

Эрдэм шинжилгээний өгүүлэл
УДК 350.822.2
DOI 10.18101/2949-1657-2024-4-10-27

Төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүйн байдлыг үнэлэх арга зүй, аргачлал

© **Жаргалсайхан Батжаргал**
ШУА-ийн Философийн хүрээлэн
Социологийн салбарын эрхлэгч, ЭШДЭА
МУИС-ийн Социологи, Нийгмийн ажлын тэнхим, докторант
Монгол Улс, Улаанбаатар
batjargalj@mas.ac.mn; jargalbj999@gmail.com

Хураангуй. Төрийн албан хаагчдын хариуцлага, мэдлэг чадвар, ёс зүйн байдлын талаар иргэд хэрхэн үнэлж буйг судлан, үнэлгээг индексийн аргаар тодорхойлсон арга зүй, аргачлалыг эл өгүүлэлд авч үзэв. Төрийн албан хаагчдын хариуцлага, мэдлэг чадвар, ёс зүйн байдлыг 3 багц шалгуур үзүүлэлтээр тодорхойлж, иргэдээс судалгаа авч үнэлүүлэн, мэдээллийг боловсруулж, дэд индекс, нэгдсэн индексийг тооцсон. Индексийн шалгуур үзүүлэлтийг а) судалгааны ажлын зорилго, сэдэв, зарчимд нийцсэн байх, б) мэдээллийг цуглуулахад хялбар байх, в) найдвартай байдлыг хангасан байх, г) хэмжүүр үнэлгээний суурь зарчимд суурилсан, үнэлэх боломжтой байх гэсэн хүчин зүйлийг харгалзан үзэж боловсруулсан болно.

Үзүүлэлт тус бүрийн индекс болон хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүйн дэд индекс, эцэст нь төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүйн нэгдсэн индексийг дүүрэг бүрээр болон хотын хэмжээнд тооцоолсны эцэст амьжиргааны түвшний баталгаажих түвшнээс дээгүүр ба доогуур бүлэг, гэр хороололд амьдардаг, орон сууцны хороололд болон холимог хороололд амьдардаг иргэд, тусгай дунд, түүнээс дээш, бүрэн дунд, түүнээс доош боловсролтой бүлгээр харьцуулан шинжлэв.

Түлхүүр үг: төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүй, дэд индекс, нэгдсэн индекс.

Талархал

Хотын хөгжлийн индексийг тооцох судалгааны ажлыг санхүүжүүлсэн Нийслэлийн Бодлогын судалгаа, шинжилгээний төвд, судалгааны ажлыг эрхлэн гүйцэтгэсэн ШУА-ийн Философийн хүрээлэнгийн Социологийн салбарын эрдэм шинжилгээний ажилтнууд, гэрээт судлаачид, судалгаанд идэвхтэй оролцсон нийт иргэдэд талархал илэрхийлье.

Ишлэл

Жаргалсайхан Батжаргал. Төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүйн байдлыг үнэлэх арга зүй, аргачлал // Зүүн зүгийн вектор: түүх, нийгэм, улс. 2024:4: 10–27 (монгол хэл дээр)

Танилцуулга

Бид энэхүү судалгааны хүрээнд төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар, чадавх, ёс зүйн байдлыг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг НҮБ-аас дэвшүүлсэн Хотын сайн засаглалын зарчим, хотын хөгжлийн индекс, АСДҮОУХ-ийн боловсруулсан төрийн үйлчилгээний ардчилсан эгэх хариуцлагыг үнэлэх арга зүйд үндэслэн боловсруулсан.

Хотын сайн засаглал нь үр ашиг, эрх тэгш байдал, хариуцлага, оролцоо, аюулгүй байдлын зарчмыг хэрэгжүүлснээр хангагдана гэсэн үзэл баримтлал бий. ...Санхүүгийн удирдлага, төлөвлөлт, үйлчилгээ үзүүлэх, иргэний нийгмийн тулгамдсан асуудалд хариу арга хэмжээ авах зэрэгт институцийн үр ашгийг бий болгох механизм (*үр ашиг*), ... хотын амьдралын үндсэн хэрэгцээг шударга хүртээмжтэй байлгах, институцийн тэргүүлэх чиглэлүүд нь ядууст чиглэсэн бодлого, үндсэн үйлчилгээнд хариу үйлдэл үзүүлэх тогтсон механизм (*эрх тэгш байдал*), ...*ил тод байдал, хууль дээдлэх, хариу үйлдэл үзүүлэх (хариуцлага), ...иргэний, зөвшилцлийн чиг баримжаа, иргэний оролцоо* иргэдийн оролцоотой шийдвэр гаргах үйл явц (*оролцоо*), ...иргэдийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, байгаль орчны аюулгүй байдлыг хангах хангалттай механизм, тогтолцоо (*аюулгүй байдал*)-г(Global Campaign on Urban Governance, Global Urban Observatory, 2004) хангах нь сайн засаглалын үндсэн зорилт юм.

“Төрийн үйлчилгээний ардчилсан эгэх хариуцлагыг үнэлэх” арга зүй, аргачлал нь төрийн албан хаагчид “иргэдэд дээд зэргийн чанартай үйлчилгээ үзүүлэх учиртай, хэрэв чадахгүй бол гарах үр дагаврыг хариуцна гэдгийг иш үндэс болгодог”. Иргэд, тэдний төлөөлөгчид төрийн үйлчилгээний талаар асуулт тавьж, санал хүсэлтээ илэрхийлж, харин улс төрийн албан тушаалтан, үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллага, ажилтан тухайн санал хүсэлтийн дагуу ажиллаж, үр дагаврыг нь амсаж байвал төрийн үйлчилгээнд ардчилсан эгэх хариуцлага байна гэж үздэг. Ардчилсан эгэх хариуцлагыг хариулт өгөх боломжтой байх, хариуцан тайлагнах, хариу үйлдэл шуурхай байх, идэвх санаачлагатай байх, хууль дүрэм журам сахиулах, албадан хэрэгжүүлэх, оролцоо, ил тод байдлыг хангаж буй эсэхээр хэмждэг(Helena B. Alberto F.G, Jorge V.M, 2014).

Хариулт өгөх боломжтой байх нь засаг төр гаргасан шийдвэрээ олон нийтэд тайлбарлаж зөвтгөх үүргээ хэр биелүүлж байгааг; *хариу үйлдэл шуурхай байх /зөвлөлдөх/* гэдэг нь төрийн албан хаагч бодлого, хууль батлагдахаас өмнө тэдгээрийн агуулга иргэд, тэдний төлөөлөгчдийн үзэл бодол, эрэлт хэрэгцээнд нийцэж буй эсэх, хүний эрхийн зарчмуудыг тусгаж буй эсэхийг тэднээс асууж лавлах боломж гаргадаг эсэхийг; *хууль дүрэм журам сахиулах, албадан хэрэгжүүлэх* нь үүрэг хүлээсэн талд учирч болох бөгөөд хариу өгөх ёстой албан ёсны болон албан бус үр дагаврыг; *үйл ажиллагаагаа тайлагнах үүрэг* нь аливаа засгийн газар гаргасан шийдвэрээ олон нийтэд тайлбарлаж зөвтгөх үүргээ хэр зэрэг биелүүлж байгааг; *идэвх санаачилга* гэдэг нь аливаа бодлого эсвэл хуулийн агуулгад иргэд эсвэл тэдний төлөөлөгчдийн үзэл бодол, эрэлт хэрэгцээ эсвэл хүний эрхийн зарчмуудыг тусгахын тулд төрийн албан хаагч үүнийг батлахаас өмнө тэдэнтэй зөвшилцөх цаг зав гаргадаг эсэхийг тус тус илэрхийлдэг. *Оролцоо* эвлэлдэн нэгдэх, үзэл бодлоо илэрхийлэх, бодлогын процессын талаар нөлөөлөх хүний эрхийг үүсгэдэг бол *ил тод байдал* нь үйл ажиллагаа, төлөвлөлт, төр, иргэдийн хооронд эсвэл нэг төрийн байгууллагууд хоорондын удирдлага, үүрэг амлалтын талаар нээлттэй, үнэн зөв, хүртээмжтэй мэдээлэл авах боломж юм (Helena B. Alberto F.G, Jorge V.M, 2014). Үүнийг төрийн албан хаагчдын ёс зүйн байдлын дэд индексийн хүрээнд хамааруулж авч үзсэн.

Мөн судалгааны арга зүйн хүрээнд хууль эрх зүйн баримт бичигт судлах асуудал хэрхэн тусгагдаж, ямар агуулгаар хэрхэн томъёологдсон болон судлагдсан байдлыг авч үзэж, нөхцөл байдлын тандалт судалгаа хийсэн.

Олон улсын болон үндэсний эрх зүйн баримт бичгүүдэд судлан буй сэдэвт холбогдох дараах агуулга, зүйл заалтууд тусгагдсан байна. 2003 онд батлагдсан НҮБ-ын Авилгын эсрэг конвенц (НҮБАЭК)-ийн 8 дугаар зүйлд нийтийн албан тушаалтны ёс зүйн дүрмийн заалт орсон бөгөөд “Авилгатай тэмцэхийн тулд оролцогч улс бүр эрх зүйн тогтолцооныхоо тулгуур зарчимд нийцүүлэн төрийн албан тушаалтныхаа шударга, үнэнч, хариуцлагатай байх явдлыг бусад зарчмын хамт эрх зүйн тогтолцооныхоо тулгуур зарчимд нийцүүлэн хөхиүлэн дэмжинэ” мөн “Оролцогч улс бүр нийтийн чиг үүргийг зөв, нэр төртэй, зохих ёсоор биелүүлэх ёс зүйн дүрэм буюу жишгийг өөрийн байгууллагын болон эрх зүйн тогтолцооныхоо хүрээнд хэрэглэхийг чармайна” хэмээн тунхагласан (УИХ, 2003, р. 7).

“Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”-ын 3.3.2.6-д “төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүй, мэдлэг, чадварын шалгуурыг олон улсын жишигт нийцүүлэн шинэчилж, цалин, хангамжийг нэмэгдүүлж, тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлнэ”, 3.3.2.7-д “төрийн албан хаагчид ...мэргэжлийн ур чадвараа байнга дээшлүүлэх, шударгаар өрсөлдөх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлж, сонирхлын зөрчлийг хуулиар хязгаарлана” гэж заасан (УИХ, Монгол улсын үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал). Төрийн албан хаагчдын ажил үүрэг, хариуцлага, биеэ авч явах байдал, ёс зүйн талаар Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”, төрийн албаны зарчим, стандартыг тодорхойлж өгсөн “Төрийн албаны хууль” үйлчилж байна. Төрийн албанд Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 1.2 дахь хэсэгт заасан ардчилсан ёс, шударга ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль дээдлэх зарчмаас (УИХ, Монгол улсын Үндсэн хууль, 1990) гадна ард түмэнд үйлчлэх; мэргэшсэн, тогтвортой байх; улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагч улс төрийн нам, эвслийн үйл ажиллагаанаас ангид байх; Монгол Улсын иргэн төрийн алба хаах адил тэгш боломжоор хангагдах; төрийн жинхэнэ албан тушаалд иргэнийг томилохдоо гагцхүү чадахуйн зарчмыг баримтлах; ил тод байх; ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх; захирах, захирагдах ёсыг баримтлах (УИХ, Төрийн албаны тухай хууль, 2017), хүнлэг, энэрэнгүй; үнэнч, шударга; хариуцлагатай байх; манлайлах; хамтач байх ёс зүйн зарчмыг баримтлахын зэрэгцээ үйл ажиллагаандаа ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахин мөрдөхөөр заажээ (УИХ, Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль, 2023). Төрийн албаны стандарт нь төрийн байгууллага чиг үүргээ, төрийн албан хаагч албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх, төрийн үйлчилгээний үр ашиг, үр нөлөөг дээшлүүлэхэд чиглэсэн менежментийн үйл ажиллагаанд тавих шаардлагыг тогтооно (УИХ, Төрийн албаны тухай хууль, 2017).

Транспэрэнси Интернэшнл байгууллагаас гаргадаг авилгалын төсөөллийн индексээр манай улс 2023 онд 33 оноо авсан бөгөөд 2012-2023 онд дунджаар 36.17 оноо авсан нь илүү их авилгалд автсаныг харуулж буй үр дүн юм.

Авилгалд хамгийн их автсан салбар, албан тушаалтанг судалгаанд оролцогчдоор нэрлүүлэхэд 2013 онд төрийн албан хаагчид 1-рт (судалгаанд оролцогчдын 77 хувийн саналаар), 2020 онд (30 хувь) 4-рт нэрлэгдсэн (АТГ, 2023).

Монгол Улс дахь авилгалын үндсэн шалтгаан нөхцөлийг цалин, орлого бага, төрийн байгууллагын хүнд суртал, хувь хүний ёс суртахуун, ёс зүйгүй байдал,

хуулийн хэрэгжилт сул, авлига өгсөн авсан хүнд хариуцлага тооцдоггүй байдал, албан тушаалаа урвуулан ашигладаг байдал, иргэдийн мэдлэг сул, мэдээлэл муу байдал, танил талын нөлөө, төр засаг, нийгмийн буруу тогтолцоо, ажлаа хурдан бүтээх гэсэн сэтгэл, хувийн ашиг сонирхол, нам, улс төрийн нөлөө, төрийн албан хаагчийн боловсрол, мэдлэг, ур чадвар дутмаг байдал, ил тод бус байдал, ажилд орохын тулд өгдөг гэсэн судалгааны үр дүн мөн гарчээ (SICA ТББ, Бодлогын шийдэл ХХК, 2022)

Төрийн албан хаагчид өөрийн мэдлэг чадварыг ажлынхаа шаардлагад бүрэн нийцсэн, ажлаа хэнээр ч хэлүүлэлтгүй бие даан хийх чадвартай гэвч...улс төрийн болон өөр бусад шахалт шаардлагаар боловсон хүчнийг байнга халж сольж, дээр нь төрийн албанд чадвар муутай хүнийг шахах нь гаарснаар төрийн алба мэдлэг чадвартай боловсон хүчний хомсдолд орж байна (Хэрлэн Б, Түдэв Ш, Санжмятав Ч, 2018) хэмээн төрийн албанд тулгамдаад буй асуудлыг тодорхойлсон.

Тэгвэл тэд хүлээсэн үүргээ хэр гүйцэтгэж байна, хэр хариуцлагатай байна вэ? “Төрийн албан хаагчдын (нийгмийн халамжийн үйлчилгээ үзүүлэгч) ажлын хариуцлага, мэдлэг ур чадварын талаар хийгдсэн өөр нэг судалгааны үр дүнгээр иргэдийн санал гомдлыг хүлээн авах, хариу өгөх механизм бүрдсэн хэдий ч үүрэг хүлээгч тал буюу /төрийн албан хаагчид, төрийн алба/ шийдвэрээ хариу тайлагнах, мэдэгдэх байдал дутмаг. Үүрэг хүлээгч тал санал гомдлыг 73 хувьд нь тухай бүрт, 13 хувьд нь цаг алдаж шийдвэрлэдэг харин 9 хувьд нь шийдвэрлэж өгч чаддаггүй. Бодлого, хууль батлагдахаас өмнө тэдгээрийн агуулгад иргэдийн санал хүсэлт, эрэлт хэрэгцээг тусгах нь ховор. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 31.3% нь нийгмийн халамжийн ажилтнуудыг санал, гомдлыг түргэн шуурхай шийдвэрлэдэг” гэж хариулжээ(Улаанбаатар хотын төрийн үйлчилгээний ардчилсан эгэх хариуцлагыг үнэлэх үнэлгээ, 2019).

“Иргэд, аж ахуй нэгжийн төлөөлөл төрийн байгууллагуудын ил тод байдлыг 60.2, хариуцлагатай байдлыг 67.3 гэж үнэлсэн нь байгууллагын ил тод байдал нь хариуцлагатай байдлаас доогуур байгааг харуулж байна. ...төрийн албан хаагчид төрийн үйлчилгээг үзүүлэхдээ хүчин чармайлт бага гаргадаг, ёс зүйгүй үйлдэл гаргадаг нь аймаг, нийслэлийн ЗДТГ-ын хэмжээнд их байлаа(SICA ТББ, Бодлогын шийдэл ХХК, 2022).

Судалгаанд оролцогчдоос авилгалын шууд тохиолдлын талаар тодруулахад 6.1 хувь нь төрийн албан хаагчдад албан үүргээ гүйцэтгэсний төлөө нэмэлт төлбөр өгч байсан, 6.3 хувь нь төрийн албан хаагчдад шууд болон шууд бус байдлаар бэлэг өгсөн, 3.8 хувь нь тухайн төрийн албан хаагчдад албан үүрэгтэй нь холбоотойгоор хандив, санхүүгийн бусад тусламж үзүүлсэн гэж хариулжээ. Энэхүү үр дүнг 2021 оны үр дүнтэй харьцуулахад төрийн албан хаагчдад албан үүргээ гүйцэтгэсний төлөө нэмэлт төлбөр өгч байгаа тохиолдлын тоо хэвээр, шууд болон шууд бус байдлаар бэлэг өгч байгаа тохиолдол 0.9 оноогоор буурсан бол хандив, бусад санхүүгийн туслалцаа үзүүлсэн тохиолдол 0.5 оноогоор өсжээ(SICA ТББ, Бодлогын шийдэл ХХК, 2022). Мөн төрийн байгууллагын албан хаагчдын дунд албан үүргээ ил тодоор гүйцэтгэдэггүй, хувийн ашиг сонирхлоо дээгүүр тавьдаг, бусдын нөлөөнд автдаг, төрийн байгууллагуудын дунд авилгалыг хянах дотоод хяналтын механизм бүрэн бүрэлдээгүй байдаг(SICA ТББ, Бодлогын шийдэл ХХК, 2022) гэх зэрэг асуудлууд байсаар байгааг судлаачид гаргаж тавьжээ.

Авилгал, төрийн албан хаагчдын дундах ёс зүйгүй байдал, эрх мэдэл албан тушаалын байдлаа урвуулан ашиглах, төрийн албанд мэдлэг чадвараар бус улс төрийн томилгоо, шагналаар очих болсноор төрийн албаны нэр хүнд, төрд итгэх иргэдийн итгэл буурсаар ирсэн нь засаглалын болон нийгмийн тогтворгүй байдалд хөтлөх аюултай. Иймд төрийн албан хаагчдын хариуцлага, мэдлэг чадвар, ёс зүйн асуудлыг хөндөж анхаарах, судлаж танин мэдэх, бодлогоор зохицуулах, өөрчлөж сайжруулах зайлшгүй шаардлага тулгарч байна.

Бид дээр дурьдсан болон бусад судалгааны үндсэн дээр Улаанбаатар хотын төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадавх, ёс зүйн байдлыг иргэдийн үнэлгээнд тулгуурлан тодорхойлохоор зорьсон бөгөөд судалгааны хүрээнд төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадавх, ёс зүйн байдалд иргэдийн үнэлгээ сөрөг байна хэмээн таамаглал дэвшүүлсэн.

Судалгааны үр дүнд *нийслэлийн төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүй* гэсэн үзүүлэлтүүдээр нэгдсэн болон дэд индексийг тооцох арга зүй, аргачлал боловсруулан, шалгуур үзүүлэлтүүдийг тодорхойлон нийслэлийн 9 дүүргийн 669 хүнээс үнэлгээний судалгаа авч, индексийн тооцооллыг хийн, 9 дүүргээр харьцуулан гаргав.

Судалгааны арга зүй

Арга зүйн хүрээнд 1) олон улсын болон үндэсний эрх зүйн баримт бичгүүд; 2) хотын засаглалын индекс, хотын хөгжлийн индекс, ёс зүйн индекс тооцоолох арга зүй, аргачлалууд, 3) төрийн албан хаагчдын талаар өмнө хийгдсэн судалгааны үр дүн, 4) АСДҮОУХ-гийн боловсруулсан төрийн үйлчилгээний ардчилсан эгэх хариуцлагыг үнэлэх арга зүй аргачлалд¹ үндэслэн ойлголт, шалгуур үзүүлэлтийн хамрах хүрээг тодорхойлж, арга зүй, аргачлалаа боловсруулав. 3 багц, 42 шалгуур үзүүлэлт боловсруулж, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтүүдийг тодорхойлон, үнэлгээний судалгаа авч, мэдээллийг боловсруулан индексийг тооцсон.

Шалгуур үзүүлэлтийн хамрах хүрээ

Шалгуур үзүүлэлтүүдийг сонгох үндэс нь НҮБ-аас зөвлөмж болгосон хотын сайн засаглалын үр ашиг, эрх тэгш байдал, хариуцлага, оролцоо, аюулгүй байдал гэсэн 5 зарчим, үйл ажиллагаагаа тайлагнадаг байх, нийцтэй байх, албаддаг байх явдал гэсэн ардчилсан эгэх хариуцлагын гурван зарчим, ил тод байдал, оролцоо гэсэн нэмэлт 2 зарчим, Төрийн албаны хууль, Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хуулинд заасан төрийн албан хаагчийн зарчим, хэм хэмжээ юм. Эдгээрийн хүрээнд төрийн албан хаагчийн хариуцлага, ёс зүй, мэдлэг ур чадвар, чадавхийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүдийг тодорхойлов.

Шалгуур үзүүлэлтүүдийн найдвартай байдал

Төрийн албан хаагчдын хариуцлагын үнэлгээ, чадвар чадавхийн үнэлгээ, ёс зүйн үнэлгээг хэмжсэн 42 илтгүүрийг сонгон, “Бүлэглэгдсэн хувьсагчийн гол хэсгийн шинжилгээний арга” (САТСА)-аар хамгийн өндөр статистик ач холбогдолтой хувьсагчдыг тодорхойлов. (Ц.Пүрэв, 2024) Шинжилгээний үр дүнд гол хэсгийн ачаалал нь 0,3–аас их, хэмжээс нь нэг байхад Кронбахын альфа 0,7–

¹ ФХ-ийн Социологийн салбараас 2017-2019 онд IDEA-ийн боловсруулсан “Төрийн үйлчилгээний ардчилсан эгэх хариуцлагыг үнэлэх арга зүй, аргачлалд үндэслэн Улаанбаатар хотын төрийн үйлчилгээний ардчилсан эгэх хариуцлагын үнэлгээ судалгааны ажил хийсэн.

аас их байх шалгуур үзүүлэлтийг сонгож авсан. Илтгүүр тус бүрийн эерэг утгын тархалтын хувийг хүснэгтээр гаргасан (хүснэгт 1-ийг үзнэ үү).

“Бүлэглэгдсэн хувьсагчийн гол хэсгийн шинжилгээний арга”-аар эхлээд дэд индекс тооцох бүлэг үзүүлэлтүүдийг шинжилж, шалгуурт нийцээгүй үзүүлэлтийг хасав. Дараа нь нэгдсэн индексийн шинжилгээнд орох бүх үзүүлэлтүүдийг дахин шинжилж үзүүлэлт тус бүрийг ач холбогдолтой эсэхийг тогтоосон.

Мэдээллийн эх үүсвэр

“Нийслэлийн хөгжлийн индекс” сэдэвт судалгааны мэдээллийг индекс боловсруулахад ашиглалаа. Тус судалгааны мэдээллийг Философийн хүрээлэнгийн Социологийн салбарын ЭША-ууд, гэрээт судлаачид хамтран 2023 оны 11 дүгээр сарын 24-өөс 12 дугаар сарын 8-ны хооронд нийслэл хотын харьяалал бүхий 700-аад респондентоос бүтэцлэгдсэн сурвалжлагын аргаар мэдээлэл цуглуулж чанарын шаардлага хангасан 669 хүний мэдээлэлд боловсруулалт хийн, индексийн аргаар тооцоолж, үр дүнг гаргасан.

Мэдээллийн шинжилгээ

Үзүүлэлт бүрийн үнэлгээг тооцохдоо эрэмбийн шкал бүхий утгыг (-1, 0, +1) гэсэн нэгдсэн үнэлгээнд шилжүүлэн, дараах томъёог ашиглан гаргасан.

$$Y = \frac{A_1 \times (-1) + A_2 \times 0 + A_3 \times 1}{A_1 + A_2 + A_3}$$

Y- Үнэлгээ

A₁ – Маш муу, муу гэж хариулсан респондентын тоо

A₂ – Дунд зэрэг гэж хариулсан респондентын тоо

A₃ – Маш сайн, сайн гэж хариулсан респондентын тоо

Тухайлбал, “q46_8. Санхүүгийн зарцуулалтыг иргэдэд тайлагнадаг” гэсэн үзүүлэлт хамгийн доогуур (-0.47), “q48_1_dem. Эрүүл мэндийн үйлчилгээг хэрэгцээтэй үед авч чаддаг”, үзүүлэлт хамгийн өндөр индекстэй гарав.

Шалгуур үзүүлэлтийг “-1” -ээс “1” хүртэлх утгуудаар илэрхийлсэн бөгөөд “1” нь маш сайн гүйцэтгэл, үнэлгээг, “0” дунд буюу завсрын, “-1” нь муу гүйцэтгэл, муу үнэлгээг илэрхийлж байна. Төрийн албан хаагчдын хариуцлага, мэдлэг чадавх, ёс зүйн нэгдсэн индексийг тооцохдоо хариуцлагын, чадвар чадавхийн, ёс зүйн гэсэн 3 дэд индексийн арифметик дунджаар буюу дараах томъёог ашигласан.

$$ТАХ НИ = \frac{ДИ_1 + ДИ_2 + ДИ_3}{3}$$

ТАХ НИ — Төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүйн нэгдсэн индекс

ДИ₁ — Төрийн албан хаагчдын хариуцлагын дэд индекс

ДИ₂ — Төрийн албан хаагчдын чадвар чадавхийн дэд индекс

ДИ₃ — Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн дэд индекс

Төрийн албан хаагчдын хариуцлагыг үнэлэхдээ хариу өгөх, үйл ажиллагаагаа тайлагнах, иргэд олон нийттэй зөвлөлдөх, идэвх санаачлагатай байх (иргэд олон нийттэй зөвлөлдөх боломж хангагдсан эсэх), хариу үйлдэл шуурхай байдлын үнэлгээ, хууль журам сахиулах, албадан хэрэгжүүлэх, үр дагаврыг хариуцуулах боломж, ТАХ-дын үзүүлж буй үйлчилгээний үр дүн, хүртээмжийн үнэлгээ,

иргэдийн оролцооны үнэлгээг суурь үзүүлэлт болгон авч индекс тооцсон. Төрийн албан хаагчдын чадвар чадавхийн дэд индексийг тооцохдоо ТАХ-дын ажил үйлчилгээ үзүүлэхэд шаардагдах мэдлэг чадвар, чадавхийн байдлыг тэдний хариуцлага хүлээх, биеэ авч явах, мэргэжлийн болон ерөнхий чадвар, харилцааны болон ажил үүргээ хариуцах чадвар гэсэн үзүүлэлтүүдээр хэмжихээр эдгээр үзүүлэлтүүдийг иргэдээр үнэлүүлж индекс тооцох суурь үзүүлэлт болгов. Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн байдлыг үнэлэхдээ мөн ардчилсан эгэх хариуцлагын зарчим болон төрийн албан хаагчдын ёс зүйн хуулийн зарчим шаардлагад үндэслэн төрийн албан хаагчид ажил үйлчилгээ үзүүлэхдээ иргэдийн оролцоог хангах, ил тод нээлттэй байх, ёс зүйн зарчим, хуулийг баримтлах, хариуцан тайлагнах хүсэл эрмэлзэл хэр байдаг гэж иргэд үнэлж байгааг суурь үзүүлэлт болгон авч индекс тооцсон (хүснэгт 1).

Хүснэгт 1

Төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүйн нэгдсэн индексийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүд, бүрэлдэхүүн хэсгийн ачаалал, эерэг үзүүлэлт, хувиар

№	Үүрэг, зарчим			Бүрэлдэхүүн хэсгүүдийн ачаалал	Эерэг үзүүлэлтийн хувь
I. ТАХ-дын хариуцлагын дэд индексийн шалгуур үзүүлэлтүүд					
1	Хариу өгөх, үйл ажиллагаагаа тайлагнах	1	q46_7 Ажлын үр дүнгээ иргэдэд тайлагнаж, хэлэлцүүлдэг	.620	7.9
		2	q46_8 Санхүүгийн зарцуулалтыг иргэдэд тайлагнадаг	.528	6.3
2	Иргэд, олон нийттэй зөвлөлдөх, идэвх санаачлагатай байх /ийм боломж хангагдаж буй эсэх/	3	q47_3 Иргэдийн гомдол саналыг хүлээж авах	.732	22.5
		4	q47_4 Иргэдийн хэрэгцээг сонсож хүлээж авах	.773	20.4
		5	q47_6 Хэрэглэгч төвтэй үйлчилгээ нэвтрүүлэх	.677	16.8
		6	q46_5 Бодлого боловсруулахдаа иргэдийн дунд хэлэлцүүлдэг	.598	11.8
		7	q46_6 Шийдвэр гаргахдаа иргэдийн саналыг тусгадаг	.646	10.1
		8	q46_9 Төсөв хэлэлцүүлэхэд иргэдийн саналыг авдаг	.589	7.1
		9	q47_5 Иргэдийн санал, хэрэгцээг тусгаж ажил болгох	.702	11.7
3	ТАХ-дын хариу үйлдэл шуурхай байдлын үнэлгээ	10	q46_2 Хүнд суртал, чирэгдэл гаргадаггүй	.496	21.8
		11	q48_5_burea Нийтийн тээврийн үйлчилгээг чирэгдэлгүй авч чаддаг		
		12	q48_7_burea Лавлагаа мэдээллийн үйлчилгээг чирэгдэлгүй авч чаддаг	.307	64.8

Жаргалсайхан Батжаргал. Төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүйн байдлыг үнэлэх арга зүй, аргачлал

		13	q48_8_burea Улсын бүртгэлийн үйлчилгээг чирэгдэлгүй авч чаддаг	.340	58.8
4	Хууль журам сахиулах, албадан хэрэгжүүлэх/үр дагаврыг хариуцуулах боломж/	14	q47_7 Мэргэжилтэнг шийтгэх эсвэл сайшаахад иргэдийн нөлөөлөх боломж	.590	11.6
		15	q46_1 Бусдад шаардлага тавьж хариуцлага тооцож чаддаг	.616	25.0
		16	q46_10 Засаг захиргааны байгууллага дахь авлигыг шалгах	.481	8.7
		17	q46_11 Байнгын хараат бус аудит хийх	.438	9.3
		18	q46_12 Хяналт, шалгалтын дагуу хариуцлага тооцох	.506	11.7
5	ТАХ-дын үзүүлж буй үйлчилгээний хүртээмж/үр дүн	19	q48_1_dem ЭМ-ийн үйлчилгээг хэрэгцээтэй үед авч чаддаг	.339	78.0
		20	q48_2_dem Боловсролын үйлчилгээг хэрэгцээтэй үед авч чаддаг		
		21	q48_3_dem Хууль зүйн үйлчилгээг хэрэгцээтэй үед авч чаддаг	.351	51.7
		22	q48_4_dem Нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хэрэгцээтэй үед авч чаддаг	.391	61.9
		23	q48_5_dem Нийтийн тээврийн үйлчилгээг хэрэгцээтэй үед авч чаддаг		
		24	q48_7_dem Лавлагаа мэдээллийн үйлчилгээг хэрэгцээтэй үед авч чаддаг	.366	75.2
		25	q48_8_dem Улсын бүртгэлийн үйлчилгээг хэрэгцээтэй үед авч чаддаг		
6	Иргэдийн оролцооны үнэлгээ	26	q46_13 ИНХ-ийн сонгуульд оролцдог	.320	22.6
		27	q46_14 ИНХ-ын үйл ажиллагаанд оролцдог	.389	10.8
II. ТАХ-дын чадвар чадавхийн дэд индексийн шалгуур үзүүлэлтүүд					
1	Хариуцлага хүлээх	1	q45_5 Хариуцлага хүлээх чадвартай	.732	16.6
2	Биеэ авч явах	2	q45_6 Иргэдэд үлгэр дууриал болж чаддаг	.754	15.5
3	Мэргэжлийн	3	q45_7 Мэргэжлийн ур чадвар	.716	31.4
4	Ерөнхий чадвар	4	q45_8 Мэргэжилтнүүдийн бичгийн чадвар	.679	35.0

5	Харилцааны	5	q45_9 Өөрийгөө илэрхийлэх харилцааны чадвар	.729	30.6
6	Ажил үүргээ хариуцах	6	q47_2 Иргэдэд хариу тайлбар, мэдээлэл өгөх мэдлэг чадвар	.735	26.2
III. ТАХ-дын ёс зүйн дэд индексийн шалгуур үзүүлэлтүүд					
1	Оролцоо	1	q45_1 Алагчилж, ялгаварлахгүй, ижил тэгш харилцах	.718	25.6
2	Ил тод байдал	2	q45_2 Нээлттэй, ил тод байдал	.784	21.4
3	Ёс зүйн зарчим	3	q45_3 Шударга, ёс зүйтэй байдал	.787	18.0
		4	q45_4 Ашиг сонирхлын зөрчилгүй	.717	18.5
4	Хуулийг баримтлах	5	q46_3 Хууль, дүрэм журмыг баримтладаг	.570	33.1
5	Хариуцан тайлагнах	6	q46_4 Бусдын үзэл бодлыг хүндэтгэж, сонсдог	.636	19.6
		7	q47_1 Иргэдэд хариу тайлбар, мэдээлэл өгөх хүсэл эрмэлзэл	.738	26.1
Кронбах альфа коэффициент				0.951	
Хувийн утга (Eigenvalue)				13.342	

Судалгааны үр дүн

Дээр дурдсан аргачлалаар үзүүлэлт тус бүрийн индекс болон хариуцлагын, чадвар чадавх, ёс зүйн дэд индекс, эцэст нь төрийн албан хаагчдийн хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүйн нэгдсэн индексийг дүүрэг бүрээр, болон хотын хэмжээнд тооцоолсны эцэст амьжиргааны түвшний баталгаажих түвшнээс дээгүүр ба доогуур бүлэг, гэр хороололд амьдардаг, орон сууцны хороололд болон холимог хороололд амьдардаг иргэд, тусгай дунд, түүнээс дээш, бүрэн дунд, түүнээс доош боловсролтой бүлгээр иргэдийн үнэлгээ /индекс/ ямар байгааг харьцуулан шинжлэв.

Төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүйн нэгдсэн индекс

Нийслэлийн төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүйн нэгдсэн индекс (-0.07), төрийн албан хаагчдын хариуцлагын дэд индекс (-0.06), чадвар чадавхийн дэд индекс (-0.05), ёс зүйн дэд индекс (-0.08) байв. Төрийн албан хаагчдын үнэлгээ бүхэлдээ үнэлгээний дунджаас доош гарсан. Ёс зүйн дэд индекс хамгийн доогуур үзүүлэлттэй байна.

Нийслэлийн ТАХ-дын хариуцлага, чадвар чадавх,
ёс зүйн нэгдсэн индекс, дүүргээр

Индекс/хот, дүүрэг	Нэгдсэн	БГД	БЗД	ЧД	СХД	СБД	ХУД	БнД	БхД	НД
Нэгдсэн индекс	-0.07	-0.01	-0.07	-0.08	-0.16	0.07	-0.06	-0.09	0.05	-0.29
ТАХ-дын хариуцлагын дэд индекс	-0.06	-0.02	-0.05	-0.07	-0.19	-0.04	-0.09	-0.01	0.07	-0.07
ТАХ-дын чадвар чадавхийн дэд индекс	-0.05	-0.01	-0.09	-0.01	-0.10	0.16	-0.07	-0.11	0.02	-0.44
ТАХ-дын Ёс зүйн дэд индекс	-0.08	-0.00	-0.08	-0.15	-0.20	0.10	-0.01	-0.14	0.07	-0.35

Төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүйн нэгдсэн индексийг дүүргээр харьцуулж үзвэл Багахангай, Сүхбаатар дүүрэгт төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүйн нэгдсэн индекс 0.05-0.07 байгаа нь хамгийн өндөр үзүүлэлт болж буй бол Налайх, Сонгинохайрхан дүүрэг бусдаас эрс муу үзүүлэлттэй байна. Баянзүрх дүүргийн индекс хотын нэгдсэн индекстэй адил (-0.07) байгаа бол Баянгол дүүрэг хотын нэгдсэн индексээс 0,06 пунктээр илүү сайн үзүүлэлттэй, Багануур, Хан-Уул, Чингэлтэй дүүргийн индекс хотын нэгдсэн индекст ойр, Сонгинохайрхан, Налайх дүүрэг хотын нэгдсэн индексээс 0,09-0,22 пунктээр доогуур байна.

Төрийн албан хаагчдын хариуцлагын дэд индексийн үзүүлэлтээр дүүргүүд 0,07-оос (-0,19)-ийн хооронд тархалттай байгаагаас Сонгинохайрхан дүүрэг бусдаас хамгийн тааруу (-0.19) үзүүлэлттэй, Багахангай дүүрэг 0,07 хамгийн сайн үзүүлэлттэй, бусад нь (-0,01)-(-0,07) хооронд байна. Төрийн албан хаагчдын чадвар чадавх, ёс зүйн дэд индексээр Сүхбаатар, Багахангай дүүргүүдийн индексийн утга нь эерэг үзүүлэлттэй байна. Сүхбаатар дүүрэг бусад дүүргүүдээс ТАХ-дын чадвар чадавхийн дэд индексээр 0,14-оос 0,6 пунктээр, ёс зүйн дэд индексээр 0,03-аас 0,45 пунктээр өндөр үзүүлэлттэй байна(Хотын хөгжлийн индекс, 2023).

Төрийн албан хаагчдын хариуцлагын индекс

Төрийн албан хаагчдын хариуцлагыг үнэлсэн шалгуур үзүүлэлтүүдээр хариу өгөх, үйл ажиллагаагаа тайлагнах (-0.42), иргэд олон нийттэй зөвлөлдөх, идэвх санаачлагатай байх (иргэд олон нийттэй зөвлөлдөх боломж хангагдсан эсэх (-0.30) хамгийн тааруу үнэлгээ авсан, иргэдийн оролцооны үнэлгээ мөн сөрөг үнэлгээтэй. Иргэд төрийн албан хаагчдын хариу үйлдэл шуурхай байдал (0.13), хууль журам сахиулах, албадан хэрэгжүүлэх, үр дагаврыг хариуцуулах боломж (0.21), ТАХ-дын үзүүлж буй үйлчилгээний үр дүн, хүртээмжийг (0.39) харьцангуй сайнаар үнэлжээ.

Хүснэгт 3

ТАХ-дын хариуцлагын дэд индексийн шалгуур үзүүлэлтүүд

	Индекс		Индекс
Хариу өгөх, үйл ажиллагаагаа тайлагнах	-0.42	q46_7 Ажлын үр дүнгээ иргэдэд тайлагнаж, хэлэлцүүлдэг	-0.37
		q46_8 Санхүүгийн зарцуулалтыг иргэдэд тайлагнадаг	-0.47
Иргэд, олон нийттэй зөвлөлдөх, идэвх санаачлагатай байх /ийм боломж хангагдаж буй эсэх/	-0.30	q47_3 Иргэдийн гомдол саналыг хүлээж авах	-0.14
		q47_4 Иргэдийн хэрэгцээг сонсож хүлээж авах	-0.19
		q47_6 Хэрэглэгч төвтэй үйлчилгээ нэвтрүүлэх	-0.25
		q46_5 Бодлого боловсруулахдаа иргэдийн дунд хэлэлцүүлдэг	-0.34
		q46_6 Шийдвэр гаргахдаа иргэдийн саналыг тусгадаг	-0.34
		q46_9 Төсөв хэлэлцүүлэхэд иргэдийн саналыг авдаг	-0.46
		q47_5 Иргэдийн санал, хэрэгцээг тусгаж ажил болгох	-0.41
ТАХ-дын хариу үйлдэл шуурхай байдлын үнэлгээ	0.13	q46_2 Хүнд суртал, чирэгдэл гаргадаггүй	-0.09
		q48_7_burea Лавлагаа мэдээллийн үйлчилгээг чирэгдэлгүй авч чаддаг	0.30
		q48_8_burea Улсын бүртгэлийн үйлчилгээг чирэгдэлгүй авч чаддаг	0.18
Хууль журам сахиулах, албадан хэрэгжүүлэх/үр дагаврыг хариуцуулах боломж/	0.21	q47_7 Мэргэжилтэнг шийтгэх эсвэл сайшаахад иргэдийн нөлөөлөх боломж	-0.02
		q46_1 Бусдад шаардлага тавьж хариуцлага тооцож чаддаг	0.04
		q46_10 Засаг захиргааны байгууллага дахь авлигыг шалгах	-0.40
		q46_11 Байнгын хараат бус аудит хийх	-0.37
		q46_12 Хяналт, шалгалтын дагуу хариуцлага тооцох	-0.30
ТАХ-дын үзүүлж буй үйлчилгээний хүртээмж/үр дүн	0.39	q48_1_dem Эрүүл мэндийн үйлчилгээг хэрэгцээтэй үед авч чаддаг	0.56
		q48_3_dem Хууль зүйн үйлчилгээг хэрэгцээтэй үед авч чаддаг	0.03
		q48_4_dem Нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хэрэгцээтэй үед авч чаддаг	0.24
		q48_7_dem Лавлагаа мэдээллийн үйлчилгээг хэрэгцээтэй үед авч чаддаг	0.55
		q48_8_dem Улсын бүртгэлийн үйлчилгээг хэрэгцээтэй үед авч чаддаг	0.56
Иргэдийн оролцооны үнэлгээ	-0.28	q46_13 ИНХ-ийн сонгуульд оролцдог	-0.15
		q46_14 ИНХ-ын үйл ажиллагаанд оролцдог	-0.42

Төрийн албан хаагчдын хариуцлагын дэд индексийг амьжиргааны түвшний ялгаатай бүлгээр харьцуулан үзвэл хариу өгөх, үйл ажиллагаагаа тайлагнах, иргэд олон нийттэй зөвлөлдөх, идэвх санаачлагатай байх, иргэдийн оролцооны үнэлгээ төрийн албан хаагчдын хариу үйлдэл шуурхай байдал, ТАХ-дын үзүүлж буй үйлчилгээний үр дүн, хүртээмжийг амьжиргаа харьцангуй дээгүүр бүлэг илүү доогуур үнэлсэн байв.

Хүснэгт 4

ТАХ-дын хариуцлагын дэд индексийн шалгуур үзүүлэлтүүд,
амьжиргааны түвшний ялгаатай бүлгээр

Шалгуур үзүүлэлтүүд	АБТ доогуур	АБТ дээгүүр
Хариу өгөх, үйл ажиллагаагаа тайлагнах	-0.36	-0.42
q46_7 Ажлын үр дүнгээ иргэдэд тайлагнаж, хэлэлцүүлдэг	-0.31	-0.38
q46_8 Санхүүгийн зарцуулалтыг иргэдэд тайлагнадаг	-0.41	-0.47
Иргэд, олон нийттэй зөвлөлдөх, идэвх санаачлагатай байх /ийм боломж хангагдаж буй эсэх/	-0.32	-0.30
q47_3 Иргэдийн гомдол саналыг хүлээж авах	-0.16	-0.14
q47_4 Иргэдийн хэрэгцээг сонсож хүлээж авах	-0.22	-0.19
q47_6 Хэрэглэгч төвтэй үйлчилгээ нэвтрүүлэх	-0.41	-0.23
q46_5 Бодлого боловсруулахдаа иргэдийн дунд хэлэлцүүлдэг	-0.3	-0.35
q46_6 Шийдвэр гаргахдаа иргэдийн саналыг тусгадаг	-0.32	-0.35
q46_9 Төсөв хэлэлцүүлэхэд иргэдийн саналыг авдаг	-0.42	-0.46
q47_5 Иргэдийн санал, хэрэгцээг тусгаж ажил болгох	-0.44	-0.4
ТАХ-дын хариу үйлдэл шуурхай байдлын үнэлгээ	-0.02	0.15
q46_2 Хүнд суртал, чирэгдэл гаргадаггүй	-0.21	-0.07
q48_7 burea Лавлагаа мэдээллийн үйлчилгээг чирэгдэлгүй авч чаддаг	0.07	0.33
q48_8 burea Улсын бүртгэлийн үйлчилгээг чирэгдэлгүй авч чаддаг	0.07	0.19
Хууль журам сахиулах, албадан хэрэгжүүлэх/үр дагаврыг хариуцуулах боломж/	-0.18	-0.19
q47_7 Мэргэжилтэнг шийтгэх, сайшаахад иргэдийн нөлөөлөх боломж	-0.43	-0.38
q46_1 Бусдад шаардлага тавьж хариуцлага тооцож чаддаг	0.1	0.04
q46_10 Засаг захиргааны байгууллага дахь авлигыг шалгах	0.1	0.04
q46_11 Байнгын хараат бус аудит хийх	-0.35	-0.37
q46_12 Хяналт, шалгалтын дагуу хариуцлага тооцох	-0.34	-0.29
ТАХ-дын үзүүлж буй үйлчилгээний хүртээмж/үр дүн	0.15	0.19
q48_1 dem Эрүүл мэндийн үйлчилгээг хэрэгцээтэй үед авч чаддаг	0.35	-0.59
q48_3 dem Хууль зүйн үйлчилгээг хэрэгцээтэй үед авч чаддаг	-0.36	0.09
q48_4 dem Нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хэрэгцээтэй үед авч чаддаг	0.14	0.25
q48_7 dem Лавлагаа мэдээллийн үйлчилгээг хэрэгцээтэй үед авч чаддаг	0.28	0.59
q48_8 dem Улсын бүртгэлийн үйлчилгээг хэрэгцээтэй үед авч чаддаг	0.33	0.60
Иргэдийн оролцооны үнэлгээ	-0.17	-0.30
q46_13 ИНХ-ийн сонгуульд оролцдог	-0.04	-0.17
q46_14 ИНХ-ын үйл ажиллагаанд оролцдог	-0.31	-0.43

Төрийн албан хаагчдын хариу өгөх, үйл ажиллагаагаа тайлагнах, иргэд олон нийттэй зөвлөлдөх, идэвх санаачлагатай байх, иргэдийн оролцоо, хариу үйлдэл шуурхай байдал, ТАХ-дын үзүүлж буй үйлчилгээний үр дүн, хүртээмжийг бүрэн дунд болон түүнээс доош боловсролтой бүлгийнхэн доогуур үнэлэх нь ажиглагдсан. Төрийн албан хаагчдын иргэд олон нийттэй зөвлөлдөх, идэвх санаачлагатай байх, иргэдийн оролцоо, хууль журмыг сахиулах, албадан хэрэгжүүлэхийг гэр хорооллынхны үнэлгээ орон сууц болон холимог хороололд амьдардаг хүмүүсийнхээс илүү сайн байна.

Төрийн албан хаагчдын чадвар чадавхийн индекс

Төрийн албан хаагчдын чадвар чадавхийн дэд индексийг хэмжсэн шалгуур үзүүлэлтүүдээр тодруулан авч үзвэл биеэ авч явах буюу иргэдэд үлгэр дууриал болж чаддаг эсэх, хариуцлага хүлээх чадвар дээр индексийн утга (-0.31; -0.25)

хамгийн доогуур байна. Мөн ажил үүргээ хариуцах чадвар сул байгаа аж (-0.02). Иргэд төрийн албан хаагчдын бичгийн чадвар, харилцаа, мэргэжлийн ур чадварыг үнэлсэн үнэлгээний индексийн утга эерэг гарсан ч тийм сайн үзүүлэлт биш байв.

Хүснэгт 5

ТАХ-дын чадвар чадавхийн дэд индекс

Шалгуур үзүүлэлтүүд		Индекс
Хариуцлага хүлээх	q45_5 Хариуцлага хүлээх чадвартай	-0.25
Биеэ авч явах	q45_6 Иргэдэд үлгэр дууриал болж чаддаг	-0.31
Мэргэжлийн	q45_7 Мэргэжлийн ур чадвар	0.08
Ерөнхий чадвар	q45_8 Мэргэжилтнүүдийн бичгийн чадвар	0.13
Харилцааны	q45_9 Өөрийгөө илэрхийлэх харилцааны чадвар	0.07
Ажил үүргээ хариуцах	q47_2 Иргэдэд хариу тайлбар, мэдээлэл өгөх мэдлэг чадвар	-0.02

Төрийн албан хаагчдын хариуцлага хүлээх чадвар алслагдсан дүүргүүд болон Хан-Уул, Налайх (-0.39), Багануур(-0.35), Баянзүрх, Сонгинохайрхан дүүрэгт(-0.3), биеэ авч явах чадварын үнэлгээ Налайх(-0.65), Сонгинохайрхан (-0.39), Баянгол (-0.36), Баянзүрх дүүрэгт(-0.35), Багануур (-0.30), Хан-Уул(-0.29), ерөнхий чадвар, мэргэжлийн ур чадвар, харилцааны үнэлгээний индексийн утга Налайх(-0.4; -0.25, -0.43), ажил үүргээ хариуцах буюу иргэдэд хариу тайлбар, мэдээлэл өгөх мэдлэг чадварын индексийн утга Налайх (-0.36), Багануур(-0.52) дүүрэгт тус тус хамгийн тааруу үзүүлэлттэй. Холимог хороололд амьдардаг иргэдийн үнэлгээ гэр хороолол орон сууцны хороололд амьдарч буй иргэдийнхээс илүү доогуур байна. Тухайн бүлгийн төрийн албан хаагчдын биеэ авч явах, хариуцлага хүлээх чадварын индексийн утга нь гэр хороололд амьдардаг иргэдийнхээс 0.10-0.20 пунктээр, ерөнхий чадварын үнэлгээ 0.26, харилцааны чадвар 0.22, ажил үүргээ гүйцэтгэх чадварын индексийн утга 0.27 орчим пунктээр доогуур байна.

Харьцангуй боловсрол өндөр болон доогуур бүлгийн аль аль нь төрийн албан хаагчдын биеэ авч явах чадвар, хариуцлага хүлээх чадварыг сөргөөр үнэлсэн байна. Тэр дундаа бүрэн дунд ба түүнээс доош боловсролтой хүмүүсийн бүлэг тусгай дунд болон түүнээс дээш боловсролтой иргэдийн бүлгээс 0,02-0,08 пунктээр доогуур үнэлсэн. (Хотын хөгжлийн индекс, 2023)

Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн индекс

Ёс зүйн дэд индексийг хэмжсэн үзүүлэлтүүдээс ёс зүйн зарчмыг хэрэгжүүлэх байдалд өгсөн үнэлгээний индексийн утга хамгийн доогуур (-0.21- (-0.24)) үзүүлэлттэй, дараагаар нь ил тод байдал, хуулийг баримтлах, хариуцан тайлагнах үүргийн хүрээнд гарч ирдэг бусдыг үзэл бодлыг хүндэтгэж, сонсдог (-0.08), иргэдэд хариу тайлбар, мэдээлэл өгөх хүсэл эрмэлзэлтэй эсэхийг (-0.04) үнэлсэн индексийн утгууд дараалжээ. Оролцоог хангаж тэгш хандах, үл ялгаварлах зарчмын хэрэгжилтийн индексийн утга (-0,01) байгаа нь хамгийн сайн үзүүлэлт болж байна.

Хүснэгт 6

Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн дэд индексийг хэмжсэн үзүүлэлт

Шалгуур үзүүлэлтүүд			Индекс
Оролцоог хангах, тэгш хандах	-0,01	q45_1 Алагчилж, ялгаварлахгүй, ижил тэгш харилцах	-0.01
Ил тод байдал	-0,1	q45_2 Нээлттэй, ил тод байдал	-0.1
Ёс зүйн зарчим	-0,22	q45_3 Шударга, ёс зүйтэй байдал	-0.21
		q45_4 Ашиг сонирхлын зөрчилгүй	-0.24
Хуулийг баримтлах	-0,09	q46_3 Хууль, дүрэм журмыг баримтладаг	0.09
Хариуцан тайлагнах	-0,06	q46_4 Бусдын үзэл бодлыг хүндэтгэж, сонсдог	-0.08
		q47_1 Иргэдэд хариу тайлбар, мэдээлэл өгөх хүсэл эрмэлзэл	-0.04

Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн байдлыг үнэлсэн тусгай дунд болон түүнээс дээш боловсролтой иргэдийн үнэлгээ бүрэн дунд, түүнээс доош боловсролтой иргэдийнхээс илүү дээгүүр байна. Тухайн бүлгийн төрийн албан хаагчдын хуулийг баримтлах, оролцоог хангаж, тэгш хандах, үл ялгаварлах зарчмыг баримтладаг эсэхийг үнэлсэн индексийн утга нь боловсролын түвшин доогуур бүлгийнхнээс 0.15; 0.09 пунктээр илүү байна. Мөн тухайн бүлгийнхний ёс зүйн зарчмыг хэрэгжүүлэх байдлыг үнэлсэн сөрөг үнэлгээ нь 0.08, ил тод байдлын сөрөг үнэлгээ нь 0,04 пунктээр тус тус доогуур байна. Тусгай дунд болон түүнээс дээш боловсролтой иргэд төрийн албан хаагчдыг хуулийг баримталдаг гэж үнэлж байгаа ч хариуцан тайлагнах зарчмыг хэрэгжилт нь иргэдийн сэтгэлд хүрдэггүй байна.

Төрийн албан хаагчдын оролцоог хангах, тэгш хандах, үл ялгаварлалт болон ил тод байдалд холимог хороололд амьдардаг иргэд гэр хороолол орон сууцны хороололд амьдарч буй иргэдээс илүү доогуур үнэлгээ өгчээ. Орон сууцны хороололд амьдарч буй иргэд төрийн албан хаагчдын ёс зүй, бусдыг хүндэтгэж сонсдог, иргэдэд хариу тайлбар мэдээлэл өгөх хүсэл эрмэлзэлтэй эсэхийг үнэлсэн индексийн утга нь гэр хороололд амьдардаг иргэдийнхээс 0.07, 0.12 пунктээр, холимог хорооллын иргэдийн үнэлгээнээс 0.13, 0.06 пунктээр доогуур байна. Амьжиргааны баталгаажих түвшнээс доогуур орлоготой бүлгийнхний төрийн албан хаагчдын ёс зүйн байдлын үнэлгээ орлогын нөгөө бүлгээс бүх шалгуур үзүүлэлтүүдээр доогуур байна. Амьжиргааны баталгаажих түвшнээс дээгүүр орлоготой бүлгийнхэн төрийн албан хаагчдын хуулийг баримтлах, оролцоог хангах, үл ялгаварлах гэсэн хоёр шалгуур үзүүлэлт дээр илүү эерэг үнэлгээ өгчээ.

Хэлэлцүүлэг

Бид энэхүү судалгааг хийхдээ төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүйн байдлыг үнэлсэн олон судалгааны ажлуудтай танилцсан. Индекс тооцоолох судалгааны ажил олон үе шатаар хэрэгжих нь нийтлэг байгаа бөгөөд тухайлбал, “Хотын засаглалын индексийн судалгаа”-нд арга зүй, аргачлалаа боловсруулж, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтүүдийг тодорхойлон, үнэлгээний судалгаа авч, индексийг тооцсон, ингэхдээ шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлохын тулд гэхэд л 2002 оны шинжээчдийн бүлгийн хэлэлцүүлэг хийж, зөвлөмж, 66 үзүүлэлт бүхий хэмжигдэхүйц тодорхойлолтын төслийг боловсруулсан.

Шалгуур үзүүлэлтүүдийг сонгоход хүртээмжтэй байх нь гол асуудал байсаар ирсэн. Эрх тэгш байдал, оролцоо, аюулгүй байдлын зарчмын дагуу жендэрийн ялгавартай байдлыг харуулсан хэд хэдэн шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон. Шалгуур үзүүлэлтүүдийн эхний жагсаалтад эмэгтэйчүүд болон бусад эмзэг бүлгийн хүмүүст чиглэсэн үйл явцын янз бүрийн үзүүлэлтүүдийг тодорхойлсон боловч мэдээлэл цуглуулах явцад хүндрэлтэй байгаа нь тэдгээрийг оруулах боломжийг хязгаарлаж байна. Хээрийн туршилтад нийт 66 шалгуур үзүүлэлтийг ашиглах боломжгүй байсан тул бүтэцлэгдсэн үнэлгээ хийн 26 үзүүлэлтийг үлдээсэн. Эдгээрийг хоёр үе шаттайгаар хээрийн туршилтад оруулахаар үндсэн жагсаалтад оруулж, шинжээчдийн үнэлгээгээр үнэлүүлсний эцэст шалгуур үзүүлэлтүүдийг тодорхойлжээ.

Бидний хувьд судалгааг хийхдээ дээрх судлаачид шиг олон үе шаттай хэрэгжүүлж, шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлоход илүү олон үе шаттай ажлууд хэрэгжүүлээгүй ч индекс тооцоолох 3 багц үзүүлэлтийн хүрээнд арга зүй, аргачлалаа боловсруулж, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтүүдийг тодорхойлон, үнэлгээний судалгаа авч, мэдээллийг боловсруулан индексийг тооцсон. Судалгаанд индексийн шалгуур үзүүлэлтийг а) судалгааны ажлын зорилго, сэдэв, зарчимд нийцсэн байх, б) мэдээллийг цуглуулахад хялбар байх, в) найдвартай байдлыг хангасан байх, г) хэмжүүр үнэлгээний суурь зарчимд суурилсан, үнэлэх боломжтой байх гэсэн хүчин зүйлийг харгалзан үзэж боловсруулсан.

Төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар, чадавх, ёс зүйн байдлыг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулахдаа АСДҮОУХ-ийн боловсруулсан иргэдийн оролцоотой орон нутгийн төрийн үйлчилгээний эгэх хариуцлагыг үнэлэх үнэлгээний арга зүй, аргачлалд суурилан ФХ-ийн Социологийн салбараас 2018 онд боловсруулсан үнэлгээний судалгааны арга зүйд голлон үндэслэсэн.

Төрийн үйлчилгээний эгэх хариуцлагыг үнэлэх арга зүй, аргачлал өөрөө ардчилсан зарчмыг бүрэн хэрэгжүүлэх үүднээс үйлчилгээнд оролцогч бүх талуудыг хамруулж үйлчилгээ үзүүлэгч үүрэг хүлээгч тал (ҮХТ), үйлчилгээ авагч буюу хариуцлага нэхэх эрх бүхий тал (ХНЭБТ) гэсэн 2 талын үүрэг оролцоог шинжилж, тэдгээрийн үнэлгээ дүгнэлт, байр суурийг авч үзсэний үндсэн дээр дүгнэлт хийж буй. Түүнчлэн судалгааны арга барил олон талт байж болох бүхий л хувилбар шийдлийг хэрэглэхийг зөвлөдөг, хэрэглэх боломжийг судлаачид олгодог, судалгааны үе шат бүрд зөвлөлдөж зөвшиж ажилладаг, судалгааны үр дүнг мэдээлэх сурталчлах, өөрчилж шинэчлэх гарц шийдэл олохоор яриа хэлэлцүүлэг өрнүүлэн, нийгмийн дэмжлэгийг авч бодлогын түвшинд судалгааны үр дүнг хүргэхэд чиглэсэн цогц үйл ажиллагаа болж чаддагаараа онцлогтой (Батжаргал Ж, Гэрэлт-Эрдэнэ Б, 2018).

Төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар, чадавх, ёс зүйн байдлыг судлахад эдгээр судлах асуудал тусдаа хэдий ч өөр хоорондоо нягт уялдаатай. Нэг нь яригдахад нөгөө нь мөн дагалдаж яригдана. Нэг нь нөгөөгөөс учир шалтгаантай гарч ирж байдаг учраас энд эдгээр ойлголтыг хамтатган хэмжиж буй юм. Олон улсын судалгааны туршлагаас үзэхэд ч ёс зүйн судалгаа, засаглалын судалгаа гэх зэргээр өөрөөр нэрлэж аль нэг дээр нь төвлөрч буй мэт боловч эдгээр үзүүлэлтүүдийг аль алиныг хамарсан хэмжих асуултуудыг судалгаанд дэвшүүлж судлажээ. Хамгийн сүүлд Австралийн 2023 оны ёс зүйн индексийг судалгаагаар “Нийгэмд ёс зүйтэй байхын тулд ямар элементүүд чухал вэ гэж асуухад хариуцлага (52%), ил тод байдал (50%) нэрлэгдсэн байна. Ил тод байдал чухал

хэвээр байгаа хэдий ч аливаа алдаа, асуудлыг хариуцах хэрэгцээ улам бүр нэмэгдсээр байгаатай холбоотой хариуцлагын асуудлыг судалгаанд оролцогчид илүү чухалжээ(Governance Institute of Australia, 2023).

Дүгнэлт

Нийслэлийн төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүйн байдлын талаарх иргэдийн үнэлгээ сөрөг тал руугаа гарч судалгааны таамаглал батлагдсан. Төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүйн байдлын түвшин доогуур байгаад анхаарч арга хэмжээ авахгүй бол төрийн институтэд итгэх итгэл улам бүр буурахад хүргэнэ, засаглалын үр нөлөө дээшлэхгүй, иргэдийн амьдралын чанарт ч сөргөөр нөлөөлнө.

Энэхүү индексийн судалгаанд төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар, чадавх, ёс зүйн байдлыг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулахдаа төрийн үйлчилгээний ардчилсан эгэх хариуцлагыг үнэлэх арга зүйн *хариуцан тайлагнах, хариу үйлдэл шуурхай байх, хууль журмыг албадан хэрэгжүүлэх* гэсэн үндсэн гурав, *оролцоо ба ил тод байдал* хэмээх нэмэлт 2 зарчмын дагуу шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулав.

Эл арга зүй, аргачлал үйлчилгээнд оролцогч талуудын аль алины үүрэг оролцоог шинжилж, тэдгээрийн үнэлгээ дүгнэлт, байр суурийг авч үзсэний үндсэн дээр дүгнэлт хийдэг ч энэ удаад судалгааны хугацаа тулгам байсан тул бид иргэдийн үнэлгээнд зөвхөн суурилж индексийг тооцоолсон.

Одоогоор иргэдийн оролцоо хангалттай хэмжээнд бус, дээр нь иргэд хариуцлага нэхэгч талын үүргээ хэрэгжүүлэх тал дээр учир дутагдалтай, энэ үүргээ ухамсарлаж ойлгосон, хэрэгжүүлдэг, ийм чадвартай иргэд олонх нь бус байгаа тул судалгааны үр дүн үнэлгээ, дүгнэлт зарим талаар учир дутагдалтай болов. ТАХ-дын хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүйн талаар илүү бодитой үнэлэхийн тулд үйлчилгээ үзүүлэгч үүрэг хүлээгч тал болох Төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагааг сайн мэдэх экспертийн болон үйлчилгээ авагч иргэдийн үнэлгээг харьцуулан шинжилж, нэгтгэн индекс бодож үр дүн гаргах шаардлагатай.

Төрийн албан хаагчдын хариуцлага, чадвар чадавх, ёс зүйн асуудлаар дангаар нь сэдэвчилсэн судалгаа хийх, шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулан мэргэжлийн экспертүүдээр үнэлүүлэх, туршилтын судалгаа хийж, судлаачдаар дахин хэлэлцүүлж шалгуур үзүүлэлт, арга зүй, аргачлалыг нарийвчлан тогтоох, шалгуур үзүүлэлтүүд дээр үзүүлэлт дахин нэмж оруулах, зарим шалгуур үзүүлэлтийг нарийвчлан боловсруулах нь судалгааны үнэ цэнийг дээшлүүлнэ.

References

1. Friedman, L. (1985). *A History of American Law*. New York: Touchstone.
2. Global Campaign on Urban Governance, Global Urban Observatory. (2004). *Urban Governance Index: Conceptual foundation and field test report*. UN-HABITAT.
3. Governance Institute of Australia. (2023). *Ethics Index 2023*. Survey report.
4. Helena B. Alberto F.G, Jorge V.M. (2014). *Democratic Accountability in Service Delivery. A practical guide to identify improvements through assessment*. Trydells Tryckeri, Sweden: IDEEA.
5. SICA ТББ, Бодлогын шийдэл ХХК. (2022). *Шударга байдлын үнэлгээ*. Улаанбаатар: SICA ТББ, Бодлогын шийдэл ХХК.
6. USAID, I. T. (2022). *Монгол Улсын Үндсэн хуульд 2019 онд оруулсан нэмэлт, өөрчлөлтүүдийн дүн шинжилгээ*. Улаанбаатар.

7. www.montsame.mn. (2020, 5 25). www.montsame.mn. (Ч.Ариунболд, Editor) Retrieved from www.montsame.mn: <https://montsame.mn/mn/read/226478>
8. АТГ. (2023). *Авилгатай тэмцэх хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, авилгын ерөнхий нөхцөл байдал*. АТГ. Улаанбаатар: АТГ.
9. Чимид Б. (2017). *Үндсэн хуулийн үзэл баримтлал*. Улаанбаатар, Монгол улс: Чимид сан.
10. Чимид Б. (2013). Эрх зүйн хүрээний өөрчлөлт, шинэтгэлийн асуудлууд. In Б.Даш-Ёндон (Ed.), *Монголын нийгмийн өөрчлөлт* (pp. 320-387). Улаанбаатар, Монгол улс: "Бэмби сан" ХХК.
11. Батжаргал Ж., Гэрэлт-Эрдэнэ Б. (2018). Ардчилсан эгэх хариуцлагыг үнэлэх арга зүй: туршлага ба үнэлгээ, дүгнэлт. *Философи эрхийн судлал*, XXXIII.
12. Батжаргал Ж., Цэцэнбилэг Ц., Баасантогтох О., Номун-Эрдэнэ Д., Пүрэвханд Ж. (2019). *Улаанбаатар хотын төрийн үйлчилгээний ардчилсан эгэх хариуцлагыг үнэлэх үнэлгээ*. Улаанбаатар: ФХ. Социологийн салбар.
13. Удвал В. Монгол Улсын эрх зүйн хөгжлийн асуудлууд. In Э. А.Түвшинтулга (Ed.), *Монгол Улсын эрх зүйн хөгжлийн асуудлууд* (р. 27). Улаанбаатар: Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, 2004
14. Лүндээжанцан Д. Үндсэн хуулийн нэмэлт, өөрчлөлт, засаглалын тухай асуудал. (Ж.Алтангэрэл, Interviewer). Улаанбаатар, 2019. 1 окт.
15. Очирбат П. *Монгол Улсын Үндсэн хууль хэрэгжилт, хяналт, судалгаа*. (Ж.Амарсанаа, Ed.) Улаанбаатар: Мөнхийн үсэг ХХК, 2017.
16. УИХ. (1990). Retrieved 12 23, 2023, from www.legalinfo.mn.
17. УИХ. (2003). Retrieved 12 26, 2023, from. URL: <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16760279163531&showType=1>.
18. УИХ. (2010, 7 15). Retrieved 12 20, 2023, from www.legalinfo.mn.
19. УИХ. (2017, 12 07). Retrieved 12 20, 2023, from legalinfo.mn.
20. УИХ. (2023, 5 4). Retrieved 12 23, 2023, from legalinfo.mn.
21. УИХТГ. *Монгол Улсын Үндсэн хуульд оруулах нэмэлт, өөрчлөлтийн төслийн тайлбар*. Улаанбаатар, 2017.
22. УИХТГ. *Монгол Улсын Үндсэн хуульд оруулах нэмэлт, өөрчлөлтийн төслийн тайлбар*. Улаанбаатар, 2019
23. ХЗДХЯ. Монгол Улсын эрх зүйн хөгжлийн асуудлууд. *Монгол Улсын эрх зүйн хөгжлийн асуудлууд*, (р. 26). Улаанбаатар, 2004.
24. ХЗҮХ. (2024, 8 5). www.legalinfo.mn. Retrieved from www.legalinfo.mn: <https://legalinfo.mn/mn/law?page=law&cate=27&active=1&page=1&sort=title&page=1>
25. *Хотын хөгжлийн индекс*. Судалгааны тайлан, ШУА, Философийн хүрээлэн, Социологийн салбар, Улаанбаатар, 2023.
26. Хэрлэн Б., Түдэв Ш., Санжмятав Ч. *Төрийн албаны үнэт зүйл: тулгамдаж буй асуудлууд*. Улаанбаатар: Удирдлагын академи, 2018.
27. Пүрэв Ц. *Социологийн өгөгдлийн олон хэмжээст статистик шинжилгээ*. Улаанбаатар: Соёмбо принтинг ХХК, 2024.
28. Товуусүрэн Ц. *Үндсэн хуулиа ойлгохуй*. Улаанбаатар: УИХТГ-ын хэвлэх үйлдвэр, 2020.

Нийтлэлийг 2024 оны 11-н сарын 25 өдөр редактор хүлээн авсан; хянан үзээд 2024 12 сарын 9 өдөр баталсан; 2024 12-нд сарын 12-нд өдөр хэвлүүлэхээр хүлээн зөвшөөрсөн.

Assessment of Responsibility, Competencies, and Ethics of Public Officials

Batjargal Jargalsaikhan

Doctoral student

Department of Sociology and Social Work of MSU

Head of the Department of Sociology, Institute of Philosophy, MAS,

15 Baruun Selbe St., 211238 Ulaanbaatar, Mongolia

batjargalj@mas.ac.mn; jargalbj999@gmail.com

Abstract. The article examines citizens' attitudes towards assessing the level of responsibility, competencies, and ethics of public officials, as well as discusses approaches and tools used for this purpose, including the index method. The study of public officials was based on three sets of indicators: citizen surveys and evaluations, data processing, and the calculation of sub-indices and an integrated index. The index criteria were developed considering the following factors: (a) alignment with the objectives, themes, and principles of the research work, (b) simplicity of data collection, (c) reliability, and (d) analysis based on the core principles of metric assessment. After calculating the indices for each indicator, sub-indices of responsibility, competence, and ethics, as well as the overall index of public officials for each district and city, comparisons and analyses were conducted. The analyses included residents of neighborhoods with high and low living standards, suburban areas, and mixed neighborhoods, as well as groups with vocational, higher, complete secondary, and incomplete secondary education levels.

Keywords: responsibility, competencies, ethics of public officials, sub-index, integrated index.

For citation

Batjargal Jargalsaikhan. Assessment of Responsibility, Competencies, and Ethics of Public Officials. *Oriental Vector: History, Society, State*. 2024; 4: 10–27 (In Mong)

The article was submitted 25.11.2024; approved after review 09.12.2024; accepted for publication 12.12.2024.