

1. Зорилго

Фокус бүлгийн ярилцлага нь төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөлөөлж буй хүчин зүйлс, нөхцөл байдлыг тодорхойлох, цаашид сайжруулах арга хэмжээг боловсруулахад шаардлагатай чанарын суурь мэдээлэл цуглуулахад чиглэнэ.

2. Фокус бүлгийн ярилцлагад оролцогчдыг сонгох шалгуур

- Бүлгийг төлөөлөх чадвар (нас, хүйс, боловсрол, албан тушаал, ажил эрхлэлт, оршин суугаа газар, туршлага).
- Туршлага, санаа бодлоо чөлөөтэй хуваалцах нээлттэй оролцогч сонгох хэрэгтэй.

3. Ярилцлагын үндсэн чиглэл

- Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан
- Нөлөөлөх хүчин зүйлс (хувь хүний, байгууллагын, нийгмийн хүчин зүйлс)
- Өнөөгийн байдал – бодит жишээ, нийтлэг гарч буй ёс зүйн зөрчлүүд
- Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх боломж, арга замыг тодорхойлж ярилцах

II. Бэлтгэл ба зохион байгуулалт

Хүснэгт 1. Бэлтгэл ажил

Бэлтгэл ажил	Шаардлагатай зүйлс
Ярилцлага зохион байгуулах баг бүрдүүлэх	2–3 судлаач (модератор, тэмдэглэгч, ажиглагч)
Ярилцлагын багийн гишүүдийн үүрэг хуваарилалт, үндсэн асуултуудыг эзэмшүүлэх	Ярилцлагын төлөвлөгөө, удирдамж
Шаардлагатай зүйлсийг бэлтгэх	Диктофон, флипчарт, маркер, тэмдэглэл
Оролцогчдыг бүртгэх, мэдээлэл хүргэх	Утас, имэйл, хаяг байршил
Танхим бэлтгэх	Тав тухтай орчин, ширээ, сандал

Хүснэгт 2. Фокус бүлгийн ярилцлагын зохион байгуулалт

Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа	Хугацаа	Гүйцэтгэх үүрэг
1. Танилцуулга хийх	10 минут	Модератор Ярилцлагыг бүхэлд нь чиглүүлэх, үндсэн асуултуудыг асууж хагас бүтэцлэгдсэн хэлбэрээр

		явуулах. Ажиглагч Ярилцлагын явцыг ажиглах, тэмдэглэл хийх, техник хэрэгслийг хянах. Тэмдэглэгч Оролцогч тус бүрийн хариултыг бүрэн тэмдэглэх.
2. Ярилцлага хийх (Хэлэлцэх асуудлууд)	90 минут	Ярилцлага хийх үндсэн асуултууд - Ёс зүйн зөрчлийн талаарх ойлголт (10–20 мин) - Шалтгаан ба нөлөөлөх хүчин зүйл (20–30 мин) - Нөхцөл байдал ба үр дагавар (10–20 мин) - Шийдлийн санал хэлэлцэх (10–20 мин)
3. Дүгнэлт	10–20 минут	Ярилцлагын гол санаануудыг нэгтгэх, нэмэлт санал авах, оролцогчдод талархал илэрхийлэх
Нийт	90-120 минут	

Ш. Фокус бүлгийн ярилцлагыг зохион байгуулахад анхаарах зүйлс

Ярилцлагын эхэнд модератор дараах дарааллын дагуу ярилцлагыг удирдан чиглүүлнэ.

1. Танилцах хэсэг

Оролцогчдыг хоорондоо танилцах боломж бүрдүүлнэ.

Жишээ асуулт:

“Та өөрийгөө танилцуулна уу (нэр, нас, харьяалал, ажил эрхлэлт, боловсрол). Хүсвэл албан ёсны нэрээ хэлэх албагүй, өөрийн сонгосон нэрээр танилцуулж болно шүү”

Анхаарах зүйл:

- Судалгааны зорилго, мэдээллийн нууцлалын талаар бүрэн тайлбарлана.
- Дуу бичлэг, тэмдэглэл хийх зөвшөөрөл авч бичлэгийг эхлүүлнэ.

2. Судалгааны товч танилцуулга

Ерөнхий танилцуулга

“Сайн байцгаана уу? Энэхүү ярилцлагад урилгыг хүлээн авч оролцож байгаа Та бүхэнд баярлалаа. Намайг ... гэдэг, ...-д ажилладаг. Судалгааны багт ... нар ажиллаж байна. Өнөөдөр би ярилцлагын чиглүүлэгчээр ажиллана.”

Зорилго

“Бид төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөлөөлж буй хүчин зүйлс, нөхцөл байдлыг тодорхойлох, цаашид сайжруулах арга хэмжээг боловсруулах зорилгоор энэхүү ярилцлагыг хийж байна.”

Ярилцлагын хугацаа, мэдээллийн нууцлал

“Ярилцлага 90–120 минут үргэлжилнэ. Таны ярьсан зүйл зөвхөн судалгааны зорилгоор ашиглагдана. Бичлэгийг Монгол Улсын Хувийн нууцын тухай хуульд заасны дагуу чанд хадгална.”

3. Ярилцлагын дүрмийг танилцуулах

- Утасны дууг хаах шаардлагатай анхааруулах
- Нэг хүн ярьж дууссаны дараа дараагийн хүн ярих дүрэмтэй
- Бусад оролцогчидтой санал нийлэхгүй тохиолдолд хүндэтгэлтэй хандах хэрэгтэйг сануулах

IV. Фокус бүлгийн ярилцлагыг эхлүүлэх

Анхаарах зүйл:

- Асуултыг хүн бүрээс заавал асуухгүй байх
- Хариултыг санал болгохгүй, өөрийн бодлоо тулгахгүй, хариултыг зөв эсвэл буруу гэж үнэлэхгүй
- Оролцогчдыг хооронд нь сэргэлдүүлэхгүй байх, чөлөөтэй ярилцах боломжийг бүрдүүлэх
- Хариултыг оролцогч тус бүрээр бүрэн тэмдэглэж авах. Оролцогчдын сэтгэл хөдлөл, дохио зангаа, эргэлзээтэй байдал зэргийг тэмдэглэлд тусгах хэрэгтэй
- Асуултын дарааллыг өөрчлөхгүй байхад хяналт тавих хэрэгтэй
- Хариулттай санал нийлэх эсэхээ илэрхийлэхгүй байхыг онцгойлох анхаарах хэрэгтэй.

Мөс хагалах асуулт

Асуулт: “Таны бодлоор ёс зүйн зөрчил гэж юу вэ?”

Үндсэн чиглүүлэх асуултууд

Асуулт 1. Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн өнөөгийн байдал

“Өнгөрсөн хугацаанд таны ажиглалтаар төрийн байгууллагад (эсвэл таны ажилладаг байгууллагад) ямар хэлбэрийн ёс зүйн зөрчил түгээмэл гардаг вэ?”

Асуулт 2. Ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан

“Дээрх ёс зүйн зөрчлүүдийг ямар шалтгаантай гэж Та үзэж байна вэ?”

Асуулт 3. Хуульд заасан хэм хэмжээг зөрчих магадлал

“Таны бодож байгаагаар “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-д заасан хэм хэмжээнээс алийг нь төрийн албан хаагчид хамгийн их зөрчих магадлалтай вэ? Яагаад?”

Асуулт 4. Төрийн албанд ёс зүйн зөрчил гарахад нөлөөлөх хүчин зүйл

“Таны бодлоор төрийн албанд ёс зүйн зөрчил гарахад хамгийн их нөлөөлж байгаа хүчин зүйлүүд юу вэ? Тодорхой жишээ байна уу?”

Асуулт 5. Өнөөгийн нөхцөл байдал

“Төрийн албаны ёс зүйн зөрчлийн өнөөгийн байдлыг Та хэрхэн тодорхойлж байна вэ?”

Асуулт 6. Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх боломж

“Төрийн албан хаагчдыг ёс зүйн зөрчил гаргахаас сэргийлэх зорилгоор ямар арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх нь үр дүнтэй байж болох вэ?”

Асуулт 7. Оролцогчдын нэмэлт саналыг тодруулж асуух

“Та бүхэнд ярилцсан асуудалтай холбоотой нэмж хэлэх санал, бодол байна уу?”

Талархал. Оролцогчдод талархал илэрхийлэх

V. Өгөгдөлд шинжилгээ хийх үе шат

1. Ярилцлагын тэмдэглэлийг текст хэлбэрт хөрвүүлэх
2. Агуулгаас түлхүүр үг, гол санааг тодорхойлох
3. Түлхүүр үг бүрийн давтамжийг тооцож, хүснэгтэн матриц үүсгэх
4. Давтамжид тулгуурлан тайлбар, дүгнэлт, санал боловсруулна.