



**ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙН ШАЛТГААН,  
НӨХЦӨЛ, ТҮҮНД НӨЛӨӨЛӨХ  
ХҮЧИН ЗҮЙЛИЙГ ТОГТООХ  
СУДАЛГААНЫ УДИРДАМЖ**

**2025 он**

Ажлын албаны Мэдээлэл, дүн  
шинжилгээний хэлтэс

/Гэрээт судлаач: Ж.Алтайбаатар  
доктор, дэд профессор/

## **ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙН ШАЛТГААН, НӨХЦӨЛ, ТҮҮНД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛИЙГ ТОГТООХ СУДАЛГААНЫ УДИРДАМЖ**

### **НЭГ. УДИРТГАЛ**

#### **1.1. Судалгааны зорилго, зорилт**

Төрийн байгууллагын түвшинд ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл, нөлөөлөх хүчин зүйлийг нотолгоонд суурилан тодорхойлоход оршино.

#### **1.2. Зорилт**

- Төрийн байгууллага дахь ёс зүйн асуудал ба зөрчлийн тухай төрийн албан хаагч, иргэдийн санаа бодлыг тодорхойлох;
- Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөлөөлж буй хүчин зүйлс, зөрчлөөс урдчилан сэргийлэх арга замын талаарх төрийн албан хаагчид, ёс зүйн дэд хороодын төлөөлөл, мэргэжилтнүүд зэрэг ёс зүйн зөрчлийг шийдвэрлэхэд нөлөө бүхий бүлэг бүлгийн санаа бодлыг тодорхойлох;
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өргөдөл, гомдол болон бусад баримт бичигт агуулгын шинжилгээ хийж ёс зүйн зөрчлийн өнөөгийн байдлыг тодорхойлох;
- Судалгааны үр дүнг нэгтгэн дүгнэж ёс зүйн зөрчлөөс урдчилан сэргийлэх санал, зөвлөмж боловсруулах

#### **1.3. Судалгаанд баримтлах зарчим**

Энэхүү удирдамжийн хүрээнд ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөлийг бодитой тодорхойлох, улмаар бууруулахад чиглэсэн зөвлөмж боловсруулахдаа дараах зарчмуудыг баримтална.

##### ***1.3.1. Нотолгоонд суурилах бодлогын зарчим***

Ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, хүчин зүйлийн талаар судалж, дүгнэлт, зөвлөмж гаргахдаа таамаглал, ерөнхий ойлголт, ганц тохиолдолд бус, тоон болон чанарын бодит өгөгдөл, баримтад тулгуурлана.

##### ***1.3.2. Урьдчилан сэргийлэх хандлагын зарчим***

Судалгаанд ёс зүйн зөрчлийг зөвхөн гарсан зөрчлийг илрүүлэх, шийтгэх асуудал бус, зөрчил гарах боломж, эрсдэлийг урьдчилан таньж, бууруулах зорилготойгоор авч үзнэ.

##### ***1.3.3. Оролцоонд суурилах зарчим***

Судалгааг хэрэгжүүлэхдээ ёс зүйн зөрчлийг зөвхөн хяналтын байгууллага, шинжээчийн өнцгөөс бус, оролцогч талуудын бодит туршлага, байр сууринд тулгуурлан тодорхойлох оролцоонд суурилсан зарчмыг баримтална.

##### ***1.3.4. Судалгааны ёс зүйг сахих зарчим***

Судалгааны бүх үе шатанд судалгааны ёс зүйн зарчмыг чанд баримтална. Судалгааны явцад судалгааны ёс зүйн дараах зарчмуудыг баримтлана. Ингэснээр судалгаанд оролцогчид үнэн бодит мэдээлэл өгөх сэтгэл зүйн таатай орчныг бүрдүүлж, судалгааны өгөгдлийн найдвартай байдлыг нэмэгдүүлнэ. Үүнд:

### *Сайн дурын оролцооны зарчим*

- Судалгаанд оролцох нь бүрэн сайн дурын үндсэн дээр байна.
- Албан тушаал, харьяалал, үйлчилгээ авах нөхцөлтэй холбож албадлага үүсгэхийг хориглоно.
- Оролцогч ямар ч үед тайлбаргүйгээр татгалзах эрхтэй.
- Оролцогч өөрт тааламжгүй үед өгөгдөл цуглуулах үйл явцыг үргэлжлүүлэхээс татгалзах эрхтэй.

### *Мэдээлэлд суурилсан зөвшөөрлийн зарчим (Informed consent)*

- Судалгааны зорилго, агуулга, хугацаа, ашиглалт, эрсдэлийг урьдчилан тодорхой тайлбарлана.
- Оролцогчийн ойлгосон, зөвшөөрсөн тохиолдолд өгөгдөл цуглуулна.
- Зөвшөөрлийг бичгээр (Хавсралт 1) эсвэл өөр бусад ойлгомжтой хэлбэрээр авна.

### *Хор уршиг учруулахгүй байх зарчим*

- Судалгаа нь оролцогчид сэтгэл зүйн дарамт, айдас, хохирол учруулахгүй байх ёстой.
- Ёс зүй, зан үйлтэй холбоотой эмзэг асуултыг болгоомжтой, саармаг хэлбэрээр тавина.
- Сөрөг үр дагавар үүсэх магадлалтай асуултаас зайлсхийнэ.

### *Нууцлал, нэр нууцлах зарчим*

- Оролцогчийн хувийн мэдээллийг нууцална.
- Нэр, регистр, танигдах боломжтой мэдээлэл цуглуулахгүй эсхүл кодлоно.
- Үр дүнг бүлэглэсэн, нэгтгэсэн хэлбэрээр тайлагнана.

### *Өгөгдлийг хамгаалах, аюулгүй хадгалах зарчим*

- Цуглуулсан өгөгдлийг зөвшөөрөлгүй этгээдэд дамжуулахгүй.
- Дижитал өгөгдлийг нууц үг, хязгаарлагдмал хандалтаар хамгаална.
- Судалгааны зорилго биелсний дараа өгөгдлийг зохих журмаар устгана.

### *Албан хаагчдад дарамт, ашиг сонирхлын зөрчил үүсгэхгүй байх зарчим*

- Судалгаанд оролцсон нь албан хаагчийн ажлын үнэлгээ, сахилгын хариуцлагатай огт холбогдохгүй.
- Удирдах албан тушаалтан оролцоонд нөлөөлөх, шахах хэлбэр гаргахыг хориглоно.
- Судлаач нь ашиг сонирхлын зөрчилгүй байна.

### *Үнэн зөв, шударга байдлын зарчим*

- Асуултыг чиглүүлсэн, төөрөгдүүлсэн, хандлага тулгасан байдлаар боловсруулахгүй.
- Өгөгдлийг санаатайгаар гуйвуулах, засварлах, дарахыг хориглоно.
- Сөрөг үр дүнг ч бодитоор тайлагнана.

### *Судалгааны зорилгод нийцүүлэн ашиглах зарчим*

- Өгөгдлийг анх тайлбарласан зорилгоос өөрөөр ашиглахгүй.
- Гуравдагч этгээдэд дамжуулах бол нэмэлт зөвшөөрөл авна.
- Судалгааны үр дүнг ёс зүйн сайжруулалт, урьдчилан сэргийлэлтэд ашиглана.

### *Ил тод, хариуцлагатай тайлагналын зарчим*

- Судалгааны арга зүй, хязгаарлалт, боломжит алдааг нууцлахгүй.
- Үр дүнг хэт дөвийлгөх, улс төржүүлэхээс зайлсхийх.
- Судалгааны тайлан нь олон нийтийн итгэлд нийцсэн байна.

## **1.4. Судалгааны арга**

Ёс зүйн зөрчлийн шинж чанар нь олон талт, субъектив шинжтэй, нэг эх сурвалжаар бүрэн тайлбарлагдах боломжгүй тул судалгаанд холимог аргыг ашиглана.

- Тоон судалгаа нь ёс зүйн зөрчлийн хэлбэр, давтамж, тархалт, нийтлэг хандлагыг тодорхойлоход чиглэх бөгөөд төрийн албан хаагч болон иргэдээс анкетийн аргаар өгөгдөл цуглуулж шинжилгээ хийнэ;
- Чанарын судалгаа нь “яагаад ийм зөрчил гарч байна вэ?”, “ямар нөхцөлд”, “ямар механизмын улмаас” гэдгийг тайлбарлахад чиглэх бөгөөд гүнзгийрүүлсэн ярилцлага болон баримт бичгийн аргаар өгөгдөл цуглуулж шинжилгээ хийнэ.

### **1.4.1. Анкетийн арга /Тоон судалгаа/**

Төрийн байгууллага дахь ёс зүйн асуудал ба зөрчлийн тухай төрийн албан хаагч, иргэдийн санаа бодлыг тодорхойлох тоон өгөгдлийг анкетийн аргаар цуглуулна. Үүний тулд урдчилан боловсруулсан дараах хоёр төрлийн анкетийг ашиглана.

- ТАХ-аас өгөгдөл цуглуулах анкет (Хавсралт 2)
- Иргэдээс өгөгдөл цуглуулах анкет (Хавсралт 3)

### **1.4.2. Ярилцлагын арга /Чанарын судалгаа/**

Анкетийн судалгааны явцад илэрсэн асуудлуудыг гүнзгийрүүлэн судалж төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн өнөөгийн байдал, зөрчлийн шалтгаан, нөлөөлж буй хүчин зүйлс, зөрчлөөс урдчилан сэргийлэх арга замын талаарх тодорхой бүлгийн (удирдах албан тушаалтан, төрийн албан хаагчид, ёс зүйн дэд хороодын төлөөлөл) санаа бодлыг тодорхойлох чанарын өгөгдлийг стандартчилсан асуулт (Хавсралт 4) ашиглан гүнзгийрүүлсэн ярилцлагаар, иргэдийн санаа бодлыг стандартчилсан асуулт гүнзгийрүүлсэн болон фокус бүлгийн аргаар (Хавсралт 5) цуглуулж шинжилгээ хийнэ.

### **1.4.3. Баримт бичгийн арга**

Тухайн байгууллагад нэг жилийн хугацаанд ирүүлсэн гомдол, мэдээлэл, шийдэгдсэн кейсийг цуглуулж контент шинжилгээ хийнэ.

### **1.4.4. Нэгтгэн дүгнэх**

Дээрх аргуудаар цуглуулсан өгөгдлийг харилцан баталгаажуулж, нэгтгэн дүгнэх (triangulation) замаар судалгааны үр дүнгийн найдвартай байдлыг хангана.

## **1.5. Судалгааны хамрах хүрээ**

### **1.5.1. Төрийн албан хаагчид**

Судалгаанд төрийн албан хаагчдыг хамруулна. Төрийн албан хаагчид нь ёс зүйн зөрчил ямар нөхцөлд, ямар дарамт, орчинд, ямар шалтгааны улмаас үүсч буйг бодит туршлага дээрээ үндэслэн тайлбарлах үндсэн оролцогчид болно.

Энэхүү бүлгийн өгөгдөл нь:

- хувь хүний түвшний шалтгаан,

- байгууллагын дотоод нөхцөл,
- удирдлагын нөлөөллийг тодорхойлоход чухал ач холбогдолтой.

### **1.5.2. Үйлчилгээ авч буй иргэд**

Төрийн байгууллагаас үйлчилгээ авч буй иргэдийг судалгаанд хамруулснаар ёс зүйн зөрчлийг гадаад ажиглагчийн болон хэрэглэгчийн өнцгөөс тодорхойлох боломж бүрдэнэ. Иргэдийн үнэлгээ нь:

- ёс зүйн зөрчил хэрхэн илэрч байгааг,
- төрд итгэх итгэлд хэрхэн нөлөөлж байгааг тодруулахад ашиглагдана.

Ингэснээр судалгаа нь зөвхөн байгууллагын дотоод үнэлгээгээр хязгаарлагдахгүй, олон талын оролцоонд суурилсан шинжтэй болно.

### **1.6. Судалгааны логик загвар**

Судалгаанд дараах логик дараалал бүхий загварыг баримтална. Үүнд:

- Эхлээд бодит нөхцөлд илэрч буй ёс зүйн төлөв байдал, илэрсэн зөрчлийн хэлбэрийг тодорхойлно;
- Тухайн зөрчилд хүргэсэн шууд шалтгаан, түүнийг боломжтой болгосон байгууллагын нөхцөл, мөн эдгээрийг эрчимжүүлж буй систем, орчны нөлөөлөх хүчин зүйлсийг илрүүлнэ;
- Судалгааны үр дүн, дүгнэлтэд үндэслэн ёс зүйн зөрчлөөс урдчилан сэргийлэх чиглэлээр байгууллагын түвшинд хэрэгжүүлэх арга замын саналыг шалтгаан, хүчин зүйлстэй уялдуулан тодорхойлно. Иймээс бууруулах, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ нь илрэлд бус, суурь шалтгаан, нөхцөлд чиглэсэн байна.

## **ХОЁР. ӨГӨГДӨЛ ЦУГЛУУЛАХ, ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙХ УДИРДАМЖ**

### **2.1. Анкетийн аргаар өгөгдөл цуглуулах, шинжилгээ хийх**

Анкетийн арга нь төрийн байгууллагын удирдлага, албан хаагч, хамт олны ёс зүйн соёл, хандлага, үнэт зүйл, итгэлцэл, шийдвэр гаргах үйл явцын талаарх мэдрэмж, туршлагыг судлах замаар ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл, хүчин зүйлийг тодорхойлох үндсэн арга болно.

#### **2.1.1. Анкетийн аргаар цуглуулах өгөгдлийн ерөнхий агуулга**

Анкетийн аргаар цуглуулах өгөгдлийн агуулга нь дараах үндсэн чиглэлтэй байна. Байгууллагын онцлог хэрэгцээнээс үүдэн анкетийн асуултад нэмэлт өөрчлөлт оруулах боломжтой.

##### **2.1.1.1. Төрийн албан хаагчаас анкетаар цуглуулах өгөгдлийн агуулга**

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн мэдлэг, ойлголтын өөрийн үнэлгээ, төрийн албаны ёс зүйн өнөөгийн байдал, зөрчлийн илрэх хэлбэр, салбарын болон байгууллагын ёс зүйн эрсдэлийн түвшин, ёс зүйн зөрчилд нөлөөлөх хүчин зүйлсийн талаарх албан хаагчийн үнэлгээ, санаа бодлыг тодорхойлоход чиглэнэ (Хавсралт 2).

##### **2.1.1.2. Иргэдээс анкетаар цуглуулах өгөгдлийн агуулга**

Төрийн үйлчилгээ авах явцад иргэдэд тулгарч буй ёс зүйн асуудал, харилцааны бэрхшээл, зөрчлийн илрэл, төрийн албан хаагчдын ёс зүйн талаарх

үнэлгээ, мөн ёс зүйн зөрчилд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн талаарх олон нийтийн төсөөлөл, санаа бодлыг тодорхойлоход чиглэнэ (Хавсралт 3).

### **2.1.2. Судалгааны түүвэр бүрдүүлэх**

Анкетийн судалгааг иргэд болон төрийн албан хаагчдын хоёр өөр түүврээр зохион байгуулж, хариултыг харьцуулан шинжлэх замаар ёс зүйн зөрчлийг “дотоод үнэлгээ” ба “гадаад ойлголт”-ын хүрээнд зэрэг авч үзэх боломж бүрдэнэ.

#### **2.1.2.1. Судалгаанд хамрагдах төрийн албан хаагчдын түүврийг тогтоох**

- Боломжтой тохиолдолд бүх албан хаагчийг хамруулах;
- Байгууллагын нийт албан хаагчдын тоо 150-аас дээш бол түүвэр судалгаа хийнэ;
- Түүвэр сонгох аргын хувьд мужилсан түүврийн арга ашиглан албан хаагчдыг түвшний хувьд ялгаатай байдлаар түүвэрлэж, төлөөлөх чадварыг хангаж судалгаанд хамруулна<sup>1</sup>. Тухайлбал, албан тушаалын төрөл (удирдах / гүйцэтгэх / туслах), нэгж, хэлтэс, ажилласан жил (шаардлагатай бол) гэх мэт.

#### **2.1.2.2. Судалгаанд хамрагдах иргэдийн түүврийг тогтоох**

- Эх олонлог тодорхойгүй тохиолдолд Кокраны томъёо ашиглан оновчтой түүврийн хэмжээг тодорхойлно.<sup>2</sup>
- Тогтсон хугацаанд (жишээ нь 1–3 сар) үйлчилгээ авсан иргэдийг эх олонлог болгож болно.

### **2.1.3. Анкетийн аргаар өгөгдөл цуглуулах, шинжлэх, дүгнэх**

Анкетийн судалгаа нь бэлтгэл хангах, өгөгдөл цуглуулах, өгөгдлийн хяналт ба боловсруулалт, өгөгдөлд шинжилгээ хийх, дүгнэх гэсэн таван шаттай байна.

#### **2.1.3.1. Бэлтгэл хангах**

Судалгааны баг, ажлын хэсгийг байгуулж, үүрэг хариуцлагыг тодорхойлох; анкетийн судалгааны төлөвлөгөөг боловсруулж хамрах хүрээ, түүвэр, хугацаа, арга хэлбэрийг тогтоох; өгөгдөл цуглуулах багийг сургалт, зааварчилгаагаар чадавхижуулна.

#### **2.1.3.2. Өгөгдөл цуглуулах**

Төрийн албан хаагчид болон иргэдээс анкетийн аргаар өгөгдөл цуглуулах ажлыг цахим, цаасан эсхүл хосолсон хэлбэрээр зохион байгуулж, судалгааны ёс зүй, сайн дурын оролцоо, нууцлалын зарчмыг чанд мөрдөнө.

#### **2.1.3.3. Өгөгдлийн хяналт ба боловсруулалт**

Цуглуулсан анкетад анхан шатны шалгалт хийж, өгөгдлийг цэгцлэх, ангилах, кодчилох, статистикийн программд оруулах замаар дүн шинжилгээ хийхэд бэлэн өгөгдлийн сан бүрдүүлнэ.

<sup>1</sup> Мужилсан түүвэр нь судалгаанд хамрагдах нийт хүн амыг тодорхой шинжээр нь бүлэглэж, тэдгээр бүлэг бүрээс зохих хувь, тоогоор төлөөлөл сонгон авдаг түүвэрлэлтийн арга юм.

<sup>2</sup> Кокраны томъёо ( $n_0 = Z^2 * p(1-p) / e^2$ )-оор түүврийг тооцох: эх олонлог тодорхойгүй ( $p=0.5$ ), 95%-ийн итгэх магадлал ( $Z=1.96$ ), 5%-ийн алдааны хязгаар ( $e=0.05$ )-аар тооцоход түүврийн хэмжээ  $\approx 385$  иргэн байна.

#### **2.1.3.4. Өгөгдөлд шинжилгээ хийх**

Тоон өгөгдөлд дескриптив болон шаардлагатай тохиолдолд нарийвчилсан статистикийн шинжилгээ хийж, хандлага, ялгаа, хамаарлыг илрүүлэн хүснэгт, график, диаграммаар илэрхийлнэ.

#### **2.1.3.5. Дүгнэх**

Шинжилгээний үр дүнг судалгааны зорилго, асуулттай уялдуулан тайлбарлаж, илэрсэн хандлага, асуудал, эрсдэлийг нэгтгэн дүгнэж, цаашдын зөвлөмж, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ боловсруулах суурь болгон ашиглана.

### **2.2. Гүнзгийрүүлсэн ярилцлагын аргаар өгөгдөл цуглуулах, шинжилгээ хийх**

Төрийн байгууллагад үүсэж буй ёс зүйн асуудал, зөрчлийн шалтгаан, нөлөөлөх хүчин зүйлс, нөхцөл байдлыг гүнзгий, олон өнцгөөс тайлбарлан тодорхойлох зорилгоор гүнзгийрүүлсэн ярилцлага зохион байгуулна.

#### **2.2.1. Ярилцлагын аргаар цуглуулах өгөгдлийн ерөнхий агуулга**

Ярилцлагын арга нь төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн талаарх ойлголт, өнөөгийн байдал, илрэх хэлбэр, зөрчил үүсэх шалтгаан, нөхцөл, нөлөөлөх хувь хүний, байгууллагын болон орчны хүчин зүйлс, мөн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, зохицуулах механизмыг боловсронгуй болгох санал, шийдлийг тодорхойлоход чиглэнэ.

#### **2.2.2. Гүнзгийрүүлсэн ярилцлагад оролцогчдыг сонгох зарчим**

Гүнзгийрүүлсэн ярилцлагад судалгааны зорилгод нийцсэн түлхүүр мэдээлэгчийг зорилтот түүврээр сонгон хамруулах бөгөөд удирдах түвшний албан тушаалтан, гүйцэтгэх албан хаагч, ёс зүйн дэд хорооны дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүдийг оролцуулна. Оролцогчдыг сонгохдоо нас, хүйс, боловсрол, мэргэжил, албан тушаал, ажлын туршлага, харьяалах нэгжийг харгалзан үзэж, судалгааны өгөгдлийг олон талт, төлөөлөх чадвартай байлгахыг зорилго болгоно.

#### **2.2.3. Ярилцлагын аргаар өгөгдөл цуглуулах, шинжлэх ажлын үе шат**

Ярилцлага нь бэлтгэл хангах, өгөгдөл цуглуулах, өгөгдлийн хяналт ба боловсруулалт, өгөгдөлд шинжилгээ хийх, дүгнэх гэсэн таван шаттай байна.

##### **2.2.3.1. Бэлтгэл хангах**

Гүнзгийрүүлсэн ярилцлагыг судалгааны баг, ажлын хэсэг эсхүл холбогдох чиг үүрэг бүхий нэгжийн ажлын хүрээнд зохион байгуулж, ярилцлагыг хөтлөх судлаачийг тодорхойлно. Ярилцлагын аргачлал, асуулт, судалгааны ёс зүйн шаардлагыг урьдчилан бэлтгэж, ярилцлага явуулах орчин, техник хэрэгслийн бэлэн байдлыг хангана.

##### **2.2.3.2. Өгөгдөл цуглуулах**

Батлагдсан судалгааны төлөвлөгөө, ярилцлагын аргачлалын дагуу оролцогчидтой урьдчилан тохиролцож, ярилцлагыг ганцаарчилсан хэлбэрээр биечлэн эсхүл цахимаар зохион байгуулна.

Ярилцлагын эхэнд судалгааны зорилго, нууцлал, сайн дурын оролцооны зарчмыг тайлбарлаж, оролцогчийн зөвшөөрөлтэйгөөр ярилцлагыг явуулна.

##### **2.2.3.3. Өгөгдлийн хяналт ба боловсруулалт**

Ярилцлагын дараа дуу бичлэг, тэмдэглэлийг шалгаж, текстэд хөрвүүлэн нууцлал, кодчиллыг хийж, өгөгдлийг цэгцлэх, ангилал замаар чанарын хяналт, баталгаажуулалтыг гүйцэтгэнэ. Баталгаажсан өгөгдлийг шинжилгээнд ашиглахад бэлтгэнэ.

#### **2.2.3.4. Өгөгдөлд шинжилгээ хийх**

Боловсруулсан ярилцлагын өгөгдөлд агуулгын шинжилгээ хийж, түлхүүр ойлголт тодорхойлох, кодлох, сэдэвчилсэн ангилал, матриц үүсгэх замаар давтамж, хандлага, шалтгаан–үр дагаврын уялдааг тодорхойлно. Шаардлагатай тохиолдолд анкетийн судалгааны тоон өгөгдөлтэй уялдуулан триангуляци хийнэ.

#### **2.2.3.5. Дүгнэх**

Ярилцлагын судалгааны шинжилгээний үр дүнд тулгуурлан ёс зүйн зөрчлийн өнөөгийн байдал, суурь шалтгаан, нөлөөлөх хүчин зүйлсийг нэгтгэн дүгнэж, анкетийн судалгааны үр дүнтэй уялдуулан ёс зүйн зөрчлийг бууруулах, урьдчилан сэргийлэх зөвлөмж боловсруулах үндэслэл болгоно.

### **2.3. Фокус бүлгийн ярилцлагын аргаар өгөгдөл цуглуулах, шинжилгээ хийх**

Фокус бүлгийн ярилцлага нь төрийн үйлчилгээ авах явцад иргэдэд тулгарч буй бодит нөхцөл байдлыг тайлбарлах, ёс зүйн зөрчлийн ил болон далд шалтгааныг илрүүлэх, мөн тоон судалгаагаар бүрэн илэрхийлэгдэхгүй чанарын мэдээллийг цуглуулж шинжилгээ хийх зорилготой.

Ярилцлагын бүх үе шатанд судалгааны ёс зүйн зарчмыг чанд мөрдөж, оролцогчдын сайн дурын оролцоо, мэдээллийн нууцлалыг бүрэн хангана.

#### **2.3.1. Фокус бүлгийн ярилцлагын аргаар цуглуулах өгөгдлийн ерөнхий агуулга**

Фокус бүлгийн ярилцлагын арга нь төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн талаарх иргэдийн ойлголт, төрийн үйлчилгээ авах явцад тулгарч буй ёс зүйн асуудал, бодит туршлага, зөрчил үүсэхэд нөлөөлж буй хувь хүний, байгууллагын болон орчны хүчин зүйлс, ёс зүйн зөрчлийн иргэдэд үзүүлж буй нөлөөлөл, мөн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, бууруулах, зохицуулах боломжит арга замын талаарх санал, шийдлийг тодорхойлоход чиглэнэ.

#### **2.3.2. Фокус бүлгийн ярилцлагад оролцогчдыг сонгох**

Фокус бүлгийн ярилцлагад судалгааны зорилгод нийцсэн түлхүүр мэдээлэгчийг зорилтот түүврийн зарчмаар сонгон хамруулах бөгөөд нэг бүлгийн оролцогчийн тоо 6-аас хэтрэхгүй байна.

Оролцогч нь 18 ба түүнээс дээш насны, сүүлийн 12 сарын хугацаанд төрийн байгууллагаас үйлчилгээ, зөвлөгөө, шийдвэр авсан бодит туршлагатай, өөрийн санал бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх чадвартай иргэн байна.

Нэг оролцогч судалгаанд нэг удаа оролцох бөгөөд оролцогчдыг анкетийн судалгаанд хамрагдсан иргэдээс, иргэний нийгмийн байгууллага, олон нийтийн сүлжээ, нээлттэй зарын хүрээнд бүртгүүлсэн сайн дурын оролцогчдоос сонгож болно.

Сонголтын зорилго нь судалгааны өгөгдлийг олон талт, төлөөлөх чадвартай байлгахад оршино.

### **2.3.3. Фокус бүлгийн ярилцлагын аргаар өгөгдөл цуглуулах, шинжлэх ажлын үе шат**

Фокус бүлгийн ярилцлага нь бэлтгэл хангах, өгөгдөл цуглуулах, өгөгдлийн хяналт ба боловсруулалт, өгөгдөлд шинжилгээ хийх, дүгнэх гэсэн таван шаттай байна.

#### **2.3.3.1. Бэлтгэл хангах**

Фокус бүлгийн ярилцлагыг төрийн үйлчилгээ авч буй иргэд, олон нийтийн төлөөллөөс авах байдлаар төлөвлөж, модератор, тэмдэглэгч, ажиглагчаас бүрдсэн судалгааны багийг байгуулна.

Судалгааны ёс зүй, нууцлал, сайн дурын оролцооны зарчмыг багийн гишүүдэд урьдчилан танилцуулж, ярилцлага явуулах орчин, зохион байгуулалтын бэлтгэлийг хангана.

#### **2.3.3.2. Өгөгдөл цуглуулах**

Фокус бүлгийн ярилцлагыг оролцогчид чөлөөтэй байр сууриа илэрхийлэх боломжтой орчинд хагас бүтэцлэгдсэн аргачлалын дагуу зохион байгуулна.

Ярилцлагын эхэнд судалгааны зорилго, нууцлал, сайн дурын оролцооны талаар тайлбарлаж, зөвшөөрөл авсны үндсэн дээр ёс зүйн зөрчлийн талаарх ойлголт, бодит жишээ, шалтгаан, нөлөөлөх хүчин зүйлс, урьдчилан сэргийлэх санал шийдлийг хэлэлцэнэ.

#### **2.3.3.3. Өгөгдлийн хяналт ба боловсруулалт**

Ярилцлагын бичлэг, тэмдэглэлийг текстэд хөрвүүлж, оролцогчийг таних боломжтой мэдээллийг салган кодчиллол хийж, өгөгдлийг бүлэг, огноо, байршлаар эмхлэн цэгцэлнэ.

Боловсруулсан өгөгдөлд чанарын хяналт хийж, агуулгын бүрэн байдал, логик уялдааг шалгана.

#### **2.3.3.4. Өгөгдөлд шинжилгээ хийх**

Фокус бүлгийн ярилцлагын өгөгдөлд агуулгын шинжилгээ хийж, түлхүүр ойлголт тодорхойлох, кодлох, сэдэвчилсэн ангилал, матриц үүсгэх замаар давтамж, хандлага, уялдааг тодорхойлно.

Шинжилгээний үр дүнг анкетийн судалгаа болон ганцаарчилсан ярилцлагын мэдээлэлтэй харьцуулан тайлбарлана.

#### **2.3.3.5. Дүгнэх**

Фокус бүлгийн ярилцлагын шинжилгээний үр дүнд тулгуурлан судалгааны зорилго, зорилтуудын биелэлтийг нэгтгэн дүгнэж, иргэдийн бодит туршлага, нийтлэг хандлага, илэрсэн асуудал, шалтгаан–үр дагаврын уялдааг тодорхойлно.

Гарсан дүгнэлтийг төрийн албанд ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх бодлого, зохицуулалт, практик арга хэмжээ боловсруулахад ашиглана.

## **2.4. Баримт бичгийн судалгаа**

Байгууллагын ёс зүйн дэд хороонд ирсэн гомдол, мэдээллийн агуулгаас ёс зүйн зөрчлийн төрөл, хэлбэр, шалтгаан, давтагдах нөхцөл, нөлөөлөх хүчин зүйлс, зөрчил шийдвэрлэлт, хариуцлагын хэв шинж, хандлагыг нотолгоонд суурилан тодорхойлох, улмаар урьдчилан сэргийлэхэд ашиглах зорилгоор баримт бичгийн судалгаа хийнэ.

### **2.4.1. Баримт бичгийн аргаар цуглуулах өгөгдлийн ерөнхий агуулга**

Баримт бичгийн судалгаа нь байгууллагын ёс зүйн дэд хороонд ирүүлсэн ёс зүйн гомдол, мэдээлэл, шийдвэрлэгдсэн кейсүүдээс ёс зүйн зөрчлийн илрэх хэлбэр,

үйлдэл болон эс үйлдэхүйн шинж, давтамж, оролцогч талуудын бүтэц, зөрчлийг хянан шалгасан болон шийдвэрлэсэн байдал, хариуцлага тооцсон эсхүл тооцоогүй үндэслэл, зөрчил үүсэхэд нөлөөлсөн анхдагч шалтгаан, хувь хүний, байгууллагын болон гадаад хүчин зүйлс, мөн хувь хүн, байгууллагад учирсан нөлөө, үр дагаврыг тодорхойлоход чиглэнэ.

#### **2.4.2. Баримт бичгийн судалгааны үе шат**

Баримт бичгийн судалгаа нь бэлтгэх, өгөгдөл цуглуулж програмд оруулах, өгөгдлийг шинжилгээнд бэлтгэх, шинжилгээ хийх, дүгнэх гэсэн таван шаттай байна.

##### **2.4.2.1. Бэлтгэх**

Байгууллагын Ёс зүйн дэд хороонд сүүлийн 1-3 жилийн хугацаанд ирүүлсэн ёс зүйн гомдол, мэдээлэл, шийдвэрлэгдсэн кейсүүдийг нууцлалын шаардлагыг ханган хүлээн авч, өгөгдөл бүрт давтагдахгүй дугаар олгон, хүнийг таних боломжгүй байдлаар кодчилж мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангана.

##### **2.4.2.2. Өгөгдөл цуглуулах, программд оруулах**

Цуглуулсан гомдол, кейсийн мэдээллийг урьдчилан бэлтгэсэн нэгдсэн хүснэгтийн дагуу MS Excel болон холбогдох программд оруулж, гомдлын агуулга, оролцогч талууд, хянан шийдвэрлэсэн явц, гаргасан дүгнэлт, хариуцлагын хэлбэр зэрэг үндсэн мэдээллийг системчилнэ.

##### **2.4.2.3. Өгөгдлийг шинжилгээнд бэлтгэх**

Чанарын өгөгдлийг түлхүүр үг, агуулгаар нь ангилан бүлэглэж, кодчиллол хийсний үндсэн дээр тоон утгад хөрвүүлж, өгөгдлийн чанар, логик уялдаа, ашиглах боломжийг шалгана.

##### **2.4.2.4. Өгөгдөлд шинжилгээ хийх**

Агуулгын шинжилгээ болон статистик шинжилгээний аргыг хослуулан хэрэглэж, зөрчлийн төрөл, хэлбэр, давтамж, оролцогч талууд, зөрчлийн шийдвэрлэлт, хариуцлагын хэлбэр, давтагдах хандлага, институцийн доголдлыг тодорхойлно.

##### **2.4.2.5. Дүгнэх**

Баримт бичгийн судалгаа шинжилгээний үр дүнг анкетийн судалгаа, гүнзгийрүүлсэн ярилцлага, фокус бүлгийн ярилцлагын үр дүнтэй уялдуулан нэгтгэн дүгнэж, ёс зүйн зөрчлийн бодит шалтгаан, системийн сул тал, урьдчилан сэргийлэх бодлого, зохицуулалтын хэрэгцээг тодорхойлоход ашиглана.

### **ГУРАВ. СУДАЛГААГ НЭГТГЭН ДҮГНЭХ**

#### **3.1. Ерөнхий үндэслэл**

Судалгааны хүрээнд ашигласан олон төрлийн арга (тоон ба чанарын) тус бүрээр гарсан үр дүн, дүгнэлтийг нэгтгэн тайлбарлах, баталгаажуулах, гүнзгийрүүлэх зорилгоор нэгтгэн дүгнэх (триангуляци<sup>3</sup>) аргыг хэрэглэнэ.

Энэ нь төрийн байгууллагад үүсэж буй ёс зүйн зөрчлийн ил болон далд шалтгаан, нөлөөлөх хүчин зүйлс, институцийн орчин, зан үйлийн хэв шинжийг цогц байдлаар ойлгоход чиглэнэ.

---

<sup>3</sup> Асуулгаар (тоон), гүнзгий ярилцлагаар (чанарын), албан ёсны тайлан, сахилгын шийдвэрийн баримтаар давхар шалгаж дүгнэлт гаргах нь триангуляци юм.

### **3.2. Триангуляцид хамруулах судалгааны эх сурвалж**

Триангуляцид дараах судалгааны аргуудаар гарсан үр дүнг хамруулна. Үүнд:

- анкетийн судалгааны тоон өгөгдлийн шинжилгээний үр дүн;
- ганцаарчилсан гүнзгийрүүлсэн ярилцлагын чанарын шинжилгээ;
- иргэдээс авсан фокус бүлгийн ярилцлагын үр дүн;
- ёс зүйн гомдол, кейс, шийдвэрт хийсэн баримт бичгийн шинжилгээ.

Эдгээр эх сурвалж нь ёс зүйн зөрчлийг өөр өөр өнцгөөс, өөр өөр оролцогчдын байр сууринаас, өөр өөр түвшинд тусган харуулах тул харилцан бие биенээ нөхөх шинжтэй байна.

### **3.3. Триангуляцид баримтлах зарчим**

#### **3.3.1. Нийцэл**

Өөр өөр аргаар цуглуулсан өгөгдлөөс ижил төстэй үр дүн, дүгнэлт давтагдан илэрч байгаа эсэхийг тодорхойлно.

#### **3.3.2. Нэмэлт тайлбар**

Тоон судалгаагаар илэрсэн хандлага, давтамжийг чанарын өгөгдлөөр тайлбарлаж, утга агуулгыг гүнзгийрүүлнэ.

#### **3.3.3. Зөрүүг тайлбарлах**

Арга хооронд илэрсэн зөрүүтэй үр дүнг алдаа гэж үзэх бус, нөхцөл байдал, оролцогчдын ялгаатай туршлага, институцийн орчноор тайлбарлана.

#### **3.3.4. Цогц байдал**

Ёс зүйн зөрчлийг дан ганц хувь хүн эсхүл байгууллагын түвшинд бус, хувь хүн–байгууллага–орчны уялдаанд авч үзнэ.

### **3.4. Триангуляц хийх үе шат**

#### **3.4.1. Үр дүнг нэгтгэх**

Судалгааны арга тус бүрээр (анкет, гүнзгийрүүлсэн ярилцлага, фокус бүлгийн ярилцлага, баримт бичгийн судалгаа) гарсан гол үр дүн, дүгнэлтийг нэг хүснэгт, матрицад (Хавсралт 6) нэгтгэж, илэрсэн ёс зүйн зөрчлийн хэлбэр, давтамж, шалтгаан, нөлөөлөх хүчин зүйлс, үр дагавар, урьдчилан сэргийлэх боломжийг системтэйгээр харуулна.

#### **3.4.2. Харьцуулалт хийх, уялдуулах**

Анкетийн судалгааны тоон үр дүнг ярилцлага, фокус бүлгийн хэлэлцүүлгийн дүгнэлт, баримт бичгийн судалгааны бодит баримтаар харьцуулан баталгаажуулж, ижил хандлага илэрсэн хэсгийг давхцал, ялгаатай илэрсэн хэсгийг онцлог нөхцөл гэж ангилна.

#### **3.4.3. Нэгтгэн тайлбарлах**

Давхцаж буй үр дүнд тулгуурлан ерөнхий дүгнэлт гаргаж, зөрүүтэй илэрсэн үр дүнг оролцогчдын байр суурь, судалгааны арга зүйн ялгаа, институцийн орчин, соёл, зан үйлийн хүчин зүйлсээр тайлбарлана.

#### **3.4.4. Дүгнэлт гаргах**

Триангуляцийн үр дүнд ёс зүйн зөрчил үүсэхэд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн огтлолцлыг тодорхойлж, уг дүгнэлтийг ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээ, бодлогын зөвлөмж, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ боловсруулахад ашиглана.

#### **3.5. Триангуляцийн үр дүнг ашиглах**

Триангуляцийн үр дүнг нэгдсэн дүгнэлт, бодлогын санал, ёс зүйн эрсдэлийг бууруулах арга хэмжээ боловсруулахад ашиглана.

Судалгааны тайланд триангуляцийг тусгай дэд бүлэг болгон тайлбарлаж, арга зүйн давуу талыг онцолно.

## АРГА ЗҮЙ, УДИРДАМЖИЙГ АШИГЛАХ ЗӨВЛӨМЖ

Энэхүү арга зүйн удирдамжийг байгууллагын онцлогт уян хатан тохируулан, судалгааны ачааллыг зохистой хуваарилж, ярилцлагын хэлбэр, асуултын арга барилыг зөв сонгон хэрэгжүүлснээр ёс зүйн зөрчлийг урьдчилан илрүүлэх, бууруулахад бодитой хувь нэмэр оруулах боломжтой. Судалгааны арга зүй, удирдамжийг үр дүнтэй ашиглах нөхцөл бүрдүүлэх зорилгоор дараах 6 чиглэлээр зөвлөмж боловсруулав.

### 1. Судалгааны арга зүй, удирдамжийг урьдчилан сэргийлэх хэрэгсэл болгон ашиглах

Судалгааны арга зүй, удирдамжийг ёс зүйн зөрчил гарсны дараах хяналт бус, харин эрсдэлийг урьдчилан илрүүлэх, байгууллагын ёс зүйн орчныг сайжруулах урьдчилан сэргийлэх хэрэгсэл болгон ашиглах нь уг баримт бичгийн үндсэн зарчим юм.

- **Судалгааг шалгалт бус урьдчилан сэргийлэх хэрэгсэл гэж ойлгуулах.** Судалгааны арга зүй, удирдамжийг ёс зүйн зөрчил гарсны дараа буруутан тогтоох, хариуцлага тооцох зорилготой бус, харин ёс зүйн зөрчил үүсэх эрсдэл, шалтгаан, нөхцөлийг эрт илрүүлэх, бууруулахад чиглэсэн урьдчилан сэргийлэх хэрэгсэл болгон ашиглах нь зүйтэй. Судалгааны зорилгыг албан хаагчдад “шалгалт”, “хяналт” гэхээс илүүтэйгээр байгууллага өөрийн ёс зүйн орчныг үнэлж, сайжруулах дотоод үнэлгээний үйл явц гэдгийг тодорхой тайлбарлах нь судалгааны чанарт шууд нөлөөлнө. Энэ ойлголт зөв бүрэлдсэн нөхцөлд албан хаагчдын хамгаалах хандлага буурч, бодитой, илэн далангүй мэдээлэл авах боломж нэмэгдэнэ.
- **Судалгааг ёс зүйн эрсдэлийг эрт илрүүлэх хэрэгсэл болгон ашиглах.** Арга зүй, удирдамжийн хүрээнд цуглуулсан өгөгдлийг бодит зөрчил гарсан эсэхэд бус, харин зөрчил үүсэх магадлал, хандлага, орчны хүчин зүйлсийг илрүүлэхэд чиглүүлэн тайлбарлах нь зүйтэй. Анкет, ярилцлага, баримт бичгийн шинжилгээгээр илэрсэн ойлголтын зөрүү, сөрөг хандлага, давтагддаг асуудлыг ёс зүйн эрсдэлийн “анхны дохио” гэж үзэн ашиглах хэрэгтэй. Судалгааны үр дүнг “асуудал илрүүлсэн” гэж бус, “сайжруулах шаардлагатай хэсгийг тодорхойлсон” гэж тайлбарлах нь урьдчилан сэргийлэх зорилготой нийцнэ.
- **Арга зүй, удирдамжийг байгууллагын ёс зүйн удирдлагын тогтолцоотой уялдуулах.** Судалгааны арга зүй, удирдамжийг Ёс зүйн хороо, Дэд хороо, дотоод хяналт, сургалт, хүний нөөцийн бодлоготой уялдаа холбоотойгоор ашиглах нь урьдчилан сэргийлэх үр нөлөөг нэмэгдүүлнэ. Судалгааны үр дүнг ёс зүйн сургалтын агуулгыг шинэчлэх, удирдах ажилтны ёс зүйт манлайллыг сайжруулах, дотоод журам, зааврын хэрэгжилтийг үнэлэх зэрэгт суурь мэдээлэл болгон ашиглах нь зүйтэй. Ингэснээр судалгаа нь нэг удаагийн ажил бус, ёс зүйн удирдлагын тасралтгүй процессын нэг хэсэг болно гэж үзэж байна.
- **Судалгааны үр дүнг хувь хүн рүү чиглүүлэхээс зайлсхийх.** Судалгааны арга зүй, удирдамжийг хэрэгжүүлэхдээ судалгааны үр дүнг тодорхой албан

хаагч, нэгжид хариуцлага тооцох үндэслэл болгон ашиглахгүй байх зарчмыг баримтална.

Үр дүнг тайлбарлахдаа хувь хүний буруутай үйлдлээс илүүтэй байгууллагын соёл, удирдлагын манлайлал, журам, орчны нөлөөлөл зэрэг системийн хүчин зүйлд анхаарах нь урьдчилан сэргийлэх зорилготой нийцнэ.

Энэ хандлага нь судалгаанд оролцох итгэлийг хадгалах, дараагийн судалгаанд чанартай өгөгдөл авах нөхцөлийг бүрдүүлнэ.

- **Судалгааг соёл төлөвшүүлэх хэрэгсэл болгон ашиглах.** Судалгааны арга зүй, удирдамжийг тогтмол, зөв хэрэглэснээр ёс зүйн асуудлыг нуух бус, нээлттэй хэлэлцэх эерэг соёлыг байгууллагад төлөвшүүлэх боломж бүрдэнэ.

Албан хаагчид ёс зүйн асуудлыг шийтгэлтэй холбохоос илүүтэйгээр сайжруулалтын боломж гэж хүлээж авдаг болох нь урт хугацаанд зөрчил буурах үндэс болно.

Иймээс судалгааг зөвхөн мэдээлэл цуглуулах хэрэгсэл бус, байгууллагын ёс зүйн соёл, итгэлцлийг төлөвшүүлэх урт хугацааны бодлогын хэрэгсэл гэж үзэх нь зүйтэй.

## 2. Судалгааны хугацаа, давтамжийг уян хатан төлөвлөх

Судалгааны хугацаа, давтамжийг байгууллагын ёс зүйн эрсдэлийн түвшин, албан хаагчдын ачаалал, өмнөх судалгааны үр дүнтэй уялдуулан уян хатан төлөвлөж, судалгааг богино хугацаанд нягт хэрэгжүүлэх нь илүү үр дүнтэй гэж үзэв.

- **Судалгааг богино, нягт хугацаанд төлөвлөж хэрэгжүүлэх.** Анкет, гүнзгийрүүлсэн ярилцлага, фокус бүлгийн ярилцлагыг тус тусад нь удаан хугацаанд сунгах нь албан хаагчдад ачаалал үүсгэж, судалгаанд оролцох идэвхийг бууруулах хандлагатай. Иймд судалгааг 4–6 долоо хоногт багтаан, уялдаа холбоотойгоор хэрэгжүүлэх нь зохимжтой.
- **Анкетийн судалгааг суурь мэдээлэл болгон эхэлж явуулах.** Эхний шатанд анкетийн судалгааг цахимаар богино хугацаанд (7–10 хоног) явуулж, ёс зүйн эрсдэлийн ерөнхий зураглалыг гаргана. Үүний дараа гүнзгийрүүлсэн ярилцлага, фокус бүлгийг анкетийн үр дүнд илэрсэн асуудалд төвлөрүүлэн зохион байгуулах нь үр ашигтай.
- **Чанарын судалгааны хамрах хүрээг зорилтот байдлаар хязгаарлах.** Гүнзгийрүүлсэн ярилцлага, фокус бүлгийн ярилцлагыг бүх сэдвийг хамруулах бус, анкет болон өмнөх судалгаагаар өндөр эрсдэлтэй гэж илэрсэн асуудалд чиглүүлснээр судалгааны хугацаа богиносж, мэдээллийн чанар сайжирна.
- **Судалгааны давтамжийг байгууллагын эрсдэлийн түвшинтэй уялдуулах.** Ёс зүйн эрсдэл өндөр, гомдол мэдээлэл тогтмол ирдэг байгууллагад судалгааг жил бүр, харин тогтвортой, эрсдэл харьцангуй бага байгууллагад 2–3 жил тутамд зохион байгуулах нь зохистой.
- **Давтамжийг механикаар тогтоохоос зайлсхийх.** Судалгааг “жил бүр заавал хийх ёстой ажил” гэж үзэхээс илүүтэйгээр, гомдлын тоо өсөх, бүтцийн өөрчлөлт хийх, удирдлагын баг солигдох зэрэг нөхцөлд уян хатан байдлаар төлөвлөж хэрэгжүүлэхийг зөвлөж байна.

- **Судалгааны агуулгыг жил бүр давтаж асуухаас зайлсхийх.** Өмнөх судалгаагаар тодорхой болсон, өөрчлөлт багатай үзүүлэлтүүдийг дахин давтаж асуухгүй байх, харин шинээр илэрсэн эрсдэл, нөхцөл байдалд чиглэсэн асуултыг нэмэх нь судалгааг богино, үр дүнтэй болгоно.
- **Албан хаагчдын ачааллыг харгалзан судалгааны хугацааг сонгох.** Тайлангийн улирал, төсвийн хэлэлцүүлэг, томоохон шалгалт, аудиттай давхцуулахгүйгээр судалгааны хугацааг төлөвлөх нь судалгаанд оролцох чанарыг нэмэгдүүлнэ.
- **Судалгааны давтамжийг сургалт, урьдчилан сэргийлэх ажлуудтай уялдуулах.** Судалгааны үр дүнг ашиглан дараагийн үе шатанд сургалт, зөвлөгөө, дотоод арга хэмжээг төлөвлөж, судалгаа - сургалт - сайжруулалт гэсэн тасралтгүй циклийг бий болгох нь үр нөлөөг нэмэгдүүлнэ.
- **Судалгааг нэг удаагийн арга хэмжээ бус процесс гэж ойлгох.** Судалгааны давтамж, хугацааг тогтоохдоо тухайн судалгааг ёс зүйн эрсдэлийн удирдлагын тасралтгүй процессын нэг хэсэг гэж үзэх нь зүйтэй.

### 3. Хэрэглэгдэхүүн, удирдамжийг уян хатан хэрэглэх

Судалгааны хэрэглэгдэхүүн, удирдамжийг байгууллагын онцлог, судалгааны зорилго, оролцогчдын нөхцөл байдалд нийцүүлэн уян хатан хэрэглэх нь судалгааны ачааллыг бууруулж, бодит, чанартай мэдээлэл цуглуулах үндсэн нөхцөл болно.

- **Байгууллагын онцлогт нийцүүлэн тохируулах нь үр дүнтэй.** Удирдамжийг “яг хэвээр нь хэрэглэх” хандлагаас зайлсхийх нь зүйтэй. Судалгааны удирдамж, асуулга, ярилцлагын аргачлал нь загвар бөгөөд байгууллага бүрийн чиг үүрэг, бүтэц, үйлчилгээний онцлогт тохируулан уян хатан хэрэглэх шаардлагатай.
- **Анкетийг өргөн хүрээний зураглалд, ярилцлагыг гүнзгий ойлголтод ашиглах.** Анкетийн судалгааг ерөнхий хандлага тогтоох, харин ярилцлагыг шалтгаан, нөхцөл, бодит туршлагыг тодруулахад чиглүүлэн ашиглах нь илүү үр дүнтэй.
- **Фокус бүлгийн ярилцлагын зорилгыг тодорхой байлгах.** Фокус бүлгийг зөвхөн олон нийтийн, иргэдийн хандлага, ойлголтыг тодруулахад ашиглаж, байгууллагын дотоод асуудлыг илрүүлэхэд болгоомжтой хэрэглэхийг зөвлөж байна.
- **Асуултыг шууд бус, нөхцөл байдлаар тавих.** Ялангуяа ёс зүйн мэдрэг сэдвүүдийг жишээ, нөхцөл байдалд суурилан асууж, оролцогчдыг өөрийн туршлагаа илэрхийлэхэд дөхөм болгоно.
- **Модератор, судлаачдын ур чадварыг харгалзах.** Гүнзгийрүүлсэн ярилцлага, фокус бүлэг нь модераторын ур чадвараас ихээхэн хамаардаг тул бэлтгэл муутай тохиолдолд илүү хялбар хэлбэрийг сонгох нь зохимжтой.

- **Асуултын аргачлалыг баримтлах боловч механикаар дагахгүй байх.** Ярилцлагын явцад нөхцөл байдалд тохируулан асуултын дараалал, хэлбэрийг уян хатан өөрчлөх боломжтой байх ёстой.
- **Хэрэглэгдэхүүнийг нэг удаагийн хэрэгсэл гэж үзэхгүй байх.** Нэг удаа хэрэглэсэн асуулга, аргачлалыг дараагийн судалгаанд сайжруулж, хөгжүүлж ашиглах замаар тасралтгүй сайжруулалтын зарчим баримтална.

#### 4. Ярилцлагын хэлбэр сонгох

Ярилцлагын хэлбэрийг сонгохдоо оролцогчдын бүлэг, итгэлцлийн түвшин, судалгааны зорилго, хэрэгжүүлэх нөхцөлийг харгалзан фокус бүлгийн болон гүнзгийрүүлсэн ярилцлагыг уян хатан хослуулан ашиглах нь бодит, чанартай мэдээлэл цуглуулахад чухал ач холбогдолтой.

- **Албан хаагчдын дунд фокус бүлгийн ярилцлага явуулахад болгоомжтой хандах.** Байгууллагын дотоод харилцаа, албан тушаалын ялгаа, харилцан үл итгэлцэл зэргээс шалтгаалан албан хаагчид бүлгээрээ илэн далангүй ярилцахаас зайлсхийх хандлага түгээмэл ажиглагддаг.
- **Мэдрэг сэдвийн үед ганцаарчилсан ярилцлагыг илүүд үзэх.** Ёс зүйн зөрчил, удирдлагын нөлөө, дарамт, ашиг сонирхлын зөрчил зэрэг асуудлыг бүлгээр бус, ганцаарчилсан гүнзгийрүүлсэн ярилцлагаар судлах нь илүү бодит мэдээлэл авах боломж бүрдүүлнэ.
- **Нууцлалын баталгааг ойлгомжтой тайлбарлаж, ёс зүйн мэдүүлгийн хуудас бөглүүлсний дараа судалгааг эхлүүлэх.** Оролцогчид мэдээллийн нууцлалд итгэлтэй болсон тохиолдолд л ярилцлагын аль ч хэлбэр үр дүнтэй хэрэгжинэ.
- **Иргэд, үйлчилгээ авагчдаас мэдээлэл авахад фокус бүлгийн ярилцлага тохиромжтой.** Иргэд хоорондоо албан тушаалын хамааралгүй тул фокус бүлгийн орчинд илүү чөлөөтэй санал бодлоо илэрхийлэх боломжтой.
- **Байгууллагын албан хаагчдаас мэдээлэл авахад гүнзгийрүүлсэн ярилцлага илүү үр дүнтэй.** Албан хаагчид өөрийн туршлага, ажлын орчинтой холбоотой асуудлыг ганцаарчилсан хэлбэрээр илэрхийлэхэд илүү бэлэн байдаг.
- **Удирдах түвшний албан тушаалтнуудтай ганцаарчилсан ярилцлага хийхийг зөвлөнө.** Удирдах түвшний оролцогчид бүлгийн орчинд бодит байр сууриа илэрхийлэхээс зайлсхийх магадлал өндөр байдаг.
- **Ерөнхий хандлага, нийтлэг ойлголтыг тодруулахад фокус бүлгийг ашиглах.** Ёс зүйн ойлголт, нийгмийн хүлээлт, үйлчилгээний соёлын талаар мэдээлэл авахад фокус бүлэг илүү тохиромжтой.
- **Шалтгаан, нөхцөл, механизмийг тодруулахад гүнзгийрүүлсэн ярилцлага хэрэглэх.** Ёс зүйн зөрчил үүсэх бодит шалтгаан, дотоод үйл явц, институцийн нөлөөг тодруулахад ганцаарчилсан ярилцлага илүү үр дүнтэй.

- **Анкетийн судалгааны дараах шатанд ярилцлагыг ашиглах.** Анкетийн дүнгээр илэрсэн асуудлыг нарийвчлан тайлбарлах зорилгоор ярилцлагын хэлбэрийг сонговол мэдээллийн уялдаа сайжирна.
- **Хугацаа, хүний нөөц хязгаарлагдмал үед ганцаарчилсан ярилцлагыг сонгох.** Фокус бүлэг зохион байгуулахад оролцогчдыг нэг дор цуглуулах, зохион байгуулалтын нөөц их шаарддаг тул бодит нөхцөлийг харгалзах нь чухал.
- **Цахим орчныг ашиглах боломжийг судлах.** Албан хаагчид болон иргэдийг газарзүйн хувьд нэгтгэх боломжгүй үед цахим ганцаарчилсан ярилцлага илүү тохиромжтой.
- **Ярилцлагын чанарыг тооноос илүү чухалчлах.** Олон хүн оролцуулсан, чанар муутай ярилцлагаас цөөн боловч гүнзгий, чанартай ярилцлага илүү үр өгөөжтэй.

## 5. Ярилцлагын асуулт асуух арга барилтай холбоотой зөвлөмж

Ёс зүйн мэдрэг сэдвийг судлах ярилцлагын үед асуултыг шууд бус, тойруулсан, нөхцөл байдалд суурилсан хэлбэрээр аажмаар гүнзгийрүүлэн тавих нь оролцогчдын итгэлцлийг хадгалж, бодит, чанартай мэдээлэл авах үндсэн нөхцөл болдог.

- **Асуултыг шууд, буруутгасан хэлбэрээр асуухаас зайлсхийх.** Ёс зүйн зөрчил, хариуцлага, алдаа дутагдлын талаар шууд асуух нь оролцогчийг хамгаалах байр суурь баримтлахад хүргэж, бодит мэдээлэл өгөх магадлалыг бууруулдаг.
- **Асуултыг “Зөв/буруу”-г шүүхгүй, тайлбарлуулахад чиглэсэн байдлаар асуух.** Асуултын зорилго нь үнэлэх бус, нөхцөл байдал, шалтгаан, ойлголтыг тодруулахад чиглэх ёстой.
- **Асуулт тавих арга барил нь албан ёсны байцаалт мэт бус, чөлөөтэй яриа хэлбэртэй байх** нь илэн далангүй байдалд эерэг нөлөө үзүүлнэ.
- **Ерөнхий, ойлголтын түвшний энгийн асуултаар эхлэх** нь оролцогчийг сэтгэл зүйн хувьд бэлтгэх ач холбогдолтой.
- **Хувийн туршлагатай холбоотой асуултыг шууд хөндөхгүй байх.** Ярилцлагын эхэнд оролцогчоос өөрийн алдаа, зөрчлийн талаар асуухаас зайлсхийж, эхлээд ерөнхий хандлага, ажиглалтыг ярилцана.
- **Идэвхжүүлэх асуултаар оролцогчийг ярианд татан оруулах.** Нэг үгээр хариулах боломжтой асуултаас илүү тайлбар шаардсан, нээлттэй асуултыг ашиглах нь зүйтэй.
- **“Бусдын тухай” асуултаас “өөрийн ажиглалт”-д шилжих.** “Ихэнх байгууллагад ийм асуудал хэр түгээмэл байдаг вэ?” гэх мэт асуултаар эхэлж, дараа нь оролцогчийн өөрийн ажиглалтад шилжих нь тохиромжтой.
- **Нөхцөл байдал, жишээнд суурилсан асуулт ашиглах.** Тодорхой кейс, төсөөллийн нөхцөл дэвшүүлэн асуух нь шууд асуултаас илүү үр дүнтэй байдаг.

- **Асуултыг механикаар уншихаас зайлсхийх.** Удирдамжийг баримтлах боловч оролцогчийн ярианд нийцүүлэн асуултыг дахин тодруулах, дэлгэрүүлэх боломжтой байх нь чухал.
- **Чимээгүй байдалд тэвчээртэй хандах.** Оролцогч бодож байгаа үед асуултыг давтах, яаралтай дараагийн асуултад шилжих нь мэдээллийн гүнзгийрэлд сөргөөр нөлөөлдөг.
- **Хариултад үнэлгээ өгөхөөс татгалзах.** “Тийм”, “зөв”, “ингэх ёстой” гэх мэт хариу нь оролцогчийн дараагийн ярианд нөлөөлөх эрсдэлтэй.
- **Нэмэлт санал хэлэх боломжийг заавал олгох.** Ярилцлагын төгсгөлд оролцогч өөрийн бодож буй, өмнө нь хөндөгдөөгүй асуудлыг нэмж хэлэх боломж олгох нь чухал.
- **Шийдэл, сайжруулалтын чиглэлтэй асуулт асуух.** Зөвхөн асуудал бус, боломжит шийдэл, урьдчилан сэргийлэх арга замын талаар асуух нь ярилцлагын үр дүнг практик ач холбогдолтой болгодог.
- **Эерэг уур амьсгалаар ярилцлагыг өндөрлүүлэх.** Оролцогчид талархал илэрхийлж, оролцоо нь судалгаанд чухал хувь нэмэр оруулсныг онцлох нь дараагийн судалгаанд итгэлцэл бий болгоно.

## 6. Судалгааны үр дүнг урьдчилан сэргийлэх бодит арга хэмжээ болгох

Судалгааны үр дүнг тайлангаар хязгаарлахгүйгээр илэрсэн эрсдэл, шалтгаанд тулгуурласан сургалт, зохицуулалт, удирдлагын шийдвэртэй уялдуулж хэрэгжүүлснээр ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх бодит арга хэмжээ болгон ашиглах боломж бүрдэнэ.

- **Судалгааны үр дүнг нэг удаагийн тайлан гэж үзэхээс зайлсхийх.** Судалгааны тайлан нь эцсийн бүтээгдэхүүн бус, байгууллагын ёс зүйн орчныг сайжруулах дараагийн үйл ажиллагааны эхлэл байх ёстой.
- **Үр дүнг удирдлагын түвшинд заавал танилцуулах.** Судалгааны дүгнэлт, илэрсэн эрсдэлийг байгууллагын удирдлага, ёс зүйн дэд хороо, дотоод хяналтын нэгжид танилцуулж, хэлэлцүүлэг өрнүүлэх нь чухал.
- **Үр дүнг “хэн буруутай вэ?” биш “юуг сайжруулах вэ?” гэдэгт чиглүүлэх.** Судалгааны мэдээллийг хувь хүн рүү чиглүүлэх бус, байгууллагын тогтолцоо, соёл, орчны сул талд төвлөрүүлэн ашиглах нь урьдчилан сэргийлэх ач холбогдолтой.
- **Судалгаагаар илэрсэн асуудлыг эрэмбэлэх.** Бүх асуудлыг нэгэн зэрэг шийдэхийг зорихоос илүүтэйгээр давтамж, нөлөөллийн түвшнээр нь эрэмбэлж, нэн түрүүнд анхаарах асуудлыг тодорхойлох нь зүйтэй.
- **Асуудлын шалтгаанд чиглэсэн арга хэмжээг сонгох.** Жишээлбэл, мэдлэг дутмаг байдал илэрсэн бол сургалтад, манлайллын сул тал илэрсэн бол удирдах ажилтанд чиглэсэн арга хэмжээг төлөвлөх шаардлагатай.

- **Богино, дунд, урт хугацааны арга хэмжээг ялгаж харах.** Зарим асуудлыг богино хугацаанд засах боломжтой бол зарим нь соёл, тогтолцооны түвшинд удаан хугацаанд хэрэгжих арга хэмжээ шаардана.
- **Сургалтын агуулгыг судалгааны үр дүнд тулгуурлан шинэчлэх.** Байгууллагын сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөө, ёс зүйн сургалтыг ерөнхий ойлголтоор бус, тухайн байгууллагад бодитоор илэрсэн эрсдэл, кейст суурилуулан зохион байгуулах нь илүү үр дүнтэй.
- **Удирдах түвшний албан хаагчдад чиглэсэн сургалтыг онцлох.** Судалгаагаар манлайлал, удирдлагын нөлөө хүчтэй илэрсэн тохиолдолд удирдах ажилтны ёс зүйт манлайллыг сайжруулахад чиглэсэн арга хэмжээг тусгайлан төлөвлөхийг зөвлөж байна.
- **Албан хаагчдын саналд тулгуурлан сайжруулалт хийх.** Судалгааны үеэр оролцогчдоос гарсан бодит санал, туршлагад үндэслэн дотоод зохицуулалтыг шинэчлэх нь итгэлцлийг нэмэгдүүлнэ.
- **Хариуцлага, урамшууллын тэнцвэрийг анхаарах.** Зөвхөн хариуцлага тооцох бус, ёс зүйтэй зан үйлийг дэмжих, урамшуулах механизмийг судалгааны үр дүнд тулгуурлан хөгжүүлэх нь чухал.
- **Судалгааны үр дүнг нээлттэй, ойлгомжтой хэлбэрээр хуваалцах.** Мэдээж тодорхой нууцлалын шаардлагыг хангасан (танигдахуйц мэдээллийг нууцалсан, байгууллагын нууцтай холбоотойгоос бусад гэх мэт) нөхцөлд, нийтлэг хандлага, дүгнэлтийг албан хаагчдад танилцуулах нь ёс зүйн асуудлыг нээлттэй ярих орчныг бүрдүүлнэ.
- **Ёс зүйн асуудлыг айдас төрүүлэх сэдэв биш болгох.** Судалгааны үр дүнг ашиглан ёс зүйн асуудлыг нуух, зайлсхийх бус, хамтдаа ярилцаж шийдэх соёлыг төлөвшүүлэх нь чухал.
- **Судалгааг тасралтгүй сайжруулалтын хэрэгсэл болгож хэвшүүлэх.** Судалгааны үр дүн бүр дараагийн урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний суурь болж, байгууллагын ёс зүйн удирдлагын тогтолцоог үе шаттайгаар бэхжүүлэхэд ашиглагдах ёстой.

## ХАВСРАЛТ

### Хавсралт 1

#### СУДАЛГААНЫ ЁС ЗҮЙН ЗӨВШӨӨРЛИЙН МАЯГТЫН ЖИШЭЭ

Энэхүү судалгаа нь төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа, төрийн албан хаагчийн харилцаа, ёс зүйн өнөөгийн байдал, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлох зорилготой болно.

Судалгаанд оролцогч Танд дараах мэдээллийг танилцуулж байна. Үүнд:

1. Энэхүү судалгаанд оролцох нь бүрэн сайн дурын шинжтэй бөгөөд Та ямар нэгэн шалтгаан тайлбарлахгүйгээр хүссэн үедээ оролцохоос татгалзах эрхтэй.
2. Судалгаанд оролцох, эс оролцох нь Таны:
  - ажил, албан тушаал,
  - төрийн үйлчилгээ авах эрх,
  - үнэлгээ, хариуцлагад ямар нэгэн байдлаар нөлөөлөхгүй.
3. Судалгаагаар цуглуулах мэдээлэл нь нууцлалтай бөгөөд Таныг таних боломжтой нэр, регистр, албан тушаал зэрэг мэдээллийг цуглуулахгүй.
4. Цуглуулсан мэдээллийг зөвхөн судалгааны зорилгоор, нэгтгэн боловсруулж ашиглах бөгөөд гуравдагч этгээдэд дамжуулахгүй.
5. Судалгааны асуултууд нь Танд бие махбодын болон сэтгэл зүйн хор уршиг учруулахгүй байхаар боловсруулагдсан.
6. Судалгааны үр дүнг төрийн албанд ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, бодлого, зөвлөмж боловсруулахад ашиглана.

Дээрх мэдээллийг ойлгож танилцсаны үндсэн дээр Та судалгаанд сайн дураараа оролцох эсэхээ илэрхийлнэ үү.

- Тийм, би судалгаанд сайн дураараа оролцохыг зөвшөөрч байна.
- Үгүй, би судалгаанд оролцохгүй.

Огноо: \_\_\_\_\_  
(Гарын үсэг шаардахгүй)

## ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧААС АВАХ АСУУЛГЫН ЖИШЭЭ

### Танд энэ өдрийн мэнд хүргэе.

Та энэхүү судалгаанд оролцож байгаад баярлалаа. Судалгааны зорилго нь төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа, төрийн албан хаагчийн харилцаа, ёс зүйн өнөөгийн байдал болон түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлоход оршино.

Анхаарах зүйлс:

- Судалгаанд оролцох нь сайн дурын бөгөөд Та асуултад хариулахгүй байх, эсхүл хүссэн үедээ оролцоогоо зогсоох эрхтэй.
- Асуулгад өгсөн хариултууд нь нууцлалтай бөгөөд Таныг таних боломжтой ямар нэгэн мэдээлэл цуглуулахгүй.
- Судалгааны дүнг нэгтгэн боловсруулж, зөвхөн судалгааны зорилгоор ашиглана.
- Таны хариулт бодит, үнэн байх нь судалгааны чанарт чухал ач холбогдолтой.

Та асуулт бүрийг анхааралтай уншиж, өөрийн бодит байр суурийг илэрхийлнэ үү.

Судалгаанд оролцож буйд баярлалаа.

*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.*

### 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
		Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол	5
		Бүрэн дунд боловсролтой	6
		Суурь боловсролтой	7
		Бага боловсролтой	8
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		Маш их сайжирсан	1

	<b>“Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль” хэрэгжиж эхэлснээс хойш ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлд сүүлийн 1 жилийн хугацаанд ахиц гарч байна уу?</b> (Зөвхөн нэг хариулт сонгоно уу)	Бага зэрэг сайжирсан						2
		Онцын өөрчлөлт гараагүй						3
		Бага зэрэг муудсан						4
		Бүр дордсон						5
<b>10</b>	<b>Та төрийн албан хаагчдын ёс зүйн талаарх ойлголт, мэдлэгийн түвшин сүүлийн 1 жилд хэр сайжирсан гэж үзэж байна вэ?</b> (Зөвхөн нэг хариулт сонгоно уу)	Маш их сайжирсан						1
		Бага зэрэг сайжирсан						2
		Онцын өөрчлөлт гараагүй						3
		Бага зэрэг муудсан						4
		Бүр дордсон						5
<b>11</b>	<b>Таны бодлоор төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил гарахад дараах хүчин зүйл хэрхэн нөлөөлдөг вэ?</b> (Мөр бүрд хариулна уу)							
	<b>Хүчин зүйл</b>	<b>Маш бага</b>	<b>Бага</b>	<b>Дунд</b>	<b>Их</b>	<b>Маш их</b>	<b>Хариулж мэдэхгүй байна</b>	
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	
<b>12</b>	<b>Та төрийн албан хаагчдын ёс зүйн мэдлэгийн түвшинд үнэлгээ өгнө үү?</b> (Мөр бүрд хариулна уу)							
	<b>Агуулга</b>	<b>Мэддэггүй</b>	<b>Муу</b>	<b>Дунд</b>	<b>Сайн</b>	<b>Маш сайн мэддэг</b>	<b>Хариулж мэдэхгүй байна</b>	
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
14	<b>Төрийн албан хаагчид албаны чиг үүргээ гүйцэтгэхдээ дараах зөрчлөөс алийг илүү гаргадаг гэж Та бодож байна вэ? (Мөр бүрд хариулна уу)</b>						
	<b>Ёс зүйн зөрчлийн хэлбэр</b>	<b>Огт гардаггүй</b>	<b>Хааяа (25%)</b>	<b>Заримдаа (50%)</b>	<b>Ихэвчлэн (75%)</b>	<b>Байнга (100%)</b>	<b>Хариулж мэдэхгүй байна</b>
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

**Цаг гарган судалгаанд оролцсон Танд баярлалаа.**

## ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭ АВЧ БУЙ ИРГЭДЭЭС АВАХ АСУУЛГЫН ЖИШЭЭ

### Танд энэ өдрийн мэнд хүргэе.

Та энэхүү судалгаанд оролцож байгаад баярлалаа. Судалгааны зорилго нь төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа, төрийн албан хаагчийн харилцаа, ёс зүйн өнөөгийн байдал болон түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлоход оршино.

Анхаарах зүйлс:

- Судалгаанд оролцох нь сайн дурын бөгөөд Та асуултад хариулахгүй байх, эсхүл хүссэн үедээ оролцоогоо зогсоох эрхтэй.
- Асуулгад өгсөн хариултууд нь нууцлалтай бөгөөд Таныг таних боломжтой ямар нэгэн мэдээлэл цуглуулахгүй.
- Судалгааны дүнг нэгтгэн боловсруулж, зөвхөн судалгааны зорилгоор ашиглана.
- Таны хариулт бодит, үнэн байх нь судалгааны чанарт чухал ач холбогдолтой.

Та асуулт бүрийг анхааралтай уншиж, өөрийн бодит байр суурийг илэрхийлнэ үү.

Судалгаанд оролцож буйд баярлалаа.

*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.*

### 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

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

<b>7</b>	<b>Та ёс суртахууны хэм хэмжээний талаар хэр ойлголттой байна вэ?</b> (Зөвхөн нэг хариулт сонгоно уу)	Сайн мэдлэгтэй	1				
		Дунд	2				
		Муу	3				
		Мэдээлэлгүй	4				
		Мэдэхгүй	5				
<b>8</b>	<b>Та төрийн албан хаагчийн харилцааны хандлага, ёс зүйн өнөөгийн байдлыг хэрхэн үнэлж байна вэ?</b> (1-5 хүртэлх оноогоор үнэлнэ үү) (Зөвхөн нэг хариулт сонгоно уу)	Маш сайн	1				
		Сайн	2				
		Дунд зэрэг	3				
		Муу	4				
		Маш муу	5				
<b>9</b>	<b>Сүүлийн 1 жилийн дотор төрийн албан хаагчийн зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдал хэрхэн өөрчлөгдөж байна вэ?</b> (Зөвхөн нэг хариулт сонгоно уу)	Бүр дордсон	1				
		Бага зэрэг муудсан	2				
		Онцын өөрчлөлт гараагүй	3				
		Бага зэрэг сайжирсан	4				
		Их сайжирсан	5				
<b>10</b>	<b>Төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө авахад танд харилцааны ямар бэрхшээл тулгарсан бэ?</b> (Мөр бүрд хариулна уу)						
<b>Бэрхшээл</b>		<b>Маш ховор</b>	<b>Бага зэрэг ховор</b>	<b>Ховор</b>	<b>Бага зэрэг түгээмэл</b>	<b>Маш түгээмэл</b>	
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	
<b>Ёс зүйн байдал</b>		<b>Маш муу</b>	<b>Муу</b>	<b>Дунд</b>	<b>Сайн</b>	<b>Маш сайн</b>	<b>Хариулж мэдэхгүй</b>
<b>11</b>	<b>Та үйлчилгээ авсан байгууллагынхаа төрийн албан хаагчдын ёс зүйг хэрхэн үнэлж байна вэ?</b>	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

**Цаг гарган судалгаанд оролцсон Танд баярлалаа.**

## ГҮНЗГИЙРҮҮЛСЭН ЯРИЛЦЛАГЫН ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ, АСУУЛТУУДЫН ЖИШЭЭ

### 1. Танилцах хэсэг

Оролцогчийг өөрийгөө танилцуулахыг хүсэх. 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.
- Судалгаанд оролцох эсэх талаар зөвшөөрлийг нь авна.
- Дуу бичлэг, тэмдэглэл хийх зөвшөөрөл авч бичлэгийг эхлүүлнэ.

### 2. Судалгааны товч танилцуулга

#### Ерөнхий танилцуулга

*“Энэхүү ярилцлагад урилгыг хүлээн авч оролцож байгаа Танд баярлалаа. Намайг ... гэдэг, ...-д ажилладаг. Судалгааны багт ... нар ажиллаж байна. Өнөөдөр би ярилцлага авагчаар 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

#### 1.1. Ярилцлагыг эхлүүлэх

##### Анхаарах зүйл:

- Хариултыг санал болгохгүй, өөрийн бодлоо тулгахгүй, хариултыг зөв эсвэл буруу гэж үнэлэхгүй
- Оролцогчдыг хооронд нь сөргөлдүүлэхгүй 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

*“Танд ярилцсан асуудалтай холбоотой нэмж хэлэх санал, бодол байна уу?”*

## Талархал. Оролцогчид талархал илэрхийлэх

## ФОКУС БҮЛГИЙН ЯРИЛЦЛАГЫН ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ, АСУУЛТУУДЫН ЖИШЭЭ

### 1. Фокус бүлгийн ярилцлагад бэлтгэх

Фокус бүлгийн ярилцлагыг дараах дараалал, зохион байгуулалтын дагуу зохион байгуулна.

	Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа	Хугацаа	Гүйцэтгэх үүрэг
1	<b>Танилцуулга хийх</b> - Судалгааны зорилгыг танилцуулах - Оролцогчдыг танилцуулах - Ярилцлагын дүрмийг танилцуулах	10 минут	<b>Модератор:</b> ярилцлагыг бүхэлд нь чиглүүлэх, үндсэн асуултуудыг оролцогчдоос асууж, ярилцлагыг хагас бүтэцлэгдсэн хэлбэрээр явуулах <b>Ажиглагч:</b> Ярилцлагын үйл явцыг ажиглах, ажиглалтын тэмдэглэл хийх, удирдамжийн дагуу явж байгаа эсэхийг ажиглах, техник хэрэгслүүдийг хянах, алдаа гарвал сануулах, засах <b>Тэмдэглэгч:</b> Ярилцлагын үндсэн асуултуудын дагуу оролцогчдын асуулт тус бүрийн хариултуудыг оролцогч тус бүрээр бүрэн тэмдэглэх
2	<b>Ярилцлага хийх</b> (Хэлэлцэх асуудлууд)	<b>90 минут</b>	
	Ёс зүйн зөрчлийн талаарх ойлголт	10-20 минут	
	Шалтгаан ба нөлөөлөх хүчин зүйл	20-30 минут	
	Нөхцөл байдал ба үр дагавар	10-20 минут	
	Шийдлийн санал хэлэлцэх	10-20 минут	
3	<b>Дүгнэлт</b> - Гол санаануудыг нэгтгэн хэлэлцэх - Оролцогчдоос нэмэлт санал авах - Талархал илэрхийлэх	10-20 минут	
	<b>Нийт</b>	<b>90-120 минут</b>	

### 2. Фокус бүлгийн ярилцлага хийх

**Танилцуулах хэсэг, анхаарах зүйлс.** Ярилцлагын эхэнд модератор дараах байдлаар судалгааны зорилго, ач холбогдолыг танилцуулж, оролцогчдыг хоорондоо танилцах боломжийг бүрдүүлж чиглүүлнэ. Дараах хэсэгт танилцах хэсэг, анхаарах зүйлс, жишээг харуулав.

№	ТАНИЛЦАХ ХЭСЭГ	АНХААРАХ ЗҮЙЛ
1	<b>Модератор:</b> Ярилцлагад оролцогчдыг хоорондоо танилцах боломжийг бүрдүүлж, чөлөөтэй, нээлттэй ярилцлагад чиглүүлнэ.  <i>Та бүхэн өөрийгөө танилцуулна уу. (Нэр, нас, харьяалал, ажил эрхлэлт, боловсрол). Та нэрээ хэлэхдээ заавал албан ёсны нэрээ хэлэх албагүй бөгөөд хэн гэж дуудуулахыг хүссэн нэрээрээ өөрийгөө танилцуулаарай.</i>	<b>Модератор:</b> Судалгааны ерөнхий танилцуулга, мэдээллийн нууцлал, ярилцлагад оролцох анхаарах зүйлсийг бүрэн танилцуулж, оролцогчдыг хоорондоо танилцах, чөлөөтэй ярилцах боломжийг бүрдүүлнэ. Мөн дуу бичлэг, тэмдэглэл хийх зөвшөөрөл авна.
2	<b>Судалгааны товч танилцуулгын жишээ (10-20 минут)</b> <b>Ерөнхий танилцуулга:</b> <i>Сайн байцгаана уу? Бидний зохион байгуулж буй энэхүү ярилцлагын урилгыг хүлээн авч, цаг гарган ярилцаж байгаа Та бүхэнд баярлалаа. Намайг ..... гэдэг. "..."-ийн .....-аар ажилладаг. Судалгааны багт "..." нар ажиллаж байна. Өнөөдөр бид ярилцлагын чиглүүлэгчээр ажиллана.</i>	

<p><b>Зорилгоо танилцуулах:</b> Бид “Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөлөөлж буй хүчин зүйлс болон нөхцөл байдлыг тодорхойлох, цаашид сайжруулах арга хэмжээ”-г төрийн албан хаагчид болон олон нийтийн санал, бодолд тулгуурлан тодорхойлох зорилгоор уг ярилцлагыг хийж байна.</p> <p><b>Мэдээллийг ашиглах, нууцыг хамгаалах тухай:</b> Ярилцлага ойролцоогоор 90-120 минут үргэлжлэх бөгөөд энд Таны ярьж буй зүйлийг зөв, бүрэн байдлаар судалгааны тайланд тусгах, мэдээллийг боловсруулахад ашиглах зорилгоор аудио дуу хураагуур ажиллуулна. Дуу хураагуур дээрх бичлэгийг зөвхөн судалгаа, шинжилгээний ажлын анхдагч мэдээлэл хэлбэрээр ашиглан боловсруулалт хийж зорилгоор ашиглана. Бид мэдээллийн нууцыг Монгол Улсын Хувийн нууцын тухай хуульд заасны дагуу чандлан хадгалах болно.</p> <p><b>Ярилцлагад оролцох дүрмийг танилцуулах:</b> Бид Таныг зөв, буруу гэж шүүхгүй учир Та бүхэн санаа зоволгүйгээр чөлөөтэй ярилцаарай. Бидний ярилцлага аль болох чөлөөтэй, ямар нэгэн саадгүй байх үүднээс дараах дүрмийг баримтална.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ярилцлага үргэлжлэх хугацаанд Та бүхэн утасныхаа дууг хаах эсвэл түр унтраагаарай. Танд яаралтай дуудлага ирсэн тохиолдолд бусдад саад болохгүй үүднээс чиглүүлэгчээс зөвшөөрөл авахгүйгээр чимээгүй өрөөнөөс гарч ярьж болно.</li> <li>- Мөн бусдыгаа хүндэтгэж нэг хүн ярьж дууссан тохиолдолд дараагийн хүн ярих хэлбэрээр ярилцлага үргэлжилнэ.</li> <li>- Бүх оролцогчийн ярьж буй зүйл бидэнд үнэ цэнтэй тул Та бусад оролцогчийн ярьж буйтай санал нийлэхгүй тохиолдолд хүндэтгэлтэй хандахыг хичээгээрэй.</li> <li>- Ярилцлагад оролцогчийг хүндэтгэж, ярилцахад хялбар байх үүднээс оролцогчид нэрээ бичиж, урдаа байршуулна.</li> </ul>
--

### 3. Ярилцлагыг чиглүүлэх асуултууд, анхаарах зүйлс.

Дараах хүснэгтэд ярилцлагыг чиглүүлэх асуултууд, түүний дараалал, анхаарах зүйлсийг харуулав.

	Мөс хагалах асуулт	Анхаарах зүйл
1	Таны бодлоор ёс зүйн зөрчил гэж юу вэ?	Оролцогчид өөрийн санал, бодлоо чөлөөтэй илэрхийлж, ярилцлагад идэвхтэй оролцох боломжийг бүрдүүлнэ. Үүний дараа үндсэн асуултуудаар ярилцлагыг эхлүүлж, чиглүүлнэ.
	Чиглүүлэх асуултууд	Анхаарах зүйл
<b>ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛ</b>		<p><b>Модератор:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Асуултыг хүн бүрээс асуухгүй байх;</li> <li>- Хариултыг өөрөө санал болгохгүй байх;</li> <li>- Хувийн бодлоо хэлэх, тулгахгүй байх;</li> <li>- Хариултыг буруу зөв хэмээн үнэлэхгүй байх;</li> <li>- Оролцогчдыг хооронд нь сөргүүлэх эсвэл тэдний хэлснийг залруулах;</li> <li>- Оролцогчидтой ярьж байхдаа захирах, эсвэл ивээлдээ авч буй мэт хандахгүй байх.</li> </ul> <p><b>Тэмдэглэл хөтлөгч:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Тэмдэглэлийг гаргацтай, ойлгомжтой хийх,</li> <li>- Тэмдэглэлийг хөтлөхдөө судалгаанд оролцогч хэлсэн үгэндээ итгэлтэй ба эргэлзэж байсан эсэх сэтгэл хөдлөлийн байдал, ямар дохио зангаа ашиглаж байсан зэргээр тэмдэглэлийг баяжуулахад анхаарах,</li> </ul>
1	Өнгөрсөн хугацаанд таны ажиглалтаар төрийн байгууллагад (эсвэл таны ажилладаг байгууллагад) ямар хэлбэрийн ёс зүйн зөрчил түгээмэл гардаг вэ?	
<b>ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙН ШАЛТГААН</b>		
2	Дээрх ёс зүйн зөрчлүүдийг ямар шалтгаантай гэж Та үзэж байна вэ?	
3	Таны бодож, төсөөлж байгаагаар “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай” хуульд заасан ёс зүйн хэм хэмжээнээс алийг нь төрийн албан хаагчид зөрчих магадлал хамгийн их байна вэ? Яагаад?	
<b>ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛ</b>		
4	Таны бодлоор төрийн албанд ёс зүйн зөрчил гарахад хамгийн их нөлөөлж байгаа хүчин зүйлүүд юу вэ? Тодорхой жишээ байна уу?	
<b>ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙН ӨНӨӨГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ</b>		
5	Төрийн албаны ёс зүйн зөрчлийн өнөөгийн байдлыг Та хэрхэн тодорхойлж байна вэ?	

<b>ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛӨӨС СЭРГИЙЛЭХ БОЛОМЖ</b>	
<b>6</b>	Төрийн албан хаагчдыг ёс зүйн зөрчил гаргахаас сэргийлэх зорилгоор ямар арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх нь үр дүнтэй байж болох вэ?
<b>7</b>	Та бүхэнд ярилцсан асуудалтай холбоотой нэмж хэлэх санал, бодол байна уу? (Оролцогчдын санал, дүгнэлтийг товчлон дүгнэх)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Чухал үнэтэй мэдээллийг анхаарахгүй өнгөрөхөөс сэрэмжлэх,</li> <li>- Мэдээллээ бататгаж, шалгаж байх</li> <li>- Хариулт нэмэхгүй байх</li> </ul> <p><b>Ажиглагч:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Судалгааны заавар, асуултын дарааллыг аль болох өөрчлөхгүй байхад хяналт тавих</li> <li>- Асуултын хариулттай санал нийлж байгаа үгүй тухай өөрийн санаа оноог илэрхийлэхгүй байх</li> </ul>	
<b>Талархал илэрхийлж, ярилцлагыг дуусгана.</b>	

**СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮНГ НЭГТГЭН ДҮГНЭХ ХҮСНЭГТИЙН ЖИШЭЭ**

№	Судлагдаж буй асуудал / үзүүлэлт	Анкетийн судалгаа (тоон өгөгдөл)	Гүнзгийрүүлсэн ярилцлага (чанарын тайлбар)	Фокус бүлгийн ярилцлага (хамтын хандлага)	Баримт бичгийн шинжилгээ (кейс, гомдол)	Нэгтгэсэн дүгнэлт
1	Ёс зүйн зөрчлийн нийтлэг хэлбэр	(ж.нь: % өндөр, дундаж үнэлгээ)	(оролцогчдын тайлбар, жишээ)	(нийтлэг санал, маргаантай байр суурь)	(давтамжтай кейс, шийдвэр)	Тоон, чанарын өгөгдөл хоорондоо (давхцсан / зөрсөн) байдал
2	Ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан					
3	Нөлөөлөх хүчин зүйлс (хувь хүн)					
4	Нөлөөлөх хүчин зүйлс (байгууллага)					
5	Хууль, зохицуулалтын сул тал					
6	Ёс зүйн удирдлагын механизмын үр нөлөө					
7	Иргэдэд үзүүлж буй нөлөөлөл					
8	Урьдчилан сэргийлэх боломж, санал					