

МОНГОЛ АЖИЛЛАГЧДЫН ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДЭД ХАНДАХ ХАНДЛАГЫН ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Б. Баярмаа, Магистрант, Бизнесийн Сургууль, Монгол Улсын Их Сургууль

Ж. Сарантуяа (MBA), Бизнесийн Сургууль, Монгол Улсын Их Сургууль

Н. Батдэлгэр (Ph.D) Бизнесийн Сургууль, Монгол Улсын Их Сургууль

Хураангуй

Судалгааны ажлын гол зорилго нь монгол ажиллагчдын хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хандах хандлагыг тодорхойлоход оршино. Судалгааг анкетын *аргаар явуулж нийт 13 компани, байгууллагын ажилтнуудыг хамруулан оролцогчийн* мэдрэмж, сэтгэгдэл, зан төлөв гэсэн 3 хэмжээсээр судлах боломжтой MAS аргыг ашигласан. Уг судалгааг санамсаргүй магадлалт бус түүвэрлэлтийн аргыг ашиглан явуулсан. Энэхүү аргыг ашиглан Израиль, Этиоп зэрэг улсуудад ижил төстэй судалгаанууд хийгдэж байсан ба харьцуулах боломжтой байдлыг харгалзан үзэж уг аргыг сонгосон болно.

Судалгаанд нийт 260 хүн хамрагдсанаас эмэгтэй 54% (139 хүн), эрэгтэй 46% (119 хүн) хамрагдсан. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст хандах хандлагын хувьд эрэгтэй хүмүүс илүү эерэгээр ханддаг, орлого ихтэй хүмүүстэй харьцуулахад орлого багатай хүмүүс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд харьцангуй эерэгээр ханддаг байх магадлалтай, олон жил үйл ажиллагаа явуулсан байгууллага (20-иос дээш жилийн үйл ажиллагаа явуулсан байгууллага)-д ажиллаж буй хүмүүс харьцангуй эерэгээр хандах, мөн олон ажилчинтай байгууллагын нэгжид ажилладаг хүмүүс илүү эерэгээр ханддаг байдал, үйлчилгээний салбарт ажилладаг хүмүүстэй харьцуулахад үйлдвэрлэлийн салбарт ажилладаг хүмүүс эерэгээр ханддаг байх магадлалтай гэж дүгнэж болох үр дүнгүүд гарсан.

Түлхүүр үгс: *Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хандах хандлага, ялгаварлан гадуурхалт, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд чиглэсэн олон талт хандлагын хэмжээс*

Abstract

The purpose of the study is identifying the attitudes of the employees in Mongolia towards to the physically disabled people. The study was conducted using sampling method involving employees of the thirteen companies and organizations applying the instrument Multidimensional Attitudes Scales that enables measuring three dimensions: attitudes, cognition and behavior. A non probability sampling method was used for the study. The rationale for applying the current instrument considered due to the comparability of the results of the study with the identical studies conducted previously in the number of countries such as Israel and Ethiopia.

Out of 260 respondents 54% or 139 were female and 46% or 119 participants were male. The results show that male hold more likely positive attitudes towards to the physically disabled people and low income people likely embrace positively than high income people. Moreover, the results indicate that the employees of the organizations performing longer term (existing more than 20 years) and the employees who served for the unit of the large organizations tend to have positive attitudes. Employees working in the industrial sector likely treat positively towards disabled people than those who serve for the service sector.

Key words: *Attitude towards physically disabled people, discrimination, Multidimensional Attitudes Scale.*

1. СУДАЛГААНЫ ҮНДЭСЛЭЛ

Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага, Дэлхийн банкны тооцоолсноор дэлхийн хүн амын 15 орчим хувь буюу ойролцоогоор 1 тэрбум хүн хөгжлийн бэрхшээлтэй байдаг байна. Суралцах, хөдөлмөрлөх зэрэг нийгмийн амьдралд бүрэн дүүрэн оролцох боломжгүй зөвхөн хөгжлийн бэрхшээлтэй гэр бүлийн гишүүнээ асран хамгаалдаг

гэр бүлийн ойр дотны хүмүүсийг оруулбал ойролцоогоор 2,5 тэрбум хүн хөгжлийн бэрхшээлийн асуудалтай нүүр тулж амьдардаг байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 80 хувь буюу 800 гаруй сая хүн хөгжиж буй болон ядуу буурай оронд амьдарч байна. Хөгжиж буй орнуудын хувьд хөдөлмөрийн насны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 80-90 хувь

нь ажил эрхэлдэггүй, харин үйлдвэржсэн орны хувьд энэ үзүүлэлт 50-70 хувийн хооронд байна¹.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд эрүүлсарауул иргэдийн адил иргэний, улс төрийн, эдийн засаг, нийгэм, соёлын бүхий л эрхийг тэгш эдлэх эрхтэй. НҮБ-ын Ерөнхий Ассемблейн 61 дүгээр чуулганаар баталсан “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенц”, түүний нэмэлт протоколыг Монгол Улсын Их Хурал 2008 онд соёрхон баталсан. Энэхүү конвенциор хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэх, амьжиргааны зохистой түвшинд аж төрөх, нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэндийн үйлчилгээнд хамрагдах, сурч боловсрох, хүчирхийлэл, аливаа ялгаварлан гадуурхлаас ангид байх, нийгэм соёлын амьдралд тэгш оролцох эрхийг баталгаажуулж өгсөн.

Дээр дурьдсан эрхийг баталгаажуулж, хэрэгжих боломжоор бүрэн хангах хүсэл эрмэлзлэлээ дэлхий олон нийтэд нотолсон нь уг баримт бичгийг хэрэгжүүлэх амаргүй үүргийг хүлээсэн². 2012 оны байдлаар Монгол Улсад нийт 103,377 хөдөлмөрийн насны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байсан бөгөөд тэдний 39.6% нь 70 ба түүнээс дээш хувиар, 60.4% нь 70-аас доош хувиар хөдөлмөрийн чадвараа алдсан гэж магадлагдсан байна³. Эдгээр хүмүүсийг дэмжихээр хэд хэдэн төсөл хөтөлбөрүүд хэрэгжсэний нэг нь Монгол Улсын Засгийн газрын 2006 оны 11 сарын 21-ний өдрийн “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр” батлах тухай тогтоол юм⁴. Уг хөтөлбөрийн зорилгыг “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ая тухтай амьдрах, хөгжих боломжийг нэмэгдүүлэх, эрхийг нь хүндэтгэсэн нийгмийн орчинг бүрдүүлэхэд төр иргэний нийгэм болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг оролцуулахад чиглэгдэнэ” хэмээн тодорхойлсон байна. Хөтөлбөрийг 2 үе шаттайгаар хэрэгжүүлж нэгдүгээр үе шат 2006-2008 онд, хоёрдугаар

үе шат 2009-2012 онуудад хэрэгжсэн байна. 2006 оноос Монгол Улсын төрөөс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн онцлог, хэрэгцээнд нийцүүлэн эрхээ бүрэн дүүрэн эдлэх боломж, нөхцлийг хангахад анхааран ажиллаж байгаа хэдий ч төдийлөн үр дүнд хүрээгүй байна⁵.

Хөдөлмөрийн хуулийн 111 дүгээр зүйлд ажил олгогчдод хандсан нэг заалт бий. Хорин таваас дээш ажилтантай аж ахуй нэгж байгууллага хөгжлийн бэрхшээлтэй болон одой иргэнийг ажиллуулна. Эс ажиллуулбал сар бүр цалингийн доод хэмжээтэй тэнцэхүйц төлбөрийг төлнө хэмээх заалтыг тусгасан байдаг. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулсан ажил олгогчид төрөөс тодорхой хэмжээний дэмжлэг үзүүлдэг буюу хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 12 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний мөнгө ажил олгогчдод олгогддог. Шинэчилсэн хөтөлбөрөөр арваас доошгүй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг байнгын ажлын байраар хангасан ажил олгогчид нэг ажлын байрыг таван сая төгрөгөөр тооцож, 50 хүртэлх сая төгрөгийн санхүүгийн дэмжлэг олгох хөшүүрэг ч тусгагдсан байдаг⁶.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтэд тулгамддаг гол бэрхшээл нь ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт, нийгэмд хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал, доромжлол, хувь хүн болон бүлэг хүмүүсийн сөрөг хандлага юм⁷. Ялгаварлан гадуурхах талаар хэд хэдэн ерөнхий онол байдаг ч хөгжлийн бэрхшээлийг аль нэг төрөлд хамааруулж судалсан судалгаа ховор хийгдсэн байдаг байна⁸. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн доромжлолд өртөх нь нийгмийн харилцаанд ороход сөргөөр нөлөөлдөг. Мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс эерэг, сөрөг байдлаар гадуурхагдан, энэ нь буруу ташаа итгэл үнэмшилд хүргэж улмаар эдгээр хүмүүсийг авч ажиллуулахад тохиолдох гол бэрхшээлийн нэг болсоор байна.

1 The World bank and World Health Organization (2011): *World report on disability 2011*.

2 НХХЯ, 2011. ХБХ-ийн эрхийн тухай НҮБ –ын конвенцийн хэрэгжилтийн тайлан, УБ

3 Эмнэлэг хөдөлмөр хамгаалах комиссын цахим хуудас <http://www.ndaatgal.mn/view/>

4 Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яамны цахим хуудас, (<http://www.khun.gov.mn/index.php/mn/zgtogtool/110-halamj-juram/609-q--q-----2006--11---21---283---.html>)

5 “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр”-ийн хэрэгжилтийн тайлан /2013/

6 Монгол Улсын Хууль 111 дүгээр зүйл (2007). “Хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүний хөдөлмөр”

7 Sheid T.(2005). *Stigma as a barrier to employment: Mental disability and the Americans with Disabilities Act. International Journal of Law and Psychiatry*, 28, 670-690

8 Gervais, S.J.(2011). *A socialpsychological perspective of disability prejudice. Wiener;R.L.(Ed); Willborn,S.L. (Ed). Disability and aging discrimination:Perspectives in law and psychology.(pp.249-262).*

Дээр дурьдсанчлан төрийн бодлогын хэмжээнд тодорхой хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлдэг ч хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд ажиллах, сурч боловсрох орчин, ажил хөдөлмөр эрхлэлтийн хувьд ч тэгш бус байдал байсаар байна. Ялангуяа ажиллах орчны нөхцөл байдал, цалин хөлс, ажлын нөхцөлтэй холбоотой тэгш бус байдал өөрчлөгдөөгүй байсаар байна. Түүнчлэн тулгамдаж буй асуудлуудын нэг нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг ажиллуулснаар ажлын байран дээр болон ажлын бус цагаар гаргах зан төлөвт хэрхэн нөлөөлөх вэ гэдэг асуудал гарч ирдэг. Энэ бол маш чухал бөгөөд учир нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг ажиллуулснаар байгууллагын хэмжээнд зайлшгүй өөрчлөлтүүд гардаг⁹. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг нийгмийн харилцаанд орох тэгш байдлыг хангахын тулд тэдэнд хандах хандлагыг судлах нь чухал юм¹⁰.

2. СЭДВИЙН СУДЛАГДСАН БАЙДАЛ

Манай улсад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг дэмжихэд чиглэсэн олон тооны судалгаа хийгдсэн байдаг бөгөөд дийлэнх нь бодлогын шинжтэй судалгаа хийгдэж, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажил эрхлэлтийг дэмжих ямар арга хэмжээ авах, төрөөс хэрэгжүүлэх бодлогын чиглэлийг тодорхойлох судалгаанууд байдаг байна.

Уг судалгаанууд ихэнхидээ нийгмийн халамж үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлт, боловсролын түвшин ядуурлын хүрээнд өргөн цар хүрээтэй макро түвшинд засгийн газрын санаачлагаар хийгдсэн цөөн хэдэн судалгаа байдаг. Тэдгээрээс дурьдвал Азийн хөгжлийн банк (АХБ), Үндэсний статистикийн хороо (ҮСХ) (2004)-ноос явуулсан тахир дутуу иргэдийн бүртгэл, түүвэр судалгаа¹¹, АЙВУУН ТББ (2007)-аас хийсэн хөгжлийн бэрхшээлтэй, одой иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тусгай дансанд хийсэн мониторингийн судалгаа¹², ҮСХ (2010)-

оос хүн ам, орон сууцны тооллогын хүрээнд явуулсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тооллого¹³ зэргийг дурьдаж болно. Судалгаанууд нь нийтлэг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нийгмийн байдал, өнөөгийн нөхцөл байдал, цаашид хэрхэн дэмжих шаардлагатай вэ гэсэн асуудлын шийд олох зорилготой хийгдсэн ч хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хэрхэн бодитоор дэмжих санал, зөвлөмж дүгнэлтүүдийг гаргаагүй байна.

Олон улсын хэмжээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг нийгмийн харилцаанд оролцуулахыг дэмжсэн хууль эрх зүйн баримт бичгүүд олноор гарсан байдаг. Харин академик судалгааны хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хандах хандлагын талаарх судалгаа, ажилд сонгон шалгаруулж авах, ажлын гүйцэтгэлийн талаар хийгдсэн судалгаа, ажлын байранд тавигдах шаардлагын загвар боловсруулсан судалгаанууд байдаг. Тухайлбал, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг чадамжийн хувьд судлахдаа, зан төлөв, ур чадвар, эрүүл мэнд, ажлын идэвхи, ажлын чадамж түүний чанарын үзүүлэлт, хадгалалт, ажил таслалт, хоцролт, ганцаараа ажиллах чадвар, өөрийгөө хөгжүүлэх чадвар зэргийг үнэлэн тэдгээрийн хамаарлыг олон өнцгөөс судалсан байдаг.

Ялангуяа хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд, ажиллаж буй ажилчдын хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хандах хандлага маш чухал бөгөөд энэ чиглэлийн судалгаа нилээдгүй хийгдсэн байдаг. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд хандах хандлагыг судлах судалгаануудын дийлэнх нь эрүүл иргэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хэрхэн хандаж байгааг тодорхойлдог аргуудыг ашигласан байдаг. Түгээмэл хэрэглэдэг аргуудаас дурьдвал:

1) Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст чиглэсэн хандлагууд (*Attitudes Toward Disabled Persons Scale/ATDP*)¹⁴: Yuker

9 Landy, F., & Conte, J.M. (2010). *Work in the 21st Century: an introduction to industrial and organizational psychology*. Wiley-Blackwell: Malden.

10 Ozawa, A., & Yeada, J. (2006). *Employer attitudes toward employing person with psychiatric disabilities in Japan*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26, 105-113.

11 Азийн Хөгжлийн Банк, Үндэсний Статистикийн Хороо (2004): "Тахир дутуу иргэдийн нэг удаагийн бүртгэл, түүвэр судалгаа", Улаанбаатар хот

12 АЙВУУН ТББ (2007): "Хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой

иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тусгай дан"-нд хийсэн мониторингийн тайлан", Улаанбаатар хот

13 Үндэсний Статистикийн хороо (2010): "Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ХАОСТ-ын сэдэвчилсэн судалгаа", Улаанбаатар хот

14 Yuker, H. E., Block, J. R., & Young, J. H. (1966). *The measurement of attitude toward disabled persons* (Human Resources Study No. 7). Albertson, NY: Human Resources Center.

(1966) нарын боловсруулсан энэхүү арга нь нэгдсэн чигт хэмжүүр нь биеийн хөгжлийн чадваргүй хүмүүсийг нэг бүлэг болгон тэдэнд чиглэсэн хандлагыг ерөнхийлөн үздэг арга. Үнэлэхдээ -3 ихээхэн эсэргүүцэхээс +3 бүрэн санал нийлэх хүртэл 7 шатлалаар үнэлдэг үнэлгээний арга юм.

2) Хөгжлийн бэрхшээлийн ерөнхий хүчин зүйлийн хэмжүүр (*Disability Factor Scale General /DFS-G/*)¹⁵: Энэ олон талт хэмжүүр нь өргөн хүрээний арга бөгөөд биеийн хөгжлийн чадваргүй болон архаг өвчтэй хүмүүст чиглэсэн хандлагыг хэмжихэд ашиглагдаж болох бөгөөд 7 дэд хэмжигдэхүүнүүдээс бүрдэнэ. Үнэлэхдээ 1 бүрэн санал нийлэхээс 6 эрс эсэргүүцэх хүртэл үнэлдэг.

3) Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний нийгмээс алслагдсан байдлын хэмжүүр (*Disability Social Distance Scale /SDSD/*)¹⁶: Энэ арга нь тодорхой хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст чиглэсэн хандлагыг 21 хөгжлийн бэрхшээлийн төрөлд давуу эрх олгох бүтцийг бий болгох замаар хэмжих нэгдсэн чигт хэмжүүр юм. Энэ нь 9 түвшинтэй, нийгмийн хүрээллийн хэмжүүртэй адил. Үнэлэхдээ 1 гэрлэх наснаас 9 өтөл нас хүртэл үнэлдэг.

4) Зөвшөөрөлийн хэмжүүр (*Acceptance A-Scale*)¹⁷: Энэ арга нь ердийн ангид хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдүүдтэй суралцдаг үе тэнгийнхэнд чиглэсэн хандлагуудыг хэмждэг олон талт загвар юм. Хэмжүүр нь 3 дэд хэмжүүрээс бүрддэг бөгөөд, бодит харилцааны 2 төрөл ба нийгмийн харилцаанд бэлэн байх. Үнэлэхдээ 2 зөвшөөрсөн хариу, 1 шийдэгдээгүй, 0 зөвшөөрөгдөөгүй гэсэн байдлаар үнэлгээ өгнө.

5) Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст чиглэсэн хандлагуудын хэмжүүр (*Scale of attitudes Toward disabled Persons /SADP/*)¹⁸: Энэ арга нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст чиглэсэн хандлагыг хэмжих олон талт

хэмжүүр бөгөөд 3 дэд хэмжүүрээс бүрдэнэ. Үүнд: Өөдрөг үзэл-Хүний эрх, Зан үйлийн буруу ойлголт, Гутранги үзэл-Итгэл алдах. Үнэлэхдээ -3 эрс эсэргүүцсэн 3 бүрэн санал нийлэх гэж үнэлнэ.

6) Хөгжлийн бэрхшээлийн нийгмийн харилцааны хэмжүүр (*Disability Social Relationship Scale /DSRS/*)¹⁹: Энэ арга нь мэс ажилбараар эрхтэнээ тайруулсан, унах өвчтэй, гаргүй болон хараагүй хүмүүст чиглэсэн хандлагуудад нийгмийн нөхцөл байдлын хүчин зүйлсийн нөлөөллийг хэмждэг олон талт хэмжүүр юм. Үүнийг үнэлэхдээ Үнэн эсвэл худалгэсэн 2 хэмжээсээр үнэлдэг.

7) Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хэмжүүр дэх асуудлууд (*Issues in Disability Scale /IDS/*)²⁰: Энэ арга нь өргөн хүрээний болон бүрэн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст чиглэсэн хандлагыг хэмждэг олон талт хэмжүүр бөгөөд 6 дэд хэмжүүрээс бүрддэг. Үүнд Боловсрол, Эрх зүй, Физиологийн чадварууд, Сэтгэлзүйн онцлог шинж, intimate social, nonintimate social гэх мэт хэмжүүрүүд багтдаг байна. Үнэлэхдээ 7 бүрэн санал нийлэх 1 эрс эсэргүүцэх хэмээн үнэлдэг байна.

8) Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнтэй тогтоох харилцаа холбоо (*Interaction with disabled Persons Scale /IDP/*)²¹: Энэ арга нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний нийгмийн харьцаан дахь таагүй байдлыг хэмжих олон талт хэмжээсийн загвар юм. Энэ загвар нь 6 дэд хэмжүүртэй. Үүнд эмзэг байдал, даван туулах чадвар, мэдээллийн мэдэгдсэн түвшин гэх мэт хэмжүүрүүд багтдаг байна. Үнэлэхдээ 6 оноот хэмжүүр бөгөөд бүрэн хүлээн зөвшөөрөхөөс эрс эсэргүүцсэн хүртэл үнэлнэ.

9) Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд чиглэсэн олон талт хандлагын хэмжээс (*Multidimensional Attitudes Scale Toward Persons With Disabilities /MAS/*)²²: Энэ арга нь Fiedler (2007) нарын зохиосон арга бөгөөд

15 Siller, J., Chipman, A., Ferguson, L. T., & Vann, D. H. (1967). Attitudes of non-disabled toward the physically disabled. In *Studies in reactions to disability XI*. New York: School of Education at New York University. Speakman, H.

16 Tringo, J. L. (1970): The hierarchy of preference toward disability-groups. *The Journal of Special Education*, 4, 295-306.

17 Voeltz, L. M. (1980). Children's attitudes toward handicapped peers. *American Journal of Mental Deficiency*, 84, 455-464.

18 Antonak, R. F. (1982). Development and psychometric analysis of the Scale of Attitudes Toward Disabled Persons. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 13, 22-29.

19 Grand, S. A., Bernier, J. E., & Strohmer, D. C. (1982). Attitudes toward disabled persons as a function of social context and specific disability. *Rehabilitation Psychology*, 27, 165-173.

20 Makas, E., Finnerty-Fried, P., Sigafos, A., & Reiss, D. (1988). The issues in disability scale: A new cognitive and affective measure of attitudes toward people with physical disabilities. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 19, 21-29.

21 Gething, L., & Wheeler, B. (1992). The Interaction With Disabled Persons Scale: A new Australian instrument to measure attitudes towards people with disabilities. *Australian Journal of Psychology*, 44, 75-82.

22 Liora Findler Noa Vilchinsky Shirli Werner (2007) The Multidimensional Attitudes Scale Toward Persons With Disabilities (MAS): RCB 50:3 pp. 166-176

олон талт хэмжээст суурилсан гэдэг нь “төрөх мэдрэмж-нөлөөлөл (affect)”, “төрөх сэтгэгдэл-танин мэдэхүйн хүчин зүйл (cognitivefactor)”, “зан төлөв (behavior)” гэсэн 3 хэмжээсээс бүрдэх хандлагыг илэрхийлдэг арга юм. Энэ нь нийгмийн болон сэтгэхүйн өргөн хүрээг хамарна. MAS судалгааны арга нь тодорхой нөхцөл байдал дээр үндэслэн эрүүл хүмүүс хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнтэй хамт үлдэх үед ямар мэдрэмж, сэтгэгдэл төрж, ямар үйлдэл хийх вэ гэдгийг шууд асуудаг арга юм.

Эдгээр аргууд нь ихэвчлэн эрүүл хүнээс шууд санал асуулгын аргаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хэрхэн үздэг, яаж хандах вэ гэдгийг шууд асуудаг аргууд юм. Үүний зэрэгцээ хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд хандах байдлыг маш олон өнцгөөс харьцуулж судалсан байдаг. Хөгжлийн бэрхшээлийн төрлөөс нь хамааруулж хэрхэн хандах талаар судалгаанууд хийгдсэн байдаг ч энэ чиглэлийн судалгааг хийхэд хөдөлмөрийн чадвар алдалтын түвшин, хөгжлийн бэрхшээлийн төрөл, ажиллах сонирхол зэрэг олон асуудал хөнддөг тул нарийвчилсан судалгаанууд төдийлөн хийгдээгүй байдаг. Нэгэн судалгааны жишээнээс үзэхэд Jennie Andersson (2012)²³ нь магистрын судалгааны ажилдаа сэтгэцийн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ажил олгогчдын хандах хандлагыг тодорхойлох судалгааг хийж үүндээ эрүүл хүмүүс сэтгэцийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг бодвол сонсгол хэл ярианы бэрхшээлтэй хүнд хандах хандлага арай илүү байдаг юм байна гэж дүгнэсэн байна. Иймэрхүү цөөн хэдэн судалгааны ажлаас сонирхолтой үр дүн гаргасан талаар дурьдах боломжтой.

Дээр дурьдсан хандлагыг тодорхойлох судалгааны аргуудын гол онцлог нь эрүүл хүнээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд яаж хандах вэ гэдгийг шууд санал асуулгын хуудсаар асуух замаар хандлагыг тодорхойлоход оршдог. Зарим туршилтын үед хүмүүс зайгаа барих мэтээр сөрөг хандлага гаргадаг бол цаасан дээрх асуултанд хариулахдаа эерэг хандлага үзүүлэх байдал гардаг²⁴ бөгөөд одоогоор хүний сэтгэхүйг ил

болгох түвшинд тодорхойлох судалгааны арга хараахан гараагүй байна.

3. СУДАЛГААНЫ ЗОРИЛГО, АРГА ЗҮЙ

Судалгааны зорилго: Энэхүү судалгааны ажлын гол зорилго нь монгол ажиллагчдын хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хандах хандлагыг тодорхойлоход оршино.

Судалгааны арга зүй: Сэдвийн судлагдсан байдал хэсэгт дурьдсан аргуудаас тодорхой нөхцөл байдлын хязгаарлалт хийж, санал асуулгад оролцогчийн мэдрэмж, сэтгэгдэл, зан төлөв гэсэн 3 хэмжээсээр судлах боломжтой. Израиль, Этиоп зэрэг улсуудад ижил төстэй судалгаанууд хийгдэж байсан. Харьцуулах боломжтой тул MAS-ын судалгааны аргыг сонгож хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдээс санамсаргүй магадлалт бус түүвэрлэлтийн аргаар асуулга авлаа. Судалгаанд хамрагдагсад судалгааны асуулга бүрт 1-5 хүртэл үнэлгээ²⁵ өгч хариулсан.

MAS аргын гол онцлог нь 3 хэмжээсээр судлагддагаас гадна тодорхой нөхцөл байдлыг урьдчилан санал асуулгад оролцогчдод сайтар ойлгуулж, тухайн нөхцөл байдалтай тулгарсан тохиолдолд ямар сэтгэгдэл төрж, ямар үйлдэл хийх вэ гэдгийг асуудаг. Бусад судалгаануудтай харьцуулах боломжийг бүрдүүлэх үүднээс Findler (2007) нарын өгөгдсөн нөхцөл байдлыг өөрчлөөгүй болно. Уламжлалт MAS-ын судалгааны асуултуудаас ялгаатай зүйл нь судалгаанд оролцогчийн үндсэн мэдээлэлд орлого гэх мэт нэмэлт асуултуудыг оруулснаараа энэхүү судалгаа нь онцлогтой. Судалгааны өгөгдлийг SPSS болон Excel программыг ашиглан боловсруулав.

4. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

4.1. Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн үндсэн мэдээлэл, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд хандах хандлага

Судалгааны асуулгын хуудсыг нийт 13 компани, байгууллагад тараан бөглүүлж хураан авах замаар 2015 оны 03 сарын 4-ний өдрөөс 9-ний өдөр судалгааг явууллаа.

23 Jennie Andersson “Employer attitudes towards people with a psychological disability”, Master’s thesis Magisteruppsats vt 2012

24 Jana L. Copeland, “The Impact of Disability in the Workplace: An Assessment of Employer Attitudes Toward People With Disabilities and the Americans with Disabilities Act”, Doctor Dissertation, Capella University, June 2007

25 MAS-ын судалгааны асуултуудад лайкертийн таван шатлалыг ашигладаг. Судалгаанд хамрагдагсад нь тухай асуултыг уншаад санал нийлж байвал өндөр үнэлгээ (5 хүртэл), үгүй бол бага үнэлгээ (1 хүртэл)-г хийдэг.

Судалгааны асуулгын хуудсыг Тэсо корпораци, Таван богд групп, Нүүдэлчин групп, Монгол алтан тос ХХК, Дархан хүнс, Цахилгаан дамжуулах үндэсний сүлжээ ТӨХК, Дулааны цахилгаан станц ТӨХК, МУИС-Бизнесийн сургууль, Нийтийн аж ахуй үйлчилгээний газар, Баянзүрх дүүргийн шүүх, СБД-ийн Татварын хэлтэсийн ажилтнууд, тус дүүргийн, татвар төлөгчид, нягтлан бодогчид, Худалдаа хөгжлийн банк, Төмөрлөгийн үйлдвэр зэрэг байгууллагуудад хүргүүлж судалгаа авсан бөгөөд нэг байгууллагаас дунджаар 20 ажилчныг хамруулсан болно.

Судалгааг SPSS болон Excel программыг ашиглан боловсруулав. Судалгааны үр дүнгийн үзүүлэлтүүдийг төлөөлөх чадварыг кронбахын альфаг тооцсон үр дүнд тус бүр “Төрөх мэдрэмж $\alpha=0.87$ ”, “Төрөх сэтгэгдэл $\alpha=0.80$ ”, “Зан төлөв $\alpha=0.75$ ” гарсан тул

цаашид шинжилгээ хийх боломжтой гэж үзлээ²⁶.

Хүснэгт 1-д судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн ерөнхий мэдээллийг үзүүллээ. Судалгаанд нийт 260 хүн хамрагдсанаас эмэгтэй 54% (139 хүн), эрэгтэй 46% (119 хүн) хамрагдсан. Ажиллагчдын насны хувьд 51.5% (134 хүн) нь 31-аас дээш настай, 49.5% (126 хүн) нь 30-аас доош настай ажилчид байсан бөгөөд боловсролын түвшнээр ихэнхи нь буюу 68% нь бакалавр ба түүнээс дээш түвшний боловсрол эзэмшсэн хүмүүс хамрагдсан. Судалгаанд оролцогчдын өрхийн орлогыг авч үзвэл 47.7% (124 хүн) нь 1 сая хүртэл төгрөгийн орлоготой гэж хариулсан бол 52.3% (136 хүн) нь 1 сая төгрөгөөс доош байна. Тухайн байгууллага байгуулагдсан жилийн хувьд 50% нь 20-иос дээш жилийн түүхтэй байгууллага байсан.

Хүснэгт 1. Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн ерөнхий мэдээлэл

Байгууллага байгуулагдсан жил	Хариултын тоо	Эзлэх хувь
5 хүртэлх жил	56	21.5
6-10 жил	26	10.0
11-15 жил	35	13.5
16-20 жил	13	5.0
20-иос дээш жил	130	50.0
Нийт	260	100.0
Биз/нэгжийн ажиллагчдын тоо	Тоо	Хувь
10 хүртэл	38	14.6
11-15 ажилчин	34	13.1
16-20 ажилчин	27	10.4
21-25 ажилчин	25	9.6
26-30 ажилчин	8	3.1
31-35 ажилчин	34	13.1
36-40 ажилчин	7	2.7
41-45 ажилчин	87	33.5
46-аас дээш	0	0.0
Нийт	260	100.0
Ажиллаж буй салбар	Тоо	Хувь
Худалдаа	41	15.8
Аялал жуучлал, ресторан	2	0.8
Эрүүл мэнд	1	0.4
Нийгмийн ажил, сурган	9	3.5
Эдийн засаг, хууль зүй	40	15.4
Үйлдвэрлэл, аж үйлдвэр	117	45.0
Компьютер график, дизайн	3	1.2
Барилгын салбар	2	0.8
Гар урлал	1	0.4
Бусад (Уул уурхай)	44	16.9
Нийт	216	100.0

Судалгаанд хамрагдагсдын нас	Хариултын тоо	Эзлэх хувь
30 хүртэл	126	48.5
31-40 нас	67	25.8
41-50 нас	51	19.6
51-60 нас	14	5.4
61-ээс дээш нас	2	0.8
Нийт	260	100.0
Хүйс	Тоо	Хувь
Эрэгтэй	119	45.8
Эмэгтэй	139	53.5
Хариулаагүй	2	0.8
Нийт	260	100.0
Боловсрол	Тоо	Хувь
Бүрэн бус дунд	8	3.1
Бүрэн дунд	48	18.5
Бакалавр	161	61.9
Магистр	39	15.0
Доктор	4	1.5
Нийт	260	100.0
Өрхийн орлого	Тоо	Хувь
500 мян төг хүртэл	25	9.6
501-1,000 мян төг	99	38.1
1,001-1,500 мян төг	72	27.7
1,501-2,000 мян төг	38	14.6
2,001-2,500 мян төг	17	6.5
2,501-3,000 мян төг	5	1.9
3,001 мян төгдээш	4	1.5
Нийт	260	100.0

Эх сурвалж: Судлаачийн авсан анхдагч судалгааны үр дүн

²⁶ Cronbach's Alpha-гийн утга 0.7-оос дээш тохиолдолд найдвартай байдал/төлөөлөх чадвартай гэж үздэг.

Жич: Энд байгууллагын нэгжийн ажиллагчдын тоо нь зөвхөн тухайн хүмүүсийн ажилладаг алба хэлтсийн ажилтны тоог илэрхийлж байгаа

MAS судалгааны аргын дагуу судалгаанд оролцогчдод тодорхой нөхцөл байдалтай тулгарсан үед төрөх мэдрэмжтэй холбоотой асуултуудад дараахь байдлаар хариулж үнэлсэн байна (Хүснэгт 2). Үүнд:

- “Түгшүүртэй байдал, хүйтэн харилцаа (1.97)”,
- “Сэтгэлийн дарамт (стресс) (1.76)”,
- “Сул дорой байдал (1.72)”,
- “Тэвдэх, тэвдсэн байдал (1.86)”,
- “Ичгүүртэй байдал (1.76)”,
- “Тайван амгалан байгаагаараа хандах (2.48)”,
- “Биеэ барьсан байдал (2.15)”,
- “Амгалан байх (2.33)”,
- “Дарамтанд орох (1.79)”,
- “Айдас төрөх, эмээх (1.80)”,
- “Сэтгэлийн хямрал (1.81)”,
- “Гэм буруутай байдал (1.71)”,
- “Ичих байдал ажиглагдах (1.81)”,
- “Өрөвдөх (2.80)”,
- “Зэвүүн санагдах (1.76)”,
- “Болгоомжлох (1.92)” гэсэн үнэлгээг өгсөн байна (Хүснэгт 2 үзнэ үү). Эдгээр асуултуудад 3-аас доош буюу бага үнэлгээ өгсөн байгаа нь судалгаанд оролцсон нийт хүмүүс тухайн нөхцөл байдалтай тулгарсан үед хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд эерэг хандлага гаргахаар үр дүн гарсан байна.

Харин тухайн нөхцөл байдалтай тулгарсан Монгол ажилчдад төрөх сэтгэгдлийг дараахь байдлаар үнэлсэн байна. Үүнд:

- “Тэр нэгэн сонирхолтой эрэгтэй/эмэгтэй юм шиг санагдаж байна (3.15)
- “Тэр дажгүй хүн юм шиг харагдаж байна (3.27)”,
- “Бид хамтдаа таарамжтай байж чадна (3.23)”,
- “Тэр нөхөрсөг харагдаж байна (3.41)”,
- “Би шинэ хүмүүстэй танилцах дуртай (3.48)”,

- “Тэр миний тухай илүү сайн мэдвэл тэрэнд таатай байх болно (3.19)”
- “Түүнд өөрийнхөө тухай сонирхолтой зүйлс ярьж чадна (3.41)”,
- “Би түүнд илүү ая тухтай мэдрэмж өгч чадна (3.28)”,
- “Яагаад түүний талаар илүү сайн мэдэж болохгүй гэж? (3.45)”,
- “Би эхэлж юм ярьвал тэр талархах байх (3.75)” гэх мэтээр 3.0-аас дээш үнэлгээ өгсөн нь мөн адил хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст эерэгээр хандах хандлагатай байгааг илэрхийлсэн гэж үзэж болохоор байна.

Мөн тухайн нөхцөл байдалтай тулгарсан тохиолдолд ямар алхам хийх талаар “Холдоно (2.19)”, “Босоод явна (2.03)”, “Сонин унших, гар утсаар ярина (2.31)”, “Хийж байсан зүйлээ үргэлжлүүлнэ (2.91)”, “Гарах шалтаг хайна (2.01)”, “Өөр ширээ рүү шилжинэ (1.89)”, “Тэр эхэлж алхам хийхгүй бол би өөрөө яриа өднө (3.16)”, “Ярилцана (3.55)” гэх мэтчилэн эерэг хандлага үзүүлэхээр үр дүн гарсан.

Үр дүнгээс үзэхэд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүстэй монгол ажилчид тааралдсан тохиолдолд тэд харьцангуй эерэгээр хүлээн авч, нөхцөл байдалд тохируулан харилцах чадвартай байна гэж дүгнэж болохоор байна.

Дээрх судалгаанд хамрагдсан ажилчид хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнтэй санамсаргүй байдлаар хоёулханаа үлдсэн тохиолдолд төрөх мэдрэмжийн хувьд эерэг хандлагатай байхаар үр дүн гарсан боловч, энэ судалгааны дүнгээр шууд Монгол ажилчид хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд эерэгээр хандана гэж дүгнэхэд өрөөсгөл болно. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнтэй нүүр тулгарахдаа зайлах, тойрон гарах мэтийн сөрөг хандлага гаргадаг хүмүүс судалгааны асуулгын хуудас бөглөхдөө эерэгээр бөглөдөг гэсэн судалгааны үр дүн²⁷ байдаг буюу шууд энэ үр дүнгээр дүгнэлт гаргах нь зохимжгүй.

²⁷ Kurita Tokika, Kusumi Takashi (2014): “Implicit Measures of Attitudes Toward People With Disabilities : A Review”, *The Japanese Journal of Educational Psychology*, 62 (1), p.65

Хүснэгт 2. Судалгааны үр дүн - Үнэлгээний дундаж утга

Судалгааны асуултууд		Үнэлгээний дундаж утга (n=260)	SD	Үнэлгээ				
				(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Мэдрэмж								
1	Түгшүүртэй байдал, хүйтэн харилцаа	2.08	1.46	33	21	26	35	145
2	Сэтгэлийн дарамт (стресс)	1.96	1.33	21	23	29	38	149
3	Сул дорой байдал	1.94	1.26	14	28	31	42	145
4	Тэвдэх, тэвдсэн байдал	2.09	1.26	15	26	50	45	124
5	Ичгүүртэй байдал	1.84	1.14	10	16	43	44	147
6	Тайван амгалан байгаагаараа хандах	2.70	1.57	51	42	39	33	95
7	Биеэ барьсан байдал	2.27	1.31	21	25	64	43	107
8	Амгалан байх	2.60	1.44	43	25	60	49	83
9	Дарамтанд орох	1.97	1.26	15	22	45	35	143
10	Айдас төрөх, эмээх	1.95	1.25	17	19	37	49	138
11	Сэтгэлийн хямрал	1.90	1.22	14	21	33	49	143
12	Гэм буруутай байдал	1.81	1.10	9	16	36	55	144
13	Ичих байдал ажиглагдах	1.94	1.17	15	12	45	59	129
14	Өрөвдөх	2.95	1.48	60	30	72	32	66
15	Зэвүүн санагдах	1.87	1.27	17	18	37	31	157
16	Болгоомжлох	1.98	1.33	23	19	31	44	143
Сэтгэгдэл								
1	Тэр нэгэн сонирхолтой эрэгтэй/эмэгтэй юм шиг санагдаж байна	3.15	1.37	57	49	77	30	47
2	Тэр дажгүй хүн юм шиг харагдаж байна	3.27	1.32	62	48	84	30	36
3	Бид хамтдаа таарамжтай байж чадна.	3.23	1.30	59	47	81	41	32
4	Тэр нөхөрсөг харагдаж байна	3.41	1.24	65	58	77	39	21
5	Би шинэ хүмүүстэй танилцах дуртай	3.48	1.33	85	45	63	45	22
6	Тэр миний тухай илүү сайн мэдвэл тэрэнд таатай байх болно	3.19	1.34	62	42	74	48	34
7	Түүнд өөрийнхөө тухай сонирхолтой зүйлс ярьж чадна.	3.41	2.25	63	50	77	39	30
8	Би түүнд илүү ая тухтай мэдрэмж өгч чадна	3.28	1.31	61	55	72	40	32
9	Яагаад түүний талаар илүү сайн мэдэж болохгүй гэж?	3.45	1.33	79	50	66	38	27
10	Би эхэлж юм ярьвал тэр талархах байх	3.75	1.36	113	43	55	23	26
Хийх үйлдэл								
1	Холдоно	2.19	1.49	34	26	36	24	140
2	Босоод явна	2.03	1.34	23	16	50	29	142
3	Сонин унших, гар утсаар ярина	2.31	1.36	26	26	57	44	107
4	Хийж байсан зүйлээ үргэлжлүүлнэ	2.91	1.47	55	37	63	39	66
5	Гарах шалтаг хайна	2.01	1.34	21	24	34	38	143
6	Өөр ширээ рүү шилжинэ	1.89	1.21	15	14	45	40	146
7	Тэр эхэлж алхам хийхгүй бол би өөрөө яриа өднө	3.16	1.46	73	32	67	40	48
8	Ярилцана	3.55	1.40	93	52	52	31	32

Эх сурвалж: Судлаачийн авсан анхдагч судалгааны үр дүн

Жич: 1) Хүснэгтэд стандарт хазайлтыг "SD (Standard Deviation)" үсгээр тэмдэглэлээ.

2) Хүснэгтэнд тэмдэглэсэн 5, 4, 3, 2, 1 зэрэгт үнэлгээ өгсөн оролцогчдын тоог илтгэнэ.

Гэхдээ бусад орнуудад хийгдсэн судалгааны үр дүнтэй харьцуулан харахад энэ удаагийн судалгааны үр дүнгээр гарсан дундаж үнэлгээ нь Этиоп, Израилийн

оюутнуудын дунд хийгдсэн судалгааны үр дүнгийн дундаж үзүүлэлтээс илүү эерэг утгатай гарсан байна (Хүснэгт 3).

Тухайлбал эхний хэсэг болох “мэдрэмж”-ийн хувьд бусад 2 улсын судалгааны дунджаас доогуур буюу илүү эерэг утгатай, “сэтгэгдэл”, “хийх үйлдэл”-ийн хувьд өндөр үнэлгээтэй буюу илүү эерэг утгатай гарсан байна (Хүснэгт 3).

Хүснэгт 3. Судалгааны үр дүнгийн харьцуулалт

MAS	Монгол¹⁾ Хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдээс авсан судалгаа (n=260)		Этиоп²⁾ Оюутнуудаас авсан судалгаа (n=315)		Израиль³⁾ Оюутнуудаас авсан судалгаа (n=404)	
	Дундаж утга	SD	Дундаж утга	SD	Дундаж утга	SD
MAS-Мэдрэмж	2.12	1.30	2.37	0.66	2.32	0.63
MAS-Сэтгэгдэл	3.36	1.42	3.00	0.59	2.73	0.59
MAS-Хийх үйлдэл	2.51	1.38	2.50	0.72	1.99	0.72

Эх сурвалж: Судлаачийн авсан анхдагч судалгааны үр дүн
 Жич: 1) Судлаачийн хийсэн анхдагч судалгааны үр дүн
 2) Almaz Tamene Getachew (2011), судалгааны үр дүн
 3) Vilchinsky (2007), Findler et al., (2007), судалгааны үр дүн
 4) Хүснэгтэд стандарт хазайлтыг SD (Standard Deviation) үсгээр тэмдэглэв.

Цаашид энэ төрлийн судалгааг үргэлжлүүлэн хийж, эдийн засгийн нөхцөл байдал²⁸, компаниудын ашиг орлогын хэмжээ нь ажиллагчдын хөгжлийн бэршээлтэй иргэдэд хандах хандлагад өөрчлөлт оруулдаг эсэх талаар судалгаа хийх шаардлагатай болов уу.

4.2. Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн нас, хүйс, ажиллаж буй орчноор харьцуулсан үр дүн

Судалгаанд хамрагдсан хүмүүст төрөх мэдрэмж, сэтгэгдэл, хийх үйлдэлийг эрэгтэй эмэгтэй, насны бүлэг, ажиллаж буй орчин зэргээс ялгаа үүсдэг эсэхийг харьцуулсан шинжилгээ (t-test) хийлээ. Харьцуулсан шинжилгээний үр дүнгүүдийг Хүснэгт 4-д үзүүлэв.

Хүснэгт 4. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд хандах хандлага, хүйсээр

		Эрэгтэй (n=119)	Эмэгтэй (n=139)	Sig
Судалгаанд хамрагдсан хүмүүст төрөх мэдрэмж				
2	Сэтгэлийн дарамт (стресс)	1.76	2.14	**
3	Сул дорой байдал	1.72	2.14	***
4	Тэвдэх, тэвдсэн байдал	1.86	2.30	***
6	Тайван амгалан байгаагаараа хандах	2.48	2.88	**
8	Амгалан байх	2.33	2.81	***
9	Дарамтанд орох	1.79	2.12	**
Судалгаанд хамрагдсан хүмүүст төрөх сэтгэгдэл				
6	Тэр миний тухай илүү сайн мэдвэл тэрэнд таатай байх болно	3.35	3.06	*
Судалгааны хамрагдсан хүмүүсийн хийх үйлдэл				
2	Босоод явна	1.87	2.18	*
3	Сонин унших эсвэл гар утсаар ярина	2.10	2.50	**

Эх сурвалж: Судлаачийн авсан анхдагч судалгааны үр дүн
 Жич: 1) Зөвхөн статистикийн ач холбогдолтой ялгаа ажиглагдсан асуултуудыг харуулав.
 2) ***-оор 1%, **-оор 5%, *-оор 10%-ийн статистик ач холбогдлыг илэрхийлэв.
 3) Харьцангуй өндөр утгатай үнэлгээний дунджийг тод хар (Bold)-аар илэрхийлэв.

Хүйсийн ялгаатай байдлаар харьцуулсан шинжилгээний үр дүнд “Сэтгэлийн дарамт (стресс)”, “Сул дорой байдал”, “Тэвдэх, тэвдсэн байдал”, “Тайван амгалан байгаагаараа хандах”, “Амгалан байх,” “Дарамтанд орох,” “Босоод явна”, “Сонин унших эсвэл гар

28 Shelby L. Kamenstein Changing Negative Attitudes towards Судалгаагаараа АНУ-ын иргэд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд хандах хандлагыг цаг хугацааны дарааллаар судалсан байдаг.

утсаар ярина” гэсэн асуултуудад эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс бага үнэлгээ өгсөн буюу эмэгтэй хүнтэй харьцуулахад эрэгтэй хүмүүс илүү эерэгээр ханддаг байх магадлалтай болох нь ажиглагдлаа (Хүснэгт 4).

Насны ялгаатай байдлаар харьцуулсан шинжилгээний үр дүнд зөвхөн 2 асуулт буюу “Сул дорой байдал”, “Ичгүүртэй байдал”

гэсэн асуултуудад 30-аас доош настай хүмүүс 30-аас дээш настай хүмүүсээс бага үнэлгээ өгсөн байна. Судалгаагаар 30-аас дээш насны олон залуучуудаас судалгаа авсан учир насны ангиллаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд эерэг, сөрөг хандлага гаргадаг гэж дүгнэх боломжгүй байна (Хүснэгт 5).

Хүснэгт 5. Насны ялгаатай байдлаар харьцуулсан үр дүн

Асуултууд	30-аас дээш нас (n=134)	30-аас доош нас (n=126)	Sig
Судалгаанд хамрагдсан хүмүүст төрөх мэдрэмж			
3 Сул дорой байдал	2.13	1.74	**
5 Ичгүүртэй байдал	1.96	1.71	*

Эх сурвалж: Судлаачийн авсан анхдагч судалгааны үр дүн
Жич: Хүснэгт 4-тэй ижил

Хүснэгт 6. Өрхийн орлогын түвшнээр харьцуулсан үр дүн

Асуултууд	Өрхийн орлого 1 сая төгрөгөөс дээш (n=136)	Өрхийн орлого 1 сая төгрөгөөс доош (n=124)	Sig
Судалгаанд хамрагдсан хүмүүст төрөх мэдрэмж			
1 Түгшүүртэй байдал, хүйтэн харилцаа	2.24	1.92	*
2 Сэтгэлийн дарамт (стресс)	2.15	1.75	**
3 Сул дорой байдал	2.12	1.74	**
4 Тэвдэх, тэвдсэн байдал	2.27	1.89	**
5 Ичгүүртэй байдал	2.00	1.66	**
6 Тайван амгалан байгаагаараа хандах	2.97	2.40	***
7 Биеэ барьсан байдал	2.45	2.07	**
8 Амгалан байх	2.81	2.37	**
9 Дарамтанд орох	2.16	1.75	*
10 Айдас төрөх, эмээх	2.18	1.71	*
11 Сэтгэлийн хямрал	2.04	1.74	**
16 Болгоомжлох	2.20	1.74	***
Судалгаанд хамрагдсан хүмүүст төрөх сэтгэгдэл			
2 Тэр дажгүй хүн юм шиг харагдаж байна	3.14	3.41	*
6 Тэр миний тухай илүү сайн мэдвэл тэрэнд таатай байх болно	3.01	3.39	**
9 Яагаад түүний талаар илүү сайн мэдэж болохгүй гэж	3.23	3.69	***
Судалгааны хамрагдсан хүмүүсийн хийх үйлдэл			
3 Сонин унших эсвэл гар утсаар ярина	2.44	2.16	*

Эх сурвалж: Судлаачийн авсан анхдагч судалгааны үр дүн
Жич: Хүснэгт 4-тэй ижил

Өрхийн орлогын түвшнээр харьцуулсан шинжилгээний үр дүнд “Түгшүүртэй байдал, хүйтэн харилцаа”, “Сэтгэлийн дарамт(стресс)”, “Сул дорой байдал”, “Тэвдэх, тэвдсэн байдал”, “Ичгүүртэй байдал”, “Тайван амгалан байгаагаараа хандах”, “Биеэ барьсан байдал”, “Амгалан

байх”, ”Дарамтанд орох”, “Айдас төрөх, эмээх”, “Сэтгэлийн хямрал”, “Болгоомжлох”, “Сонин унших эсвэл гар утсаар ярина” гэсэн асуултуудад өрхийн орлого 1 сая төгрөгөөс доош орлоготой хүмүүс 1 сая төгрөгөөс дээш орлоготой хүмүүсээс бага үнэлгээ өгсөн буюу орлого ихтэй хүмүүстэй харьцуулахад

орлого багатай хүмүүс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд харьцангуй эергээр ханддаг байх магадлалтай болох нь ажиглагдлаа (Хүснэгт 6).

Ажиллаж буй байгууллагын байгуулагдсан жилээр харьцуулсан шинжилгээний үр дүнд “Түгшүүртэй байдал, хүйтэн харилцаа”, “Сэтгэлийн дарамт (стресс)”, “Сул дорой

байдал”, “Ичгүүртэй байдал”, “Тайван амгалан байгаагаараа хандах”, “Биеэ барьсан байдал”, “Амгалан байх”, “Дарамтанд орох”, “Ичих байдал ажиглагдах”, “Зэвүүн санагдах”, “Болгоомжлох”, “Холдоно” гэсэн асуултуудад олон жилийн туршлагатай байгууллага (20-иос дээш жилийн түүхтэй)-д ажиллаж буй хүмүүс харьцангуй эерэгээр ханддаг байх магадлалтай байна (Хүснэгт 7).

Хүснэгт 7. Ажиллаж буй байгууллагын байгуулагдсан жилээр харьцуулсан үр дүн

Асуултууд	20-иос дээш жил (n=130)	20-иос доош жил (n=130)	Sig
Судалгаанд хамрагдсан хүмүүст төрөх мэдрэмж			
1 Түгшүүртэй байдал, хүйтэн харилцаа	1.86	2.31	**
2 Сэтгэлийн дарамт (стресс)	1.75	2.17	**
3 Сул дорой байдал	1.78	2.10	**
5 Ичгүүртэй байдал	1.65	2.03	***
6 Тайван амгалан байгаагаараа хандах	2.42	2.97	***
7 Биеэ барьсан байдал	2.11	2.43	**
8 Амгалан байх	2.42	2.78	**
9 Дарамтанд орох	1.82	2.12	*
13 Ичих байдал ажиглагдах	1.81	2.08	*
15 Зэвүүн санагдах	1.68	2.07	**
16 Болгоомжлох	1.73	2.23	***
Судалгаанд хамрагдсан хүмүүст төрөх сэтгэгдэл			
5 Би шинэ хүмүүстэй танилцах дуртай	3.34	3.63	*
9 Яагаад түүний талаар илүү сайн мэдэж болохгүй гэж	3.62	3.27	**
Судалгааны хамрагдсан хүмүүсийн хийх үйлдэл			
1 Холдоно	2.01	2.38	**

Эх сурвалж: Судлаачийн авсан анхдагч судалгааны үр дүн

Жич: Хүснэгт 4-тэй ижил

Хүснэгт 8. Бизнес нэгжийн ажиллагчдын тоогоор харьцуулсан үр дүн

Асуултууд	26-аас дээш ажилчинтай бизнес нэгж (n=136)	25-аас доош ажилчинтай бизнес нэгж (n=124)	Sig
Судалгаанд хамрагдсан хүмүүст төрөх мэдрэмж			
2 Сэтгэлийн дарамт (стресс)	1.76	2.17	**
3 Сул дорой байдал	1.77	2.12	**
4 Тэвдэх, тэвдсэн байдал	1.95	2.24	*
5 Ичгүүртэй байдал	1.67	2.02	**
6 Тайван амгалан байгаагаараа хандах	2.54	2.87	*
8 Амгалан байх	2.41	2.81	**
9 Дарамтанд орох	1.81	2.14	**
15 Зэвүүн санагдах	1.67	2.10	***
Судалгаанд хамрагдсан хүмүүст төрөх сэтгэгдэл			
6 Тэр миний тухай илүү сайн мэдвэл тэрэнд таатай байх болно	3.46	2.90	***
7 Түүнд өөрийнхөө тухай сонирхолтой зүйлс ярьж чадна.	3.66	3.14	*
8 Би түүнд илүү ая тухтай мэдрэмж өгч чадна	3.47	3.07	**
9 Яагаад түүний талаар илүү сайн мэдэж болохгүй гэж	3.68	3.19	***

Эх сурвалж: Судлаачийн авсан анхдагч судалгааны үр дүн

Жич: Хүснэгт 4-тэй ижил

Мөн Бизнес нэгжийн ажилчдын тоогоор харьцуулсан шинжилгээний үр дүнд “Сэтгэлийн дарамт (стресс)”, “Сул дорой байдал”, “Тэвдэх, тэвдсэн байдал”, “Ичгүүртэй байдал”, “Тайван амгалан байгаагаараа хандах”, “Амгалан байх”, “Дарамтанд орох”, “Зэвүүн санагдах” гэсэн асуултуудад 26-аас дээш ажилчинтай бизнес нэгжид ажилладаг хүмүүс, 25-аас доош ажилчинтай бизнес нэгжид ажилладаг хүмүүсээс бага үнэлгээ өгсөн буюу цөөн ажилчинтай бизнес нэгжид ажилладаг хүмүүстэй харьцуулахад олон ажилчинтай бизнес нэгжид ажилладаг хүмүүс илүү эерэгээр ханддаг гэж үзэж болохоор үр дүн гарлаа. Харин “Тэр миний тухай илүү сайн мэдвэл тэрэнд таатай байх болно”, “Түүнд өөрийнхөө тухай сонирхолтой зүйлс ярьж чадна”, “Би түүнд илүү ая тухтай мэдрэмж өгч чадна”, “Яагаад түүний талаар илүү сайн

мэдэж болохгүй гэж” гэсэн асуултуудад мөн адил 26-аас дээш ажилчинтай бизнес нэгжид ажилладаг хүмүүс өндөр үнэлгээ өгсөн буюу илүү олон хүнтэй нэгжид ажилладаг хүмүүс харьцангуй эерэг хандлагатай байна (Хүснэгт 8).

Ажиллаж буй салбарын ялгаатай байдлаар харьцуулсан судалгааны үр дүнд “Түгшүүртэй байдал”, хүйтэн харилцаа,” Тэвдэх, тэвдсэн байдал”, “Тайван амгалан байгаагаараа хандах”, “Гэм буруутай байдал” гэсэн асуултуудад үйлдвэрлэлийн салбарт ажилладаг хүмүүс, үйлчилгээний салбарт ажилладаг хүмүүсээс бага үнэлгээ өгсөн буюу үйлчилгээний салбарт ажилладаг хүмүүстэй харьцуулахад үйлдвэрлэлийн салбарт ажилладаг хүмүүс эерэгээр ханддаг байх магадлалтай байна (Хүснэгт 9).

Хүснэгт 9. Ажиллаж буй салбарын ялгаатай байдлаар харьцуулсан үр дүн

Асуултууд	Уул уурхай, үйлдвэрлэл, гар урлал г.м (n=167)	Худалдаа үйлчилгээ банк санхүү г.м (n=93)	Sig
Судалгаанд хамрагдсан хүмүүст төрөх мэдрэмж			
1 Түгшүүртэй байдал, хүйтэн харилцаа	1.93	2.37	**
4 Тэвдэх, тэвдсэн байдал	1.97	2.30	**
6 Тайван амгалан байгаагаараа хандах	2.56	2.95	*
12 Гэм буруутай байдал	1.69	2.02	**
Судалгаанд хамрагдсан хүмүүст төрөх сэтгэгдэл			
4 Тэр нөхөрсөг харагдаж байна	3.50	3.25	*
6 Тэр миний тухай илүү сайн мэдвэл тэрэнд таатай байх болно	3.32	2.96	**
7 Түүнд өөрийнхөө тухай сонирхолтой зүйлс ярьж чадна.	3.66	2.97	**
8 Би түүнд илүү ая тухтай мэдрэмж өгч чадна	3.46	2.96	***
9 Яагаад түүний талаар илүү сайн мэдэж болохгүй гэж?	3.61	3.15	***
10 Би эхэлж юм ярьвал тэр талархах байх	3.87	3.52	**

Эх сурвалж: Судлаачийн авсан анхдагч судалгааны үр дүн
Жич: Хүснэгт 4-тэй ижил

5. Дүгнэлт

MAS судалгааны аргын дагуу оролцогчид тодорхой нөхцөл байдалтай тулгарсан үед төрөх мэдрэмжийн холбоотой асуултуудад 3-аас доош буюу бага үнэлгээ өгсөн нь судалгаанд хамрагдсан нийт хүмүүс тухайн нөхцөл байдалтай тулгарсан тохиолдолд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд эерэг хандлага гаргахаар үр дүн гарчээ.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст хандах хандлагын хувьд эрэгтэй хүмүүс илүү

эергээр ханддаг, орлого ихтэй хүмүүстэй харьцуулахад орлого багатай хүмүүс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд харьцангуй эергээр ханддаг байх магадлалтай, олон жилийн туршлагатай байгууллага (20-иос дээш жилийн түүхтэй)-д ажиллаж буй хүмүүс харьцангуй эергээр хандах, мөн олон ажилчинтай бизнес нэгжид ажилладаг хүмүүс илүү эергээр ханддаг, үйлчилгээний салбарт ажилладаг хүмүүстэй харьцуулахад үйлдвэрлэлийн салбарт ажилладаг хүмүүс эергээр ханддаг байх магадлалтай гэж үзэж

болохоор байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн гол бэрхшээл нь ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт, нийгмийн хүлээн авалт, доромжлол, хувь хүн болон бүлэг хүмүүсийн сөрөг хандлага байдаг²⁹ гэж судлаачид үзэж байсан бөгөөд бидний судалгааны үр дүнг харвал, манай улсын ажилчид хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хандах хандлага харьцангуй эерэг ханддаг тэдгээрийг нийгэмд хүлээж авах хандлага дээрх Этиоп, Израиль хоёр улстай харьцуулахад эерэг бөгөөд ялгаварлан гадуурхалтад бага өртдөг гэж үзэхэд болохоор байна.

Судалгааны үр дүнгээс харахад, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг ажилд зуучилж буй байгууллагууд дараахь зүйлсийг анхааран авч үзвэл илүү үр дүнтэй байж болох юм. Үүнд: Эрэгтэй ажилчид олонтой, үйлдвэрлэлийн буюу хүнтэй харилцах зайлшгүй шаардлага багатай, бизнес нэгжийн ажиллагчдын тоо олонтой, байгуулагдаад олон жил болсон, тогтвортой үйл ажиллагаа явуулж буй, ажилчдын орлого буюу амьжиргааны түвшин дундаж байхаар гэх мэт зүйлсийг анхаарч үзэн, байгууллагуудад хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг зуучлах нь илүү тохиромжтой гэсэн дүгнэлтийг хийж болохоор байна.

Эдийн засгийн хувьд улс орон хөгжиж иргэдийн амьжиргааны түвшин сайжрах тутам хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст хандах сөрөг хандлага нэмэгдэхээр байгаа нь харагдаж байна. Цаашид энэ төрлийн судалгааг үргэлжлүүлэн хийж, эдийн засгийн нөхцөл байдал, компаниудын ашиг орлогын хэмжээ ажиллагчдын хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хандах хандлагад өөрчлөлт оруулдаг эсэх талаар судалгаа хийх шаардлагатай гэж үзэж байна.

Харин байгууллагын хүний нөөцийн албаны мэргэжилтнүүдийн хувьд “Хөдөлмөрийн хуулиа үндэслэн”³⁰ байгууллагадаа хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажиллуулах шаардлага гардаг учир тэдгээрийг ажилд авч хуваарилан

29 Sheid T. (2005). *Stigma as a barrier to employment: Mental disability and the Americans with Disabilities Act. International Journal of Law and Psychiatry*, 28, 670-690

30 Монгол Улсын Хууль III дүгээр зүйл (2007). “Хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүний хөдөлмөр”

ажиллуулахдаа эрэгтэй ажилчид олонтой, үйлдвэрлэлийн буюу хүнтэй харилцах зайлшгүй шаардлага багатай, бизнес нэгжийн ажилчдын тоо олонтой байх зэргийг анхаарч үзэн хуваарилбал зохистой. Дээрхийн дагуу хуваарилан ажиллуулбал хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнтэй хамтран ажиллаж буй хүмүүс харьцангуй эерэг хандлагатай харьцаж ялгаварлан гадуурхах нь бага хэмээн үзэж байна. Эерэг хандлага төрүүлснээр хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс ажиллах хүсэл эрмэлзэл нэмэгдэж өөртөө итгэх итгэл төрж улмаар хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг ажилд авах хандлага нэмэгдэж, ажилгүйдэл ядуурал буурч болох юм гэж таамаглаж байна.

Энэхүү судалгаа нь тухайн нөхцөл байдалд үндэслэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хандах хандлагыг олон талаас нь судалсан бөгөөд Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд чиглэсэн олон талт хандлагын хэмжээс (Multidimensional Attitudes Scale Toward Persons With Disabilities /MAS/ төрлийн аргыг хэрэглэсэн нь зөвхөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хандах ажилчдын хандлагыг л хамарсан цаашид хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд хандах хандлагыг ажил олгогч болон сэтгэлзүйн талаас хандах хандлага хэр байдаг талаар нэмж судлах хэрэгцээтэй байгаа нь уг судалгааны ажлын хязгаарлагдмал байдлыг илэрхийлнэ.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ:

Almaz Tamene Getachew “Attitudes of Ethiopian college students toward people with visible disabilities” Theses and Dissertations University of Iowa Research Online 2011

Jennie Andersson “Employer attitudes towards people with a psychological disability”, Master’s thesis Magisteruppsats vt 2012

Antonak, R. F. (1982). Development and psychometric analysis of the Scale of Attitudes Toward Disabled Persons. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 13, 22–29.

Азийн Хөгжлийн Банк, Үндэсний Статистикийн Хороо (2004). “Тахир дутуу иргэдийн нэг удаагийн бүртгэл, түүвэр судалгаа”, Улаанбаатар хот

- АЙВУУН ТББ (2007). “Хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой иргэдийн хөдөлмөрэрхлэлтийг дэмжих тусгай данс”-нд хийсэн мониторингийн тайлан”, Улаанбаатар хот
- Jana L. Copeland, “The Impact of Disability in the Workplace: An Assessment of Employer Attitudes Toward People With Disabilities and the Americans with Disabilities Act”, Doctor Dissertation, Capella University, June 2007
- Dianna L. Stone and Adrienne Colella “A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. The Academy of Management Review, Vol. 21, No. (Apr., 1996), pp. 352-401 Published University at Albany, State University of New York Adrienne colella Rutgers University
- Gervais, S.J. (2011). A social psychological perspective of disability prejudice. Wiener, R.L. (Ed); Willborn, S.L. (Ed). Disability and aging discrimination: Perspectives in law and psychology, (pp.249-262).
- Gething, L., & Wheeler, B. (1992). The Interaction With Disabled Persons Scale: A new Australian instrument to measure attitudes towards people with disabilities. Australian Journal of Psychology, 44, 75–82.
- Grand, S. A., Bernier, J. E., & Strohmer, D. C. (1982). Attitudes toward disabled persons as a function of social context and specific disability. Rehabilitation Psychology, 27, 165–173.
- Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яамны цахим хуудас, (<http://www.khun.gov.mn/index.php/mn/zgtogtool/110-halamj-juram/609-q--q-----2006--11---21---283--.html>)
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр хэрэгжилтийн тайлан /2013/
- Үндэсний Статистикийн хороо (2010) “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ХАОСТ-ын сэдэвчилсэн судалгаа”, Улаанбаатар хот
- Kurita Tokika, Kusumi Takashi (2014). “Implicit Measures of Attitudes Toward People With Disabilities : A Review”, The Japanese Journal of Educational Psychology, 62 (1), pp.64-80
- Landy, F., & Conte, J.M. (2010). Work in the 21st Century: an introduction to industrial and organizational psychology. Wiley-Blackwell: Malden.
- Liora Findler Noa Vilchinsky Shirli Werner (2007) The Multidimensional Attitudes Scale Toward Persons With Disabilities (MAS): RCB 50:3 pp. 166–176
- Shelby L. Kamenstein Changing Negative Attitudes towards People with Disabilities Washington University in St. Louis School of Medicine Program in Occupational Therapy Dr. Gray's Lab
- Makas, E., Finnerty-Fried, P., Sigafos, A., & Reiss, D. (1988). The issues in disability scale: A new cognitive and affective measure of attitudes toward people with physical disabilities. Journal of Applied Rehabilitation Counseling, 19, 21–29.
- Molly Games, Cortney leverentz “Attitudes Toward persons with disabilities: A comparison of Chinese and American students” Faculty Sponsor Carol K.Oyster, Department of Psychology journal of undergraduate research 2010.
- Noa Vilchinsky, Shirli Werner, and Liora Findler (2010). “Gender & Attitudes Toward People Using Wheelchairs, A Multidimensional Perspective Rehabilitation”, Hammill Institute on Disabilities 2010.
- НХХЯ, (2011). ХБХ-ийн эрхийн тухай НҮБ-ын конвенцийн хэрэгжилтийн тайлан, УБ
- Ozawa, A. & Yeada, J. (2006). Employer attitudes toward employing person with psychiatric disabilities in Japan. Journal of Vocational Rehabilitation, 26, 105-113.
- Sara M Freedman, Robert T Keller (1996). “The Handicapped in the Workforce /The Academy of Management Review”, University of Houston
- Sheid T. (2005). Stigma as a barrier to employment: Mental disability and the

- Americans with Disabilities Act. *International Journal of Law and Psychiatry*, 28, 670-690
- Siller, J., Chipman, A., Ferguson, L. T., & Vann, D. H. (1967). Attitudes of non-disabled toward the physically disabled. In *Studies in reaction to disability XI*. New York: School of Education at New York University. Speakman, H
- Tringo, J. L. (1970). The hierarchy of preference toward disability groups. *The Journal of Special Education*, 4, 295-306
- Voeltz, L. M. (1980). Children's attitudes toward handicapped peers. *American Journal of Mental Deficiency*, 84, 455-464.
- The World Bank and World Health Organization (2011): *World report on disability 2011*.
- Yuker, H. E., Block, J. R., & Young, J. H. (1966). *The measurement of attitude toward disabled persons* (Human Resources Study No. 7). Albertson, NY: Human Resources Center.
- Эмнэлэг хөдөлмөр хамгаалах комиссын цахим хуудас <http://www.ndaatgal.mn/view/>