

Ёс зүйн уур амьсгал, мэргэжил болон байгууллагадаа үнэнч байх хандлагад нөлөөлөх нь: Монгол Улсын нягтлан бодогч нарын жишээн дээр

Дэлгэрсайхан Болд^{*1}, Гэрэлмаа Дамба², Сарангэрэл Ганбаатар¹,
Нарантунгалаг Ганбат², Тамир Энхбат²

^{*1}Нягтлан бодох бүртгэлийн тэнхим, Санхүү Эдийн Засгийн Их сургууль, Улаанбаатар хот, Монгол Улс

²Бизнесийн удирдлагын тэнхим, Санхүү Эдийн Засгийн Их сургууль, Улаанбаатар хот, Монгол Улс

*Corresponding author: delgersaikhan.b@ufe.edu.mn

Received: 28 February 2025 / Accepted: 21 March 2025 / published online: 01 May 2025

Түлхүүр үгс: Ёс зүйн уур амьсгал, мэргэжилдээ үнэнч байх хандлага, байгууллагадаа үнэнч байх хандлага, Монголын нягтлан бодогчид

©2025, Author(s)



Хураангуй: Энэхүү судалгаагаар Монголын нягтлан бодогчдын ёс зүйн уур амьсгал, мэргэжил болон байгууллагадаа үнэнч байх хандлага хоорондын хамаарлыг шинжлэв. 492 нягтлан бодогчийн өгөгдөлд хүчин зүйлсийн болон корреляцийн шинжилгээ ашигласан болно. Судалгааны үр дүнгээс ёс зүйн уур амьсгал нь мэргэжил болон байгууллагадаа үнэнч байх хандлагад эерэг нөлөөтэй болох нь тогтоогдлоо. Хууль, дүрэм журам, нийгмийн хариуцлагатай орчин нягтлан бодогчдын үнэнч байх хандлагыг нэмэгдүүлдэг бол хувийн ашиг сонирхлыг дэмжсэн ёс зүйн уур амьсгал үнэнч байх хандлагыг бууруулдаг байна.

Судалгаагаар нягтлан бодох бүртгэлийн салбарын ёс зүй, байгууллагын тогтвортой байдалд ёс зүйн уур амьсгалын ач холбогдлыг онцлон харуулж, удирдлагын ёс зүйн манлайлал, олон улсын стандартын хэрэгжилтийг цаашид судлах шаардлагатайг онцлов.

The Influence of Ethical Climate on Professional and Organizational Commitment: Evidence from Accountants in Mongolia

Master (MBA), Delgersaikhan Bold^{*1}, Master (MBA), Sarangerel Ganbaatar¹

^{*1}*Accounting Department, University of Finance and Economics. Ulaanbaatar, Mongolia.*

Doctor (Ph.D) professor, Gerelmaa Damba², Master (MBA), Narantungalag Ganbat² and Doctor (Ph.D), Tamir Enkhbat²

²*Business Management Department, University of Finance and Economics. Ulaanbaatar, Mongolia.*

Abstract

This study examines the relationship between ethical climate, professional commitment, and organizational commitment among accountants in Mongolia. Data from 492 accountants were analyzed using factor and correlation analysis.

The findings indicate that ethical climate positively influences both professional and organizational commitment. A law and rule, social responsibility ethical climates enhances commitment, whereas a self-interest ethical climate reduces it.

The study highlights the importance of ethical climate in financial sector stability and suggests further research on ethical leadership and the impact of international standards in Mongolia.

Keywords: Ethical climate, professional commitment, organizational commitment, Mongolian accountants.

Keywords: Ethical climate, professional commitment, organizational commitment, Mongolian accountants.

I. УДИРТГАЛ

Ёс зүйн уур амьсгал нь ажилтнуудын хандлага, зан авир, ёс зүйн шийдвэр гаргахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Энэ нь ажлын байранд ажилтнууд ёс зүйн асуудалд нөлөөлж буй ёс зүйн хэм хэмжээ, үнэт зүйлс, дадал хэвшлийн талаарх нийтлэг ойлголтыг тодорхойлно (Victor & Cullen, 1987). Ёс зүйн стандартад нийцүүлэхийг шаардаж, олон нийтийн итгэлийг эн тэргүүнд тавьдаг нягтлан бодох бүртгэлийн мэргэжилтнүүдийн ёс зүйн уур амьсгал нь ажил мэргэжилдээ болон байгууллагадаа буюу ажил олгогчдоо үнэнч байх хандлагад ихээхэн нөлөөлдөг. Хүчтэй ёс зүйн уур амьсгал нь мэргэжлийн хариуцлага, ил тод байдал, ёс зүйн шийдвэр гаргалтыг дэмждэг бөгөөд энэ нь ажилтнуудыг илүү идэвхтэй байлгаж, урт хугацааны тогтвортой байдлыг бий болгодог (Shafer, 2009). Харин амин хувиа хичээсэн, ашгаа хамгийн их байлгах аа ёс зүйн үүрэг хариуцлагаас дээгүүр тавьдаг хувийн ашиг сонирхол ёс зүйн уур амьсгал нь ёс зүйн эрсдэлийг нэмэгдүүлж, ажилтнуудын байгууллагадаа үнэнч байх хандлагыг бууруулж, эргэцийг нэмэгдүүлдэг (Deshpande, 1996) байна.

Монгол Улс 2019 онд ФАТФ (Санхүүгийн хориг арга хэмжээ авах байгууллага)-ын "саарал жагсаалт"-д орсон нь мөнгө угаах болон терроризмыг санхүүжүүлэхтэй тэмцэх тогтолцооны сул талуудаас гадна, санхүүгийн тайлангийн ил тод байдал хангалтгүй, нягтлан бодогчдын хяналт сул байсантай холбоотой байсан гэж үзэж болно. Нягтлан бодогчид санхүүгийн мэдээллийн үнэн зөв байдлыг баталгаажуулж, хууль бус санхүүгийн урсгалыг илрүүлэх, тайлагнах үүрэгтэй ч, энэ чиглэлд ёс зүйн хэм хэмжээг чанд мөрдөх шаардлагатай байв (Монгол банк, 2019). Үүний улмаас Монгол Улс мөнгө угаахтай тэмцэх тогтолцоог сайжруулж, нягтлан бодох бүртгэлийн ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлсний дүнд 2020 онд "саарал жагсаалт"-аас гарсан (Сангийн Яам, 2020) байдаг. Энэхүү туршлага нь нягтлан бодох бүртгэлийн мэргэжилтнүүдийн ёс зүй, хариуцлага, хууль эрх зүйн зохицуулалтын ач холбогдлыг тодотгож, санхүүгийн тогтвортой байдлыг хангахад тэдний оролцоо чухал болохыг харуулсан байна.

Монгол Улсад нягтлан бодох бүртгэлийн мэргэжилтнүүдийн ёс зүйн уур амьсгалын судалгааг Б.Дэлгэрсайхан, А.Одгэрэл нар 2015 онд 180 нягтланбодогчийг хамруулан авсан бөгөөд уг судалгаагаар ёс зүйн уур амьсгал болон ёс зүйн манлайлал, ажлын сэтгэл ханамжийн хоорондын хамаарлыг тодорхойлсон билээ. Харин нягтлан бодогчдын ажлын орчны ёс зүйн уур амьсгал нь байгууллагадаа болон мэргэжилдээ үнэнч байх хандлагад хэрхэн нөлөөлж буйг хэмжсэн судалгаа дутмаг байгаа тул эдгээрийн хоорондын хамаарлыг ойлгож мэргэжлийн хариуцлага, урт хугацааны тогтвортой байдлыг тайлбарлах ач холбогдолтой.

Энэхүү судалгааны зорилго нь Монголын нягтлан бодогчдын ёс зүйн уур амьсгал нь мэргэжилдээ болон байгууллагадаа үнэнч байх хандлага хоорондын хамаарлыг тодорхойлох явдал юм. Судалгаа нь дараах асуултуудад хариулахыг зорьж байна. Үүнд:

- Монголын нягтлан бодогч нар ямар ёс зүйн уур амьсгал давамгайлж байна вэ?
- Ёс зүйн уур амьсгал мэргэжилдээ үнэнч байх хандлагад хэрхэн нөлөөлж байна вэ?

- Ёс зүйн уур амьсгал байгууллагадаа үнэнч байх хандлагад хэрхэн нөлөөлж байна вэ?
- Ажлын туршлага мэргэжилдээ болон байгууллагадаа үнэнч байх хандлагад нөлөөлдөг үү?

II. ОНОЛЫН СУДАЛГААНЫ ТОЙМ

2.1. Ёс зүйн уур амьсгал

Ёс зүйн уур амьсгалын онол нь байгууллага ажилтнуудынхаа ёс зүйн зан төлвийг хэрхэн хэлбэржүүлдгийг ойлгох үндэс суурийг бүрдүүлсэн байдаг. Ёс зүйн уур амьсгал гэдэг нь ажилтны шийдвэр гаргалтад нөлөөлдөг байгууллагын ёс зүйн бодлого, үнэт зүйлс, зан үйлийн хэм хэмжээний тухай хамтын ойлголт юм (Victor & Cullen, 1987). Сэтгэл зүйн болон байгууллагын зан төлвийн хэд хэдэн онол дээр ёс зүйн уур амьсгалын онол суурилсан байдаг. Л.Колбергийн (Kohlberg, 1981) ёс суртахууны хөгжлийн онол нь хүний ёс зүйн шалгуур хэрхэн хувийн ашиг сонирхлоос зарчимч руу шилжиж буйг ялгаатай ёс зүйн уур амьсгалуудад нийцүүлэн хэрхэн хөгждөгийг тайлбарлажээ. Нийгэм суралцахуйн онол (Bandura, 1977) нь байгууллагын дотор хэн нэгний ёс зүйн зан үйлийг ажиглаж ямар нэг шийтгэл, урамшуулалгүйгээр үйлдлийг дуурайж, хэрхэн түүнийгээ бататган суралцдагийг онцолдог. Нийгмийн солилцооны онолоор (Blau, 1964) ёс зүйтэй ажлын орчинд ажилтны ёс зүйтэй зан үйлийг дэмжиж, үүрэг хариуцлагаа ухамсарлаж ажиллагчийг тайлбарласан байна. Үүнээс гадна байгууллагын шударга ёсны онол (Greenberg, 1990) нь дүрэм журам, харилцан үйлчлэл, үр дүнгийн шударга байдал нь ёс зүйтэй зан үйлийг дэмжиж өгдөг хэмээн онцолжээ.

Виктор ба Куллин нар (1988) ёс зүйн уур амьсгалын онолоо анх танилцуулахдаа ёс зүйн шийдвэр гаргахад ёс суртахууны философийн дагуу аминч үзэл, хамтач үзэл, зарчимч үзлийг байгууллагын нийгмийн бүлэг болох хувь хүн, байгууллага (баг, хамт олон гэх мэт), нийгэмтэй хамааруулан боломжит есөн ёс зүйн уур амьсгалыг тодорхойлсныг хүснэгт 1-т харуулсан байна. Ёс зүйн шалгуур, шинжлэх хүрээний хоорондын хамаарлаас ёс зүйн уур амьсгалын төрөл тус бүрийг дараах байдлаар тодорхойлдог. Үүнд:

Хувийн ашиг сонирхол (Аминч, хувь хүн) Ажилтнууд хувийн ашиг сонирхлоо эн тэргүүнд тавьж, хувийн ашиг сонирхолд үндэслэн ёс зүйн шийдвэр гаргадаг.

Компанийн ашиг (Аминч, байгууллага) Байгууллагын амжилт, ашиг нь ёс зүйн асуудлаас дээгүүр тавигдаж, шийдвэрүүд гардаг.

Үр ашиг (Аминч, нийгэм) Эдийн засаг, тогтолцооны үр ашгийг нэмэгдүүлэхэд үндэслэн ёс зүйн шийдвэр гаргадаг.

Нөхөрлөл (Хамтач, хувь хүн) Ёс зүйн сонголтод ажлын орчинд хамтран ажиллагчдын харилцаа, итгэлцэл, үнэнч байх хандлага нөлөөлдөг.

Багийн ашиг сонирхол (Хамтач, байгууллага) Байгууллагын ажилтнууд багаар ажиллаж, хамтын сайн сайхан байдлыг эрхэмлэн ёс зүйн шийдвэр гаргадаг.

Нийгмийн хариуцлага (Хамтач, нийгэм) Ёс зүйн шийдвэрт байгууллагаас гадна нийгэм, байгаль орчинд үзүүлэх нөлөөг харгалзан үздэг.

Хувийн ёс суртахуун (Зарчимч, хувь хүн) Ажилтнууд ёс зүйн сонголт хийхдээ өөрсдийн ёс суртахууны итгэл үнэмшил, эрхэмлэдэг зүйлсэд тулгуурладаг.

Компанийн дүрэм, журам (Зарчимч, байгууллага) Ёс зүй нь байгууллагын дотоод бодлого, дүрэм журмаар тодорхойлогддог.

Хууль болон мэргэжлийн ёс зүй (Зарчимч, нийгэм) Ёс зүйн зан үйл нь хууль, тогтоол, мэргэжлийн ёс зүйн стандарт, салбарын дүрэм журмаар удирдуулдаг.

Хүснэгт 1. Ёсзүйн уур амьсгалын онолын есөн төрөл

		Шинжлэх түвшин		
		Хувь хүн	Байгууллага	Нийгэм
Ёс зүйн шалгуур	Аминч	Хувийн ашиг сонирхол	Компанийн ашиг	Үр ашиг
	Хамтач	Нөхөрлөл	Багийн ашиг сонирхол	Нийгмийн хариуцлага
	Зарчимч	Хувийн ёс суртахуун	Компанийн дүрэм журам	Хууль болон мэргэжлийн ёс зүй

Эх сурвалж: (Victor & Cullen, 1987)

Ёс зүйн уур амьсгал нь ажилтнууд хувийн ашиг сонирхлын төлөө үйлдэх, нийтийн сайн сайхан байдлыг эн тэргүүнд тавих, эсвэл хууль, дүрэм журмыг чанд баримтлах уу гэдгийг тодорхойлж, шийдвэр гаргахад нь нөлөөлдөг. Энэ үзэл баримтлал нь ажлын байрны ёс зүйн судалгаанд, ялангуяа мэргэжлийн ёс зүй чухал байдаг нягтлан бодох бүртгэл, санхүүгийн салбаруудад өргөн судлагддаг. Хүчтэй ёс зүйн уур амьсгал нь ажилтнуудын мэргэжлийн зан үйлд эергээр нөлөөлж, нягтлан бодох бүртгэл, санхүү зэрэг мэргэжилтнүүдийн ёс зүйн зөрчлийг багасгадаг (Martin & Cullen, 2006) байна. Мөн зарчимд суурилсан ёс зүйн уур амьсгал ёс зүйтэй зан үйлийг дэмжиж, залилангийн тохиолдлыг багасгаж, мэргэжлийн үнэ цэнийг нэмэгдүүлж байна (Shafer, 2009). Харин аминч ёс зүйн уур амьсгалтай байгууллагын хувьд ёс зүйгүй үйлдлүүд нэмэгдэж, мэргэжилдээ үнэнч байх хандлага буурч, ажлын оролт гаралт өндөр байгааг илрүүлжээ (Deshpande, 1996).

2.2. Мэргэжилдээ болон байгууллагадаа үнэнч байх хандлага

Мэргэжилдээ үнэнч байх хандлага нь карьерын өсөлтийн нэг хэсэг ба мэргэжлийнхээ дагуу ажиллах хүсэл эрмэлзлэл юм (Blau G. J., 1985). Ажил мэргэжилдээ үнэнч байх хандлагыг судлаач, эрдэмтэд олон янзаар тайлбарлаж түүний хүчин зүйлсийн хамаарлыг өөр өөрөөр судалгаандаа ашигласан байдаг. Тухайлбал, мэргэжилдээ үнэнч хандах байдал нь тухайн хувь хүн ба ажил мэргэжлийнх нь хоорондох сэтгэл зүйн хүчин зүйлсээр илэрдэг бөгөөд энэ хамаарал нь хүчтэй байх тусам мэргэжилдээ үнэнч хандах зан төлөв нь бусад хүмүүсийг бодвол илүү хүчтэй байдаг (Lee, Carswell, & Allen, 2000) байна. Иймд тухайн хүний сэтгэл зүйн төлөв, мэргэжилдээ хандах эерэг хандлага зэргээр мэргэжилдээ үнэнч байгаа эсэхийг тогтоох боломжтой юм. Мэргэжилдээ үнэнчээр ханддаг хүн мэргэжлийн авьяас, ур чадвараа хөгжүүлж, хүчин чармайлттай, карьерын өсөлтдөө анхаарч үр дүнтэй ажилладаг байна (Meyer, Allen, & Smith, 1993).

Нягтлан бодох бүртгэл, аудитын салбарт мэргэжилдээ үнэнч байх хандлага нь ёс зүйн зан төлөв, мэргэжлийн ёс зүйн кодекс, дүрмийг дагахад нөлөөлдөг учраас маш чухал юм (Shafer, 2009). Мөн Куллин болон түүний хамтрагчдын (Victor, Cullen, & Parboteeah, 2003) судалгаанд хүчтэй ёс зүйн уур амьсгалтай байгууллагад ажлын сэтгэл ханамж, мэргэжилдээ үнэнч байх хандлага өндөр байдгийг тогтоожээ.

Байгууллагадаа үнэнч байх хандлагыг тодорхой шалтгаан нөхцөл байдлаас болж байгууллагад урт удаан, үнэнчээр ажиллах хандлага үүсэх нөхцөл гэж тодорхойлжээ (Porter L. W., Steers, Momday, & Boulian, 1974). Харин Мэер болон Аллин (1991) нарын тодорхойлсноор “Байгууллагадаа сэтгэл хөдлөлөөрөө холбоотой байх, байгууллагаасаа гарахад өөрийгөө өртэй мэт санагдаж байгууллагадаа үлдэх хандлагыг байгууллагадаа үнэнч байх хандлага юм” гэжээ. Байгууллагадаа үнэнч байх хандлагад ёс зүйн уур амьсгал хүчтэй нөлөөлдгийг олон судалгаагаар баталсан (Victor, Cullen, & Parboteeah, 2003) байна. Үүнд, ёс зүйтэй ажлын орчинд ажилтнууд өөрийгөө үнэ цэнтэй, хүлээн зөвшөөрөгдсөн, байгууллагын ёс зүйд нийцсэн мэт мэдрэмжтэй ажилладаг байна (Deshpande, 1996). Харин ёс зүйн манлайлал сул, ёс зүйгүй үйлдлүүд ажиглагддаг, санхүүгийн мэдээллийн чанар муутай байгууллагад нягтлан бодогч нарын итгэл буурч байгууллагадаа үнэнч байх хандлага бага, ажлаас гарах хандлага их байдаг байна (Shafer, 2009).

2.3. Ёс зүйн уур амьсгал ба мэргэжилдээ, байгууллагадаа үнэнч байх хандлага

Олон судлаач ёс зүйн уур амьсгалыг ажлын сэтгэл ханамж, байгууллагадаа үнэнч байх хандлага, ёс зүйн шийдвэр гаргалт зэрэг байгууллагын гүйцэтгэлийн үр ашгийг хэмжих гол хүчин зүйлтэй холбон судалсаар иржээ.

Ёс зүйн уур амьсгал ба мэргэжилдээ үнэнч байх хандлага хоёрын хоорондынхамаарлыг олон судалгаагаар тодорхойлсон байдаг. Халамж болон зарчимч ёс зүйн уур амьсгал нь мэргэжлийн ёс зүйн стандарт нийцэл өндөртэй мэргэжилтэн болох нягтлан бодогчийн мэргэжилдээ үнэнч байх хандлагагатай хүчтэй эерэг хамааралтай (Shafer, 2009; Ismail, 2015) бол харин хувийн ашиг сонирхол давамгайлсан ёс зүйн уур амьсгалтай орчинд мэргэжилдээ үнэнч байх хандлага буурч, ёс зүйгүй зан төлөвийг дэмждэг байна.

Нягтлан бодох бүртгэл, санхүүгийн салбарт эерэг ёс зүйн уур амьсгал нь санхүүгийн залилан, луйврыг багасгаж, хууль дүрэм журмын нийцлийг нэмэгдүүлж, ажилтнуудын ёс суртахууныг дээшлүүлдэг. Ёс зүйн манлайлал болон дүрэм журамд суурилсан уур амьсгал нь нягтлан бодогчдыг мэргэжлийн ёс зүйн дүрэм журмыг чанд баримтлах, ёс зүйгүй үйлдлээс зайлсхийхийг урамшуулан дэмждэг байна (Mayer, Aquino, Greenbaum, & Kuenzi, 2010). Дешпандегийн (1996) судалгаагаар хүчтэй ёс зүйн уур амьсгал нь ажилтнуудын ёс зүйн хэм хэмжээг дагаж мөрдснөөр мэргэжилдээ үнэнч байх хандлагыг нэмэгдүүлдэг нь тогтоогджээ. Зарчимч ёс зүйн уур амьсгал нь ёс зүйн хариуцлага болон салбарын нормыг чанд баримтлах боломжийг бэхжүүлснээр нягтлан бодогчдын мэргэжилдээ үнэнч байх хандлагад эерэгээр нөлөөлж байна (Shafer, 2009). Дээрх судалгаануудаас харахад нягтлан бодогчдын хүчтэй ёс зүйн орчинд мэргэжилдээ илүү сэтгэл хангалуун байдаг (Deshpande, 1996; Aranya & Ferris, 1984). Харин хувийн ашгийг дээдэлсэн аминч орчин болох санхүүгийн үр ашиг, өгөөжийн төлөө ёс зүйн зарчмаа зөрчих

дарамттай байх нь мэргэжилдээ үнэнч байх хандлагыг бууруулдаг (Ismail, 2015) байна.

Ёс зүйтэй байгууллагын нягтлан бодогч нар шударга ёс, ёс зүйн манлайлал, зарчимч байдлын нийтлэг ойлголттой байдаг учраас ажил олгогчдоо үнэнч байх магадлал өндөр байдаг (Cullen, Victor, & Bronson, 1993). Мөн зарчимч ёс зүйн амьсгал байгууллагадаа үнэнч байх хандлагатай эерэг хамааралтай (Trevino, Butterfield, & McCabe, 1998) гарчээ. Харин аминч ёс зүйн уур амьсгалууд ажилтны байгууллагадаа үнэнч байх хандлагыг бууруулж, ёс зүйн зөрчлийг нэмэгдүүлж байсан байна (Shafer, 2009 ; Ismail, 2015). Мөн нягтлан бодогчид ажил олгогчийн үйлдлийг ёс зүйн стандартад нийцэж байна гэж үзвэл мэргэжлийн үнэ цэнээ хүчтэй мэдэрснээр байгууллагадаа үнэнч байх хандлагыг нэмэгдүүлжээ (Aranya & Ferris, 1984). Гэвч мэргэжлийн ёс зүй, байгууллагын зорилгуудын хоорондох зөрчилдөөн, тухайлбал санхүүгийн тайланг өөрчлөх дарамт шахалт зэрэг нь байгууллагадаа үнэнч байх хандлагыг бууруулж, ажлын сэтгэл ханамжгүй байдалд хүргэдэг байна (Shafer, 2009; Cohen, 2007). Эдгээр судалгаанаас харахад байгууллагуудын зарчимч ёс зүйн уур амьсгалыг бүрдүүлэх нь мэргэжилтнүүдийн ёс зүйн стандартыг дагаж, байгууллагадаа болон мэргэжилдээ урт хугацааны үнэнч байдлыг нэмэгдүүлдэг. Энэ судалгаагаар дараах таамаглалыг дэвшүүллээ. Үүнд:

Н1: Зарчимч ёс зүйн уур амьсгал (хууль болон мэргэжлийн ёс зүй, дүрэм журам, хувийн ёс суртахуун) мэргэжилдээ болон байгууллагадаа үнэнч байх хандлагад эерэг нөлөө үзүүлнэ.

Н2: Хамтач ёс зүйн уур амьсгал (Нийгмийн хариуцлага, багийн ашиг сонирхол, нөхөрлөл) нь мэргэжилдээ болон байгууллагадаа үнэнч байх хандлагыг нэмэгдүүлнэ.

Н3: Аминч ёс зүйн амьсгал (Хувийн ашиг сонирхол, компанийн ашиг, үр ашиг) мэргэжилдээ болон байгууллагадаа үнэнч байх хандлагыг бууруулна.

Н4: Ажилласан жил өндөр байх тусам мэргэжилдээ болон байгууллагадаа үнэнч байх магадлал нэмэгдэнэ.

III. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

Бид судалгааны асуулгыг цаасаар болон форм ашиглан Монголын Мэргэшсэн Нягтлан Бодогчдын Институтийн бүх гишүүний имэйл болон Монголын нягтлан бодогчдын социал групп болон СЭЗИС-ийн төгсөгчдийн имэйл хаяг руу илгээж, нийт 492 шаардлага хангасан асуулгыг цуглуулсан болно.

Ёс зүйн уур амьсгал. Бид Виктор, Куллин (1988), Куллин (2003) болон Бронсон (1993) нарын судалгаандаа ашигласан ёс зүйн уур амьсгалын асуулгын 36 асуулттай хувилбарыг сонгон ашиглав. Асуулт тус бүрт 6 Likert scale бүхий 1= огт худал болон 6= үргэлж үнэн хоорондох харгалзах утгуудыг өгч үнэлдэг. Тиймээс бага оноо тухай төрлийн ёс зүйн уур амьсгал байхгүй, харин өндөр оноо нь түүний оршихуй, хэр хүчтэйг илтгэнэ. Бүх төрлийн ёс зүйн уур амьсгалын дундаж оноог тооцоолов. Судалгааны найдвартай байдлыг үнэлэхийн тулд бид Cronbach's Alpha-г ашиглалаа. Зургаан төрлийн ёс зүйн уур амьсгалд илрүүлсэн бөгөөд тэдний Cronbach's alpha 0.59-0.90 хооронд хэлбэлзэж байна.

Ёс зүйн уур амьсгалын асуулгын монгол хэлээрх орчуулгыг Б.Дэлгэрсайхан болон түүний хамтрагчдын (2015) судалгаанд ашигласан хувилбараар авсан болно.

Мэргэжилдээ үнэнч байх хандлага. Энэхүү судалгаандаа Аранья (1981b)-ийн судалгаанд ашиглагдсан гурав болон Двээр болон түүний хамтрагч (Dwyer, Welker, & Friedberg, 2000) нарын тав, нийт 8 асуулгыг сонгосон болно. Асуулт тус бүрт 6 Likert scale бүхий 1= огт худал болон 6= үргэлж үнэн хоорондох харгалзах утгуудыг өгч үнэллээ. Cronbach's Alpha оноо 0.94.

Байгуулагадаа үнэнч байх хандлага. Бид, Портер болон түүний хамтрагчдын (1974) судалгаандаа ашигласан 3 асуулгыг ашиглалаа. Үүнд, 'Би байгууллагынхаа амжилтад туслахын тулд өөрийн бүхий л хүчин чармайлтаар ажиллахыг хичээдэг.', 'Манай байгууллага ажиллахад сайхан гэж би найз нартаа ярьдаг.', 'Би манай байгууллагын үнэт зүйл болон миний өөрийн үнэт зүйлийг ижил гэж боддог.' Асуулт тус бүрт 6 Likert scale бүхий 1= огт худал болон 6= үргэлж үнэн хоорондох харгалзах утгуудыг өгч үнэлэв. Нөхцөлт асуултуудын найдвартай байдлыг Cronbach's Alpha үзүүлэлтээр, судалгааны түүврийн хэмжээ хангалттай эсэхийг Kaiser-Meyer-Olkin and Bartlett's Test зэрэг хэмжүүрийг ашиглан SPSS 23.0 программ дээр бүх шинжилгээг хийлээ.

IV. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

Шинжилгээгээр судалгааны түүврийн хэмжээг Kaiser-Meyer-Olkin үзүүлэлтээр шалгахад 0.915 гарсан түүвэр хангалттай гаргасан бол Bartlett's Test of Sphericity ($p < 0.01$) нь ялгаатай түвшинд байгаа нь энэхүү судалгаа хүчин зүйлийн шинжилгээ хийх боломжтой гэж үзлээ. Судалгааны найдвартай байдлыг тооцож үзэхэд Cronbach's Alpha үзүүлэлт 0.893 гарсан бөгөөд эндээс судалгааны 6 хэмжээстэй өгөгдөл найдвартай байдал хангагдсан гэж үзэж байна. Тохиромжтой статистик дүн шинжилгээг тодорхойлж гүйцэтгэх нь судалгааны ажлын үр дүнг илүү найдвартай, үнэн зөвийг харуулах болно.

Хүснэгт 2. Түүврийн хүн ам зүйн мэдээлэл

Давтамж		Хувь	Давтамж		Хувь
Хүйс			Мэргэжлээрээ ажилласан жил		
Эрэгтэй	82	16.7%	1 жилийн дотор	15	3.0%
Эмэгтэй	410	83.3%	1-4 жил жил	52	10.6%
Нийт	492	100.0%	5-8 жил	51	10.4%
			9-12 жил	101	20.5%
			13-аас дээш жил	273	55.5%
			Нийт	492	100.0%

Эх сурвалж: Судалгааны үр дүн

Хүснэгт 2 нь 492 нягтлан бодогчийн хүн ам зүйн мэдээллийг харуулж байна. Судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь эмэгтэй (83.3%), харин эрэгтэй цөөн хувьтай (16.7%) байна. Энэ нь Монгол Улсад нягтлан бодох бүртгэлийн салбарт эмэгтэйчүүдийн тоо давамгайлж буйг илтгэнэ. Судалгаанд оролцогчдын 55.5% нь 13-аас дээш жил ажилласан бөгөөд энэ нь Монголын нягтлан бодогчид туршлагатай болохыг харуулж байна. Харин 1 жилээс доош туршлагатай ажилчид (3.0%) хамгийн бага хувийг эзэлж байна.

Хүснэгт 3. Ёс зүйн уур амьсгалын дунджийн үзүүлэлт

	Mean	SD
Хууль ба дүрэм журам	4.67	0.90

Халамж	3.92	0.90
Хувийн ашиг сонирхол	3.40	1.10
Нийт эрх ашиг	4.19	0.85
Нийгмийн хариуцлага	4.38	0.90
Хувийн ёс суртахуун	2.94	0.87
Байгууллагадаа үнэнч байх хандлага	4.78	1.00
Мэргэжилдээ үнэнч байх хандлага	5.11	1.04

Эх сурвалж: Судалгааны үр дүн

Судалгаагаар гарсан ёс зүйн уур амьсгалын нийт 6 фактор, байгууллагадаа болон мэргэжилдээ үнэнч байх хандлага факторыг нэрлэж, тус бүрээр дундаж үзүүлэлтүүдийг тооцож, стандарт хазайлтын үр дүнг гарган, Хүснэгт 3-т харуулав. Судалгааны үр дүнгээс харахад ёс зүйн уур амьсгал нь байгууллагадаа болон мэргэжилдээ үнэнч байх хандлагыг тодорхойлох гол хүчин зүйлсийн нэг болох нь батлагдав. Хууль ба дүрэм журам ёс зүйн уур амьсгал (Mean = 4.67, SD = 0.90) болон нийгмийн хариуцлагыг эрхэмлэсэн байгууллагын орчин (Mean = 4.38, SD = 0.90) нь хамгийн өндөр үнэлгээтэй гарсан нь байгууллагууд хууль эрх зүйн зохицуулалтыг чанд мөрдөж, мэргэжлийн ёс зүйг хэрэгжүүлж буйг харуулж байна. Энэхүү үр дүн нь өмнөх судалгаануудын дүгнэлттэй нийцэж байгаа бөгөөд байгууллагын бодлого, дүрэм журам нь ажилтнуудын ёс зүйн ухамсар, үнэнч байдлыг нэмэгдүүлэхэд эерэг нөлөө үзүүлдэг болохыг харуулж байна (Victor & Cullen, 1987; Cullen et al., 2003). Харин хувийн ашиг сонирхол (Mean = 3.40, SD = 1.10) болон хувийн ёс суртахуун (Mean = 2.94, SD = 0.87) ёс зүйн уур амьсгал нь хамгийн бага оноотой гарсан нь нягтлан бодогч нар хувь хүний ёс суртахуун, ашиг сонирхлоос илүүтэйгээр байгууллагын бодлого, дүрэм журмын хүрээнд ажилладаг болохыг илтгэж байна. Өөрөөр хэлбэл, хувь хүний ёс суртахууны үнэт зүйлс нь байгууллагын ёс зүйн орчны нөлөөлөлд автах хандлагатай байж болохыг харуулж байгаа бөгөөд энэ нь нягтлан бодогчийн мэргэжлийн ёс зүйн бие даасан байдалд тодорхой эрсдэл учруулж болзошгүйг илэрхийлж байна.

Мэргэжил болон байгууллагадаа үнэнч байх хандлагын харьцуулалтаас үзэхэд нягтлан бодогч нар мэргэжилдээ үнэнч байх хандлага (Mean = 5.11, SD = 1.04) нь байгууллагад үнэнч байх хандлагаас (Mean = 4.78, SD = 1.00) илүү өндөр гарсан байна. Энэ нь нягтлан бодогчид мэргэжлийн ёс зүй, стандарт, дүрэм журамд илүү тууштай хандаж байгаа хэдий ч тухайн байгууллагад удаан хугацаанд ажиллах эсэх нь бусад хүчин зүйлээс хамаарч байж болзошгүйг харуулж байна. Өмнөх судалгаануудын үр дүнтэй нийцүүлэн үзвэл, мэргэжилдээ үнэнч байх хандлага нь хувь хүний урт хугацааны карьертай холбоотой байдаг бол байгууллагадаа үнэнч байх хандлага нь тухайн байгууллагын удирдлагын арга барил, ажлын орчин, ёс зүйн манлайлалтай илүү уялдаатай байдаг (Meyer & Allen, 1991; Shafer, 2009). Иймд байгууллагууд ажилтнуудын мэргэжилдээ үнэнч байдлыг хадгалах төдийгүй байгууллагадаа үнэнч байх хандлагыг нэмэгдүүлэх зорилгоор ёс зүйн өндөр стандарт дүрэм журмыг хэрэгжүүлэх, хувь хүний ёс суртахууны үнэлэмжийг дэмжих бодлогыг хэрэгжүүлэх нь оновчтой байна. Судалгааны дүнгээс харахад байгууллагууд ажилтнуудаа удаан хугацаанд тогтвортой ажиллуулахын тулд эерэг ёс зүйн орчныг бүрдүүлэхэд илүү анхаарах шаардлагатай байна.

Хүснэгт 4. Хувьсагчдын корреляцийн шинжилгээ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. БҮБХ	1								
2. МҮБХ	.610**	1							

3. Хууль ба дүрэм журам	.447**	.240**	1						
4.Халамж	.419**	.195**	.534**	1					
5.Хувийн ашиг сонирхол	-.224**	-0.056	-.388**	-.346**	1				
6.Үр ашиг	.123**	.127**	.249**	.287**	-0.044	1			
7.Нийгмийн хариуцлага	.360**	.178**	.563**	.551**	-.251**	.278**	1		
8.Хувийн ёс суртахуун	-.244**	-.142**	-.332**	-.196**	.418**	-0.038	-.176**	1	
9.Ажилласан жил	.186**	.312**	0.034	0.037	0.043	0.074	0.035	-0.041	1

* $p < 0.05$; ** $p < 0.001$

Эх сурвалж: Судалгааны үр дүн

Хүснэгт 4 нь ёс зүйн уур амьсгал, мэргэжилдээ болон байгууллагад үнэнч байх хандлагын хоорондын хамаарлыг илэрхийлж байна.

Энэхүү судалгааны үр дүнгээс харахад ёс зүйн уур амьсгал нь нягтлан бодогчдын байгууллагадаа үнэнч байх хандлагад нөлөөлөх гол хүчин зүйл болох нь батлагдсан. Хууль, дүрэм журамд суурилсан ёс зүйн уур амьсгал ($r = 0.447$, $p < 0.001$), халамж ёс зүйн уур амьсгал ($r = 0.419$, $p < 0.001$), болон нийгмийн хариуцлагыг эрхэмлэсэн байгууллагын соёл ($r = 0.360$, $p < 0.001$) нь байгууллагадаа үнэнч байх хандлагыг нэмэгдүүлж байгааг судалгаа харуулж байна. Энэхүү үр дүн нь ажилтны ёс зүйн үнэт зүйлсийг дэмжсэн, шударга байдал, хариуцлагыг эрхэмлэдэг байгууллагын ажилтны сэтгэл ханамж болон байгууллагадаа үлдэх хандлагыг нэмэгдүүлдэг гэсэн өмнөх судалгааны (Meyer & Allen, 1991; Cullen et al., 2003) үр дүнтэй нийцж байна. Харин хувийн ашиг сонирхлыг нэгдүгээрт тавьсан байгууллагын ёс зүйн уур амьсгал ($r = -0.224$, $p < 0.001$) нь байгууллагадаа үнэнч байх хандлагатай сөрөг нөлөөлж байгаа нь тогтоогдлоо. Өөрөөр хэлбэл, хувь хүний ашиг сонирхлыг байгууллагын зорилго, ёс зүйн хэм хэмжээнээс дээгүүр тавьсан орчинд ажилтнууд тогтвор сууршилгүй байх магадлал илүү байна. Харин ёс зүйн уур амьсгалын хүчин зүйлс нь мэргэжилдээ үнэнч байдалтай харьцангуй сул хамааралтай байгааг илрүүлээ.

Судалгааны үр дүнгээс харахад хууль, дүрэм журам ($r = 0.240$, $p < 0.001$) болон халамж ёс зүйн уур амьсгал ($r = 0.195$, $p < 0.001$) нь мэргэжилдээ үнэнч байх хандлагад тодорхой хэмжээнд эерэг нөлөө үзүүлж байгаа ч энэ хамаарал нь байгууллагадаа үнэнч байх хандлагатай харьцуулахад харьцангуй сул байна. Энэ нь мэргэжилдээ үнэнч байх хандлага нь тухайн хувь хүний дотоод сэдэл, карьерын зорилго болон сэтгэл зүйн үнэт зүйлсээр илүү гүнзгий холбоотой байдаг онолын үндэслэлээр (Blau G. J., 1985; Meyer et al., 1993; Lee et al., 2000) тайлбарлагдана.

Мэргэжилдээ үнэнч байх хандлага нь хувь хүний карьерын замналтай илүү уялдаа холбоотой байх хандлагатай болох нь судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна. Ажилласан жил нэмэгдэхийн хэрээр мэргэжилдээ үнэнч байх хандлага дээшилж байгаа ($r = 0.312$, $p < 0.001$), мөн байгууллагадаа үнэнч байх хандлага ч мөн өсөлттэй ($r = 0.186$, $p < 0.001$) байсан нь туршлагатай ажилтнуудын карьерын үнэ цэн өсөн нэмэгдэж, байгууллагатайгаа илүү гүн холбоотой болдгийг харуулж байна. Эдгээр үр дүн нь байгууллагын удирдлагууд болон мэргэжлийн байгууллагуудын хувьд чухал сургамж болох бөгөөд ёс зүйн соёлыг хөгжүүлэх замаар байгууллагадаа үнэнч байх хандлагыг нэмэгдүүлэх, мэргэжилдээ үнэнч

байх хандлагыг бэхжүүлэхийн тулд карьер хөгжлийн хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх шаардлагатай байгааг онцолж байна. Тэр дундаа залуу нягтлан бодогчдыг мэргэжлийн байгууллагуудын үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцуулах, карьер өсөлтийг дэмжих бодлого боловсруулах нь тэдний мэргэжилдээ үнэнч байх хандлагыг нэмэгдүүлэх боломжтой болохыг энэхүү судалгаа харуулж байна.

V. ДҮГНЭЛТ БА САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Судалгаагаар нягтлан бодогчдын байгууллагадаа үнэнч байхад ёс зүйн уур амьсгал чухал үүрэг гүйцэтгэдэг ч мэргэжилдээ үнэнч байхад нь маш бага нөлөөлдгийг харуулж байна. Монголын нягтлан бодогчдын ёс зүйн уур амьсгалыг хууль ба дүрэм, нийгмийн хариуцлага давамгайлсан бол хувийн ашиг сонирхол, хувийн ёс суртахуун бага дундажтай үнэлэгдсэн байна. Хамтач ёс зүйн уур амьсгал нь нягтлан бодогч нарын байгууллагадаа үнэнч байх хандлагыг нэмэгдүүлдэг бол хувийн ашиг сонирхол ёс зүйн уур амьсгал нь түүнийг бууруулдаг гэсэн таамаглал дэмжигдсэн байна.

Өндөр ёс зүйн стандарттай байгууллагууд ажилтнуудаа илүү тогтвортой ажиллуулах хандлагатай байдаг ч, зөвхөн байгууллагын соёл, ёс зүй нь мэргэжлийн үнэнч байдлыг дангаар тодорхойлохгүй. Судалгааны үр дүнгээс харахад, ажлын туршлага нэмэгдэхийн хэрээр мэргэжилдээ үнэнч байх хандлага дээшилж байгаа нь ($r = 0.312$, $p < 0.001$) карьерын урт хугацааны хөгжлийн бодлого, мэргэжлийн хөтөлбөрүүдийг дэмжих нь чухал гэдгийг харуулж байна. Мөн байгууллагын удирдлагууд ёс зүйн манлайллыг тогтвортой хэрэгжүүлэх, шударга байдал, ил тод байдлыг эрхэмлэх замаар ажилтнуудын байгууллагад үнэнч байх сэтгэл хандлагыг бэхжүүлэх шаардлагатай байгаагаас гадна ёс зүйн уур амьсгалыг хэмжих, үнэлэх тогтолцоо бий болгож, байгууллагын соёлыг тогтмол хянах, хөгжүүлэх арга хэмжээг бодлогоор дэмжих нь зүйтэй юм.

Иймд байгууллагууд болон мэргэжлийн холбоод зөвхөн ёс зүйн соёлыг хөгжүүлэхээс гадна нягтлан бодогч нарын мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх, карьер хөгжлийн боломжийг хангах, менторшип хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, олон улсын санхүүгийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах зэрэг бодлогоор мэргэжилдээ үнэнч байх хандлагыг нэмэгдүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ.

Цаашид судлаачид технологийн хөгжил, олон улсын нягтлан бодох бүртгэлийн стандарт, хууль эрх зүйн зохицуулалт, аудитын шинэ чиг хандлагууд ёс зүйн уур амьсгал болон мэргэжилдээ үнэнч байх хандлагад хэрхэн нөлөөлж буйг судлах боломжтой. Мөн Монгол улсын нягтлан бодох бүртгэлийн салбарын ёс зүй, байгууллагын тогтвортой байдалд ёс зүйн уур амьсгалын ач холбогдлыг онцлон харуулж, удирдлагын ёс зүйн манлайлал, олон улсын стандартын хэрэгжилтэд хэрхэн нөлөөлдгийг судлах хэрэгцээ байна.

VI. НОМ ЗҮЙ

Aranya, N., & Ferris, K. R. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. *Accounting, Organizations and Society*, 123-132.

- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Momday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Schneider, B., & Reichers, A. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 19-41. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00500.x>
- Shafer, W. E. (2009). Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment. *Accounting, Auditing & Accountantability Journal*, 1010-1033. <https://doi.org/10.1108/09513570910987385>
- Trevino, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, D. L. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 447-476. <https://doi.org/10.2307/3857431>
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 101-125. <https://doi.org/10.2307/2392857>
- Victor, B., Cullen, J. B., & Parboteeah, K. P. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 127-141. <https://doi.org/10.1023/A:1025089819456>
- Williams, B. (1985). *Ethics and the Limits of Philosophy*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Б.Дэлгэрсайхан, Ц.Булган, Г.Нарантунгалаг, & А.Одгэрэл. (2014). Монгол улсын санхүүгийн секторын ажлын ёс зүйн уур амьсгалыг үнэлэх нь.
- Монгол банк. (2019). ФАТФ-ын "Саарал жагсалт"-нд орсноор Монгол улсын банк ,санхүүгийн салбарт үүсэх сорилтууд болон хэрэгжүүлэх арга хэмжээ. Мөнгө, Санхүү, Баялаг, 94-104. https://www.mongolbank.mn/file/files/documents/MB_sanhuu17-4-108-91-101.pdf-ээс гаргасан
- Сангийн Яам. (2020 оны 10 23). mof.gov.mn. МОНГОЛ УЛС ФАТФ-ЫН СААРАЛ ЖАГСААЛТААС ГАРЛАА: <https://mof.gov.mn/article/entry/news-2020-10-24>-ээс аргасан