



Humanizing the Bureaucracy: Pleasure as a Subject of Administrative Law; with Special Reference to Bentham's Views

Samaneh Rahmatifar * 

Faculty Member, Department of Law,
Ha.C., Islamic Azad University, Hamedan,
Iran

1. Introduction

Administrative processes can be excessively long, convoluted, and irrational. This diminishes the satisfaction associated with achieving the outcome and, in some cases, renders the result nearly meaningless. Given that a significant portion of human life involves interacting with public administration, administrative processes have a considerable impact on the overall quality and enjoyment of life for both citizens and public employees. Their effects also extend to the broader level of public satisfaction.

* Corresponding Author: s.rahmatifar@iaui.ac.ir

How to Cite: Rahmatifar, S, "Humanizing the Bureaucracy: Pleasure as a Subject of Administrative Law; with Special Reference to Bentham's Views", The Quarterly Journal of Public Law Research, Vol. 28, No. 91, (2026), 117-152. Doi: [10.22054/QJPL.2025.81012.3022](https://doi.org/10.22054/QJPL.2025.81012.3022)

In this context, the humanization of administration refers to reforming administrative processes in ways that enhance the sense of pleasure derived from administrative outcomes. It is assumed that creating pleasure for citizens, even if not the primary objective of the government, is nevertheless one of its responsibilities.

To address the issue, the study reread Jeremy Bentham's pleasure–pain theory insofar as it relates to the humanization of bureaucracy. The primary objective was to develop a mechanism for humanizing administration by increasing pleasure and reducing pain. It also aimed to explain the concepts of pleasure and pain, along with illustrative examples, from Bentham's perspective. The main research question is: How can administrative processes be designed so that they do not reduce human pleasure? The study also went on to address more specific questions: What is pleasure, and what are its components? And under what conditions does a person experience pleasure? The research is based on the hypothesis that administrative processes can be reformed to increase the individual pleasure of citizens and employees—and ultimately the general public—by identifying and applying the components of pleasure as outlined by Bentham.

2. Literature Review

Persian-language scholarship encompasses some research studies on different aspects of administrative structural reform. For example, in “Individual-Oriented or System-Oriented in the Laws Against Administrative Corruption in Iran,” Karimian (2021) addresses the issue of corruption and anti-corruption. In “An Introduction to Administrative Human Rights,” Hosseini and Khosravi (2020) focused on the promotion and protection of human rights in administrative settings.

The study by Salmani et al. (2022), titled “Challenges of Citizenship Rights in the Iranian Administrative System in Light of Good Governance,” examined increased accountability, improved efficiency and effectiveness of processes, and the optimization of relationships between citizens and public administration. Moreover, the article “Identifying and Prioritizing Elements of Organizational Democracy in the Public Sector Using Fuzzy Delphi and Network Analysis Process (ANP)” (Rangriz & Khamoie, 2020) focused on strengthening meritocracy and promoting the democratization of organizations. In a rather different fashion, the current analysis picked up an inherently non-legal concept of pleasure to develop a framework aimed at addressing the decline in overall life satisfaction due to daily encounters with administrative processes.

3. Materials and Methods

The present study adopted a descriptive–analytical method. First, Bentham’s theory of pleasure was described within the context of existing theories. Its main features and components were then aligned with the requirements of administrative law in order to derive indicators based on these components. These indicators were ultimately used as guiding principles for administrative reform.

4. Results and Discussion

The pleasures in Bentham’s framework include the pleasures of sense, wealth, skill, amity (friendship), a good name, power, piety, benevolence, malevolence (pleasure derived from another’s pain), memory, imagination, expectation, as well as pleasures arising from association and relief. Correspondingly, pains include those arising from privation, the senses, awkwardness, enmity, an ill-name, piety, benevolence, malevolence, memory, imagination, expectation, and

pains dependent on association. These concepts take shape within the interactive sphere of human relationships.

The components of pleasure in Bentham's framework can be aligned with administrative matters through the following indicators. These indicators are framed within the general principles of administrative law, ensuring that their implementation does not require changes to the existing legislative system. First, the component related to preventing pain and arbitrary action is supported by the principle of prohibiting decision-making based on caprice. This is put into practice through the principle of demanding minimum documentation, the principle of the validity of any request, the principle of prohibiting excess caution within the framework of the law, the principle of prohibiting the narrow interpretation of legal authority, the principle of transparency in administrative approvals, and the principle of granting job-related privileges to employees.

Second, the component of possession is addressed by the principle of exercising authority in accordance with the will of the applicant. Third, the component of skill corresponds to the principle of meritocracy and the principle of professionalism. Fourth, the component of amity is reflected in the principle of aligning the private interest of the applicant with the public interest, which guides the transition from strict formal justice to administrative fairness, also known as the principle of fairness-oriented administration. Fifth, the component of a good name is upheld by the principle of comprehensive protection of citizens' dignity within the administration, the principle of confidentiality, and the principle of anti-corruption. Sixth, the component of benevolence is represented by the principle of equality alongside the acceptance of others. Seventh, the component of expectation is preserved through the principle of not delaying administrative processes, the principle of result orientation, and the principle of access to administrative

information. Finally, the component of relief is realized through the principle of fully compensating for all administrative damages and ensuring reparability for those caused by violations of ethical codes.

5. Conclusion

Since the late twentieth century, anti-corruption initiatives have been central to efforts aimed at improving the relationship between public administration and citizens. Human interactions between officials and citizens have often been viewed as potential sources of corruption and have therefore frequently been evaluated in negative terms. Nevertheless, public administration remains an unavoidable arena for human interaction. Over the years, many proposed reforms of administrative systems have prioritized anti-corruption measures by seeking to limit or control direct human interaction. As a result, electronic governance was introduced as a mechanism for implementing various anti-corruption initiatives. In practice, however, the shift to electronic governance has often merely relocated corrupt interactions from administrative offices to external settings rather than eradicating them. Administrative corruption has therefore persisted despite these efforts.

Living a life characterized by pleasure and free from pain is a core element of the public interest. Because the public administration is obligated to act in the public interest, it must ensure that its actions do not diminish citizens' pleasure or inflict unnecessary pain. Any failure to uphold this duty must be met with proportional sanctions. Guaranteeing these elements of pleasure, and ensuring the practical application of their components within public administration, requires several measures: legalizing the category of pleasure, integrating pleasure and its components into administrative codes of ethics, formulating general legal principles related to pleasure, providing

targeted training and administrative supervision, and encouraging the creative implementation of these principles by public employees.

Keywords: Administrative Ethics, Public Interest, General Principles of Administrative Law, Administrative Reform, Ethical Codes



انسانی سازی دیوان سالاری: لذت به عنوان موضوع حقوق اداری؛ با ارجاع ویژه به آرای بنّام

عضو هیئت علمی گروه حقوق، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان،
ایران

سمانه رحمتی فر *  ID

چکیده

هدف ارائه راهکار حقوقی برای انسانی سازی اداره از طریق افزایش لذت یا کاهش درد است. روش پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی است؛ به این ترتیب که نظریه لذت جرمی بنّام به عنوان چارچوب نظری با بررسی مصادیق لذت توصیف و برای اعمال هر مصداق در عمل اداری، مؤلفه های حقوقی شناسایی می شود. بنّام لذت را مبنایی برای منفعت عمومی و تبعاً قانون گذاری تلقی می کند. او قائل به چهارده مصداق برای لذت از جمله برخورداری، مهارت، دوستی، نیک نامی، نوع دوستی، انتظار و تسکین و دوازده مصداق برای درد است، از جمله محرومیت، خام کاری، دشمنی، بدنامی، نوع دوستی، بدخواهی و انتظار. تولید لذت در کارمندان و شهروندان هم سو با تأمین منفعت عمومی است و مؤلفه هایش (که از جنس اصول کلی هستند) عبارتند از: مطالبه حداقل مستندات، روایی هر درخواستی، منع احتیاط در چارچوب قانون، منع تفسیر مضیق صلاحیت قانونی، شفافیت مصوبات حقوق اداری، اعمال اختیارات وفق اراده متقاضی، اعطای امتیاز مرتبط با شغل، شایسته سالاری، حرفه ای گری، برابری معطوف به پذیرش دیگری، حسن نیت، هم سویی منفعت خصوصی شهروند و منفعت عمومی، منع مطلق افشای اطلاعات شهروندان، فسادگریزی و نتیجه گرایی. مؤلفه ها از طریق حقوقی سازی لذت، تبدیل آن به محتوای منشور اخلاقی، اجرای آن به واسطه اصول کلی مرتبط، ترویج با آموزش و تضمین با نظارت اداری، راهکاری برای انسانی سازی اداره می شوند.

واژگان کلیدی: اخلاق اداری، منفعت عمومی، اصول کلی حقوق اداری، اصلاحات

اداری، منشور اخلاقی

مقدمه

یک فرض: کارمندی خود را به دلیل داشتن سابقه کار و شایستگی لازم یا به قصد ایجاد شرایط بهتر برای تحصیل فرزند، کهولت سن والدین، طی شدن بهتر فرایند درمان خود یا یکی از اعضای خانواده، به درستی واجد شرایط انتقال از مرکز عملیات اداره در جنوب کشور به مرکز ستادی در تهران ارزیابی می‌کند؛ گردآوری مستندات مورد نظر و طی فرایند اداری و انجام بررسی‌ها تا حصول نتیجه نهایی یک سال و نیم به درازا می‌کشد؛ یعنی هجده ماه طول می‌کشد تا امری که در عالم ثبوت واقع شده بود در عالم اثبات دارای اثر شود. در این مدت علاوه بر این که ممکن است وضعیت زندگی فردی او تغییر کرده باشد و دیگر، انتقال ضرورت اولی را نداشته باشد، لذت ناشی از ایجاد تغییر مثبت کاهش یافته است. می‌توان به جای مثال درخواست انتقالی، ارتقای عضو هیأت علمی دانشگاه به مرتبه بالاتر، وضعیت شهروند متقاضی وام، گرفتن مجوز انتشار مجله یا چاپ کتاب، وضعیت فردی با بیماری خاص که در پی بهره‌مندی از تأمین‌های اجتماعی است، مراحل اخذ و تمدید پروانه‌های شغلی یا انعقاد/تسویه حساب قرارداد اداری و موارد مشابه دیگر را بیان کرد یا حتی سرنوشت این پژوهش. این مقاله در نشریه‌ای به مدت ده ماه فرایند داوری را طی کرد، پس از گرفتن تأیید علمی، رد موضوعی شد. گاهی فرایندهای اداری آن قدر طولانی، پیچیده و ناعقلانی هستند که از لذت رسیدن به نتیجه می‌کاهد و گاهی نتیجه را خالی از فایده/معنا می‌سازند؛ با لحاظ این واقعیت که بخش مهمی از زندگی انسانی در مواجهه با اداره شکل می‌گیرد. اداره عملاً بر میزان کلی لذت زندگی فردی شهروندان و کارمندان یعنی بر سطح لذت عمومی تأثیر می‌گذارد. در این جا منظور از انسانی‌سازی اداره، اصلاح فرایندهای اداری در جهت افزایش لذت‌مندی انسان از نتایج اعمال اداری است. پژوهش بر این فرض استوار است که ایجاد لذت در شهروندان حتی اگر مبنا و غایت دولت نباشد^۱، در زمره وظایف دولت می‌گنجد.

1. Thomas D. Lynch & Cynthia E. Lynch, "Democratic Morality: Back to the Future, Ethics and Integrity" in *Public Administration: Concepts and Cases: Concepts and Cases*, Raymond W Cox (ed.) (London: Routledge, 2009) P. 9.

پژوهش‌های متعدد و ارزنده‌ای در خصوص مسائل مرتبط با اصلاح ساختاری اداری در جهت فسادستیزی^۱، ترویج و توسعه حقوق بشر^۲، افزایش پاسخ‌گویی، کارآمدی و اثربخشی فرایندها و بهینه‌سازی رابطه شهروند و اداره^۳، تقویت شایسته‌سالاری^۴، دموکراتیک‌سازی سازمان^۵ و مانند این‌ها با رویکردهای حقوقی و میان‌رشته‌ای انجام شده است؛ نوآوری این پژوهش تمرکز بر مقوله ذاتاً ناحقوقی لذت و ترسیم چارچوبی اصلاحی برای توقف کاهش میزان لذت در کلیت زندگی انسانی به واسطه مواجهه روزمره با اداره است.

هدف اصلی، ارائه سازوکاری برای انسانی‌سازی اداره از طریق افزایش لذت/کاهش درد با توجه به دیدگاه بنتام^۶، فیلسوف و حقوق‌دان انگلیسی قرن نوزدهم، درباره لذت است. اهداف فرعی عبارتند از: تبیین لذت/درد و مصادیق آن از منظر بنتام. پرسش اصلی پژوهش این است که فرایندهای اداری در چه صورت لذت‌های انسانی را کم نمی‌سازند؛ پرسش‌های فرعی عبارتند از: لذت چیست و چه مؤلفه‌هایی دارد؟ در چه وضعیتی انسان لذت را تجربه می‌کند؟ فرضیه پژوهش این است که می‌توان اداره را در جهت لذت‌افزایی فردی شهروندان و کارمندان و نهایتاً عموم مردم از طریق شناسایی و اعمال مؤلفه‌های مصادیق لذت از منظر بنتام اصلاح کرد.

۱. محمدوزین کریمیان، «چالش رویکرد و سطح تحلیل در طرح‌های مبارزه با فساد اداری در ایران»، حقوق اداری، دوره ۹، شماره ۳۰، (۱۴۰۱)، صص ۱۴۱-۱۵۶.

۲. محمد جواد حسینی و حسن خسروی، «سرآغازی بر حقوق بشر اداری»، فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، دوره ۵، شماره ۲، (۱۳۹۹)، صص ۱۱-۳۲.

۳. ذبیح‌اله سلمانی و همکاران، «چالش‌های حقوق شهروندی در نظام اداری ایران در پرتوی حکمرانی خوب»، تعالی حقوق، دوره ۸، شماره ۳، (۱۴۰۱)، صص ۱۹۹-۲۲۹.

۴. محمد جلالی و زهرا اژثر، «پاسخگویی دولت: جایگاه، ارکان و پیش‌شرط‌ها»، پژوهش‌های حقوق تطبیقی، دوره ۱، شماره ۲۰، (۱۳۹۵)، صص ۲۱-۴۳.

۵. حسن رنگریز و فرشید خمویی، «شناسایی و اولویت‌بندی عناصر دموکراسی سازمانی در بخش عمومی با استفاده از دلفی فازی و فرایند تحلیل شبکه»، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۱۰، شماره ۳، (۱۳۹۹)، صص ۸۷-۱۰۵.

6. Jeremy Bentham.

روش پژوهش از نوع توصیفی - تحلیلی است. به این ترتیب که اولاً از میان نظریه‌های موجود در مورد لذت، نظریه جرمی بنتام، مورد توصیف قرار می‌گیرد و مؤلفه‌ها و ویژگی اصلی این نظریه بر اقتضائات حقوق اداری منطبق می‌شود تا شاخص‌های مؤلفه‌ها یعنی قواعد حاکم بر اصلاح اداری به دست آید. در مقدمه لازم به اشاره است که سه مبنای نظری درباره اخلاق اداری وجود دارد: قاعده گرایی، نتیجه گرایی و فضیلت گرایی.^۱ در این سه گانه، نظریه سودانگاری بنتام به رسته دوم تعلق دارد.^۲ پژوهش به دنبال بازخوانی مبنای اخلاق یا نظریات بنتام نیست؛ به عبارت دیگر عاری از دو ادعا است: نخست این که نظریه بنتام بهترین مبنای اخلاقی را می‌سازد و دوم اینکه کل آرای بنتام را مورد بازخوانی قرار داده است؛ این پژوهش نظریه لذت - درد بنتام را صرفاً معطوف به انسانی‌سازی دیوان - سالاری مورد توجه قرار می‌دهد.

۱. چارچوب نظری

این پژوهش از یک طرف بر نظریه بنتام در خصوص لذت به عنوان هدف انتخاب و معیار منفعت مبتنی است و از طرف دیگر بر اخلاق اداری به مثابه چارچوبی برای رفع خلاءهای نظام قاعده گرایی حقوق اداری.

۱-۱. انسانی‌سازی دیوان‌سالاری

انسانی‌سازی اداره به تبع بسط و توسعه معنای حقوق بشر، از اواخر قرن بیستم با هدف بهینه‌سازی انواع مناسبات کار مورد توجه قرار گرفته است؛ منظور از این اصطلاح سیال،

۱. در میان این سه دیدگاه، پیشتر رویکردهای قاعده‌گرا در اداره دست بالا را داشتند؛ در آن راستا قواعد رفتار حرفه‌ای برای کارکنان تدوین می‌شد ولی با گذر زمان و اثبات ناکافی بودن رفتار حرفه‌ای، تدوین کدهای اخلاقی که گسترده‌تر و حاوی اصول کلی قابل انطباق بر موقعیت‌های موردی است جای آن را گرفت؛ این یعنی دیدگاه فضیلت‌گرا با اقبال مواجه شد

James S. Bowman, "From Codes of Conduct to Codes of Ethics: The ASPA Case", in *Handbook of Administrative Ethics (Public Administration & Public Policy)*, Terry Cooper (ed), 2nd Ed. (London: Routledge, 2000) at 335-354.

2. Prayote Songklin, "Ethics in Public Administration: Theoretical Foundation, Advances in Social Science", Education and Humanities Research, Vol. 84, (2016), at 393.

اولویت یافتن انسان و احساس‌ها و دغدغه‌های او بر پیروی از فرایندها و دستورالعمل‌ها و نیز سودجویی مادی است. برای مثال از منظر علوم مرتبط با مدیریت، در رابطه کارگر-کارفرما، انسانی‌سازی بر مؤلفه‌هایی چون درک مشکلات خاص هر کارگر توسط کارفرما، به جای یکسان فرض کردن شرایط همه کارگران، ایجاد احساس ارزشمندی، اطمینان و امنیت از آینده شغل، دیده‌شدن ویژگی‌ها و توانمندی‌های فردی هر کارگر توسط کارفرما و متقابلاً درک شدن وضعیت کارفرما توسط کارگران تمرکز دارد.^۱

ایجاد چنین درک متقابلی در کارگاه‌های کوچک ممکن است، ولی در اداره‌های بزرگ عواملی چون پیچیدگی وظایف، تعداد بالای نیروی انسانی، افزوده شدن مراجعه‌کنندگان به معادله و نیز عدول‌ناپذیر بودن اصل حاکمیت قانون (اصلی که چارچوبه متصلب دیوان‌سالاری را می‌سازد)، انسانی‌سازی با چالش‌هایی مواجه می‌شود. راهکار علم مدیریت برای انسانی‌سازی اداره، تقویت مهارت‌های روابط بینافردی و افزایش ارتباط غیررسمی میان کارکنان است^۲؛ به این منظور پیشنهادهایی مانند برگزاری دوره‌های آموزشی با تأکید بر کارکنانی که حضوری یا تلفنی با مراجعه‌کنندگان در تعامل هستند، ارائه آموزش‌های ویژه به مدیران به قصد کنترل تأثیر شغل بر نیروی انسانی اداره ارائه می‌شود. البته در کنار آموزش و ضرورت ایجاد سازکارهایی برای کاستن از عوارض عاطفی کار، توجه به ویژگی‌های فردی و ذاتی افراد در هنگام استخدام نیز در دستور کار قرار دارد.^۳ این پژوهش به دنبال انسانی‌سازی اداره از منظر حقوقی است و از این‌رو نظریه لذت جرمی بنتام را به واسطه ریشه داشتن در یک اندیشه حقوقی، مبنا قرار می‌دهد و مؤلفه‌های انسانی‌سازی را از دیدگاه‌های او وام می‌گیرد.

1. C Spencer Piatt, "Humanizing Public Administration", in *Public Sector Performance: Management, Motivation, and Measurement*, Richard C. Kearney and Evan M. Berman (ed.) (Boulder: Westview Press, 1999) at 46.

2. Ibid. at 55.

3. Deneen M. Hatmaker, "Toward Further Humanization of Public Administration Theory", *Public Administration Review*, Vol. 72, No. 1, (2012), at 156, 157.

۲-۱. لذت از منظر جرمی بنتام

بنتام از دریچه تبیین اصل سودمندی به دوگانه لذت-درد ورود می‌کند و مدعی است مبنای طبیعی همه انتخاب‌های انسانی لذت است مگر فرد از روی زهدگرایی یا باور دینی دست به کنش بزند. انتخاب دسته اخیر بر جزا و پاداش‌های ناین جهانی استوار است. او معتقد است لذت و دوری از درد غایت و تنها غایت قانون‌گذاری است.^۱ او چهار منبع را سرچشمه لذت و درد می‌داند: جسمانی، سیاسی، اخلاقی و دینی.^۲ و بر این مبنا قائل به چهارده گونه لذت از جمله: لذت‌های حسی، برخورداری،^۳ مهارت، دوستی، نیک‌نامی، قدرت، پارسایی، نوع دوستی، شرارت (لذت بردن از درد دیگری)، خاطره، خیال، انتظار، لذت وابسته به معاشرت و تسکین و نیز دوازده گونه درد است: محرومیت، دردهای حسی، خام‌کاری، دشمنی، بدنامی، پارسایی، نوع دوستی (درد ناشی از مشاهده درد دیگری)، بدخواهی، خاطره، تخیل، انتظار، درد وابسته به معاشرت.^۴ اگر افراد در مواجهه با اداره، حس‌هایی از نوع نخست را تجربه کنند توأم با لذت و تجربه، حس‌های نوع دوم توأم با درد است. البته بنا نیست فرایندهای اداری همواره به نفع شهروند یا منشاء لذت باشند؛ برای مثال توقف فعالیت مدرسه غیردولتی که در آن وقوع کودک‌آزاری اثبات شده، ضروری

1. Jeremy Bentham, *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, (Kitchener: Batoche Books, 2000) at 27.

۲. یعنی فرد تحمل درد یا تجربه لذت را به آینده موعود دینی موکول کند، پس این انتخاب از یک مبنای دینی متأثر است (مانند درد ناشی از خودداری از نوشیدن الکل به واسطه گناه‌آلود بودن آن) و گرنه لذت یا دردی که دولت دینی منشاء آن است از نظر بنتام ماهیت سیاسی و غیردینی دارد (مثلاً درد نوشیدن الکل جهت اجتناب از مجازات). از نظر بنتام هر سه منشاء سیاسی، اخلاقی و دینی به نوبه خود منبعث از منبع جسمانی است (Ibid. at 27). او برای لذت و درد قائل به منشاء روانی نیست. در حالی که الزام اخلاقی که در تحلیل نهایی حقوقی نقش مهمی دارد، عمدتاً از طریق لذت روانی به پیش می‌راند و گونه‌هایی که او برای لذت و درد برمی‌شمرد عمدتاً منشاء روانی یا جسمانی دارد مگر این که دوگانه جسم-روان مورد پذیرش نباشد و روان انسان هم به واسطه ارتباط نهایی با یکی از ارگان‌های تنانه، دارای منشاء جسمانی تلقی شود.

۳. بنتام از واژه Wealth استفاده می‌کند که بهترین معادل پارسی برای آن ثروت است؛ منتها به واسطه این که حق یکی از عناصر ثروت/دارایی نیست، در حالی که از کارکردهای اصلی عمل اداری احراز داشتن یا نداشتن حق برای شهروندان است، به جای آن واژه عام‌تر برخورداری به کار می‌رود.

4. Ibid. at 35, 36.

است؛ منتها نحوه طی فرایند منتج به این تصمیم است که می‌تواند در فرد درد ناروا ایجاد کند یا در جای دیگر از لذت آن بکاهد. از میان مصادیق لذت؛ برخورداری، مهارت، دوستی، نیک‌نامی، نوع‌دوستی، انتظار و تسکین و از میان مصادیق درد؛ محرومیت، خام‌کاری، دشمنی، بدنامی، بدخواهی و انتظار با امر اداری ارتباط ملموس‌تری دارند. غایت او در طرح نظریه سودانگاری، ارائه معیاری برای انتخاب‌های فردی اخلاقی است؛ انتخاب اخلاقی آن است که بزرگترین خوشبختی را برای بزرگترین واحد افرادی که منافع‌شان از آن انتخاب متأثر است، تولید کند. این دیدگاه در عین فردگرایی، انسان را در موضع مسئولیت می‌نشانند و جامعه را به مثابه یک کل واحد مورد توجه قرار می‌دهد.

۳-۱. اخلاق اداری

اخلاق اداری، دریچه ورود علمی - عملی مقوله هنجارهای اخلاقی به ساحت امور اداری، بدون مداخله قواعد حقوقی است. موضوعی که اهمیت روزافزونی یافته، تا جایی که در بعضی کشورها مانند انگلستان، ایالات متحده و نروژ، رعایت اخلاق اداری، متولی رسمی دارد.^۱

سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۲ چند توصیه مشخص به دولت‌ها برای اخلاقی‌سازی اداره دارد:

- توسعه و بازنگری منظم سیاست‌ها و رویه‌های اخلاقی؛
- ترویج اقدامات دولتی برای اجرای استانداردهای اخلاقی و مبارزه با فساد؛
- ملاحظه اخلاق به عنوان جزئی از اصلاحات اداری و شیوه‌های مدیریتی؛
- هماهنگ‌سازی قواعد حقوقی با ارزش‌های اخلاقی آرمانی؛
- ارزیابی اثرات اصلاحات مدیریت دولتی بر رفتار اخلاقی خدمت عمومی.^۳

1. Drahomíra Ondrová, "Challenges of Modern Public Administration and Ethical Decision-Making", *Rocznik Administracji Publicznej*, Issue 3, (2017), at 276 , 273.
 2. Organization for Economic Co-operation and Development.
 3. OECD, "Recommendation of the Council on Improving Ethical Conduct in the Public Service Including Principles for Managing Ethics in the Public Service", No. C(98)70/FINAL, (1998), at I.

تمرکز توصیه‌ها و کلاً تمرکز اخلاق اداری بر فسادستیزی است و اهداف دیگر در آن پررنگ نیست. یکی از پروژه‌های جهانی اخلاق اداری برای مبارزه با فساد، حکمرانی خوب است. حکمرانی خوب به مدد مؤلفه‌هایش شامل شفافیت، کارآمدی و اثربخشی، حاکمیت قانون، مشارکت‌پذیری، تضمین و رعایت حقوق بشر، انصاف، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری؛ در واقع تلاشی برای مبارزه با فساد اداری از طریق تضمین مبانی مشترک و جهان‌شمول اخلاق اداری است. پروژه دیگر الکترونیک شدن است که بر حذف مناسبات چهره‌به‌چهره به قصد فسادستیزی تمرکز دارد.

اخلاق اداری، خلف کدهای رفتاری است. کدهای رفتاری عموماً با چهار رویکرد ظرفیت‌سازی (ارتقای شایستگی و بهبود عملکرد)، انطباق (هم‌سویی رفتار اداری با ارزش‌های سیاسی و پیروی از قانون)، آرمان‌گرایی (رعایت ادب و خدمت‌رسانی) و ارزش‌سازی اصول بنیادین (مانند بی‌طرفی، برابری و روزآمدی) تدوین می‌شود.^۱ کدهای اخلاقی بیشتر بر ماهیت عمل اداری و کدهای رفتاری بر شکل ارائه خدمات تمرکز دارند، پس مکمل یکدیگر هستند.

مهم‌ترین حسن اخلاق‌گرایی در حوزه امور اداری به‌جای حقوق‌گرایی، توقف فربه شدن بی‌انتهای قواعد حقوق اداری با پذیرش کاستی‌های ذاتی آن است؛^۲ با رعایت اصول کلی مانند مؤلفه‌های حکمرانی خوب یا اصل لذت‌افزایی می‌توان الگویی برای موارد متعدد جزئی به‌دست داد؛ به این ترتیب انتظار دور از واقع از نظام تقنینی برای دادن پاسخ پیشینی به هر پرسش اداری در هر وضعیت بدیع و موردی پایان می‌پذیرد. این نگاه هم‌سو با رعایت تخصص‌گرایی به‌معنای بهره‌مندی حداکثری از تخصص نیروی انسانی برای پیشبرد امور اداری است؛ به‌ویژه با توجه به این واقعیت که مصوبه پارلمان همواره ظرفیت سیاست‌زدگی را دارد.

1. Bo Rothstein & Nicholas Sorak, "Ethical Codes for the Public Administration, A Comparative Survey", The Quality of Government Institute, Working Paper Series, No. 12, (2017), at 2.

2. Ibid. at 7.

۴-۱. منفعت عمومی

تأمین منفعت عمومی، مبنای ایجاد نظام اداری است و اداره مدافع و نگهبان منفعت عمومی تلقی می‌شود؛^۱ مفهوم منفعت عمومی به‌رغم همه تلاش‌های علمی که برای تبیین آن صورت گرفته، کماکان مبهم است؛ ابهام نه تنها تعریف که مصادیق و متولی آن را هم دربرمی‌گیرد تاجایی که بعضاً نقض قانون و نقض موازین نظام حقوق بشر بین الملل مصادق منفعت عمومی شمرده^۲ یا تعریف و تعیین منفعت عمومی صلاحیت اداره تلقی می‌شود.^۳ این دیدگاه ظرفیت بالایی برای تبدیل کردن اداره به ابزار تأمین منافع لایه سیاسی حکومت و نقض اصل استقلال اداره^۴ از سیاست و نیز پیگیری منافع خصوصیِ مجموع کارکنان به نام منفعت عمومی دارد. شناسایی چنین مقوله مبهمی در خلال انجام اعمال اداری یعنی وظایف روزمره کارکنان اداره، چالش مضاعف دارد. آن‌چه محرز است این که ورود هر سطحی از فساد به اقدام‌ها و تصمیم‌های اداری در واقع به‌منزله تأمین نفع خصوصی به بهای کاستن از منافع عمومی است؛ ولی این فرمول در مورد مناسبات غیرفسادآلود اداری صادق نیست. راه کار، واگذاری شناسایی، تعریف و تعیین مصادیق منفعت عمومی به پارلمان و واگذاری اجرای قانون به نفع شهروند به اداره است؛ چراکه حداکثرسازی

1. Joy Tweed & Louise M. Wallace, "Guardians of Public Interest: the Expectation and Experience of Non-executive Directors in National Health Service Commissioning Boards in England", *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 35, No. 1, (2020), at 64.

2. Boot, Eric, (2022), "Public Interest", available at <https://oxfordre.com/politics/view/10.1093/acrefore/9780190228637.001.0001/acrefore-9780190228637-e-2044> (7.21.2024).

۳. محمد کمالی‌زاده، «دیوان‌سالاری کارآمد از منظر نهادگرایی»، پژوهش سیاست نظری، دوره ۱۱، شماره ۲۰، (۱۳۹۵)،

ص ۱۸۶.

۴. فوکویاما اعمال قیومت سیاسی بر اداره که در حال حاضر در کشورهای توسعه‌یافته جای خود را به سازمان‌های غیرشخصی داده ولی کماکان در کشورهای دیگر برقرار است را ذاتی و طبیعی مناسبات انسان تلقی می‌کند و معتقد است معمای بزرگ تاریخ چرایی و چگونگی انجام این جایگزینی است

Francis Fukuyama, *Political Order and Political Decay: From the Industrial Revolution to the Globalization of Democracy* (New York: Farrar, Straus and Giroux, 2014) at 89.

لذت/حداقل سازی درد فردی در مواجهه با اداره، خود یکی از مصادیق منفعت عمومی است؛ چون در طول زمان به ایجاد حس لذت مندی عمومی می‌انجامد.

۲. انسانی سازی از منظر کارمند

تفاوت مهم کارمند و شهروند در این است که کارمند بخش مهمی از زندگی خود را درگیر فرایندهای اداری است و شهروند گاهی به اداره مراجعه می‌کند؛ این واقعیت از دو حیث مؤثر است: نخست، کارمند فرصت/امکان قابل توجهی برای عاری ساختن فرایندها از لذت برای دیگر همکارانش و شهروندان دارد؛ دوم، توأم بالذت نبودن اداره برای کارمندان می‌تواند در بازگشت به عاری شدن فرایندها از لذت برای شهروندان منجر شود؛ برای تبیین، وضعیت کارمندی که به دلیل کارآمد/شایسته سالار نبودن فرایند ارتقا، نتوانسته ارتقا یابد و اکنون مجبور به ارائه خدمت به شهروندی در پست به‌زعم خودش پایین می‌باشد، قابل تمثیل است. تقویت هر یک از مصادیق لذت، به کیفی تر شدن زندگی هم کارمندان و هم شهروندان می‌انجامد، تفکیک این دو بیشتر از جهت توجه به تأکید ماهوی هر مصداق است.

۲-۱. مقابله با اصل هوس: مبنای سلیقه محوری

بنتام در میان اصول مغایر با لذت، اصل هوس را شناسایی می‌کند که قابل تجزیه به دو مؤلفه همدلی و بیزاری است؛^۱ این‌ها در واقع مبنای روانی سلیقه‌گرایی در امر اداری است؛ در این جا مؤلفه بیزاری مورد توجه است. نتیجه اصل هوس به‌عنوان مبنای انتخاب، اتخاذ تصمیم نه‌بالحاظ تأثیرش بر منفعت که با توجه به احوال شخص تصمیم گیرنده است. برای مثال کارمند گمرک مجوز ترخیص کالا را نه مستند به قوانین که با اتکا به حس و حال درونی خودش صادر نمی‌کند. راه کارهایی برای مقابله با چنین رویکردی در اداره قابل ارائه است.

1. Bentham, op. cit., at 23.

۱-۱-۲. اعمال اصول کلی متناسب با حقوق اداری

یکی از مقدماتی که به کاهش لذت در برخورد با اداره منتج می‌شود، تسری اصول و قواعد عام حقوق مدنی یا کیفری به حقوق اداری است. برای مثال ادله برای اثبات خواسته در دعوا به کار می‌رود؛ از این منظر ادله اثبات دعوا در امور مدنی، موضوع ماده ۱۲۵۸ قانون مدنی عبارتند از: اقرار، اسناد کتبی، شهادت، امارات و قسم و در امور کیفری، طبق ماده ۱۶۰ قانون مجازات اسلامی، اقرار، شهادت، قسامه، سوگند و علم قاضی است. در بررسی درخواست‌های اداری (متفاوت از دعوای اداری) این ظرفیت وجود دارد که با خوانش نادرست ادله اثبات انواع دعوی، مستندات عدیده کتبی (در دعوای قضایی ارائه هرچه بیشتر اسناد می‌تواند نهایتاً مثبت دعوا شود) و اصل هوس/میل کارمند (به واسطه شباهت با مفهوم علم قاضی) به عنوان دلایل اتخاذ تصمیم تلقی شود. در حالی که برخلاف هوس که فاقد مبنای بیرونی است، علم قاضی در حقوق کیفری در فرض برقراری استقلال قضایی، عامل نزدیک‌ساز امر واقع و امر قضایی است؛ چرا که مستدل به دلایلی است که در نظام تقنینی دلیل اثبات دعوا محسوب نمی‌شوند ولی وجدان قضایی را اقناع می‌کنند. بر این موضوع در ماده ۲۱۱ قانون مجازات اسلامی تأکید شده است.

این موضوع حتی در مورد استناد نابه‌جا به اصل عدم هم صادق است که می‌تواند به اصل رد هر درخواستی بدل شود (در مورد دیگر ممکن است همین اصل نتیجه مناسب دهد). دلیل وقوع چنین سوء برداشتی ماهیت جزئی امور اداری است. راه مقابله، منع مقایسه امر اداری با غیر اداری و در صورت لزوم احداث و رعایت اصول کلی جزئی‌تر سازگار با روح عمل اداری مانند اصل مطالبه حداقل مستندات از متقاضیان و اصل روایی هر درخواستی است.

۲-۱-۲. بازخوانی اصل حاکمیت قانون

اصل حاکمیت قانون، با این محتوا که همه تصمیم‌ها و اقدام‌های اداره باید مستند به یک قاعده از پیش اعلان/اعلام شده باشد، اداره را به این سمت سوق می‌دهد که هر عملی را ممنوع تلقی کند، جز اعمالی که قانون صراحتاً آن‌ها را مجاز می‌داند. اصل حاکمیت قانون

در مورد حیطه صلاحیت مقامات اداری است و عدول از آن به معنای رفتار خودسرانه کارمند یا اداره است. منتها خوانش نادرست این اصل دو پیامد به ضرر متقاضیان دارد:

- **تفسیر مضیق صلاحیت:** اقتضای اصل هوس است که کارمند برای اطمینان از ایجاد نشدن مسئولیت برای خودش، حدود صلاحیتش را به ضرر اصل روایی تفسیر کند. برای مثال وفق قانون استفاده از نمای سفید رنگ برای ساختمان‌ها ممنوع است؛ کارمندی به صرف اعلام این که نمای یک ساختمان سفید رنگ نیست بسنده می‌کند و از صدور تأییدیه لازم برای پیشبرد سایر مراحل، با این توجیه که خارج از حیطه صلاحیت او است، خودداری می‌نماید. مثال دیگر مافوقی از تأیید مرخصی استعلاجی کارمند خودداری می‌کند با این توضیح که او تنها صلاحیت اظهارنظر در خصوص درخواست‌هایی را دارد که پیش از عدم حضور کارمند در اداره طرح شود؛ دیدگاهی که مغایر ذات بیماری و کارکرد مرخصی استعلاجی است.

- **جاری کردن اصل احتیاط:** در این مورد صلاحیت کارمند محرز است ولی او حق متقاضی، یعنی محتوای صلاحیت خود را تفسیر مضیق می‌کند. برای مثال در جایی که قانون رنگ سفید را برای نمای ساختمان ممنوع کرده، قرار دادن طوسی یا کرم روشن در حکم سفید به نام تفسیر قانون، اتخاذ تصمیم به ضرر روایی درخواست است، در حالی که قانون‌گذار به قدر ضرورت جانب احتیاط را رعایت کرده است.

بنابراین اقتضا و پیامد طبیعی اصل حاکمیت قانون، شناسایی و رعایت اصل منع احتیاط در چارچوب قانون و منع تفسیر مضیق صلاحیت قانونی، به ضرر شهروندان است.

۳-۱-۲. حداکثرسازی شفافیت مصوبات حقوق اداری

شفافیت مصوبه، ادامه منطقی اصل حاکمیت قانون در پیوند وثیق با دموکراسی می‌باشد و به این معنا است که همگان از مصوبه راجع به اداره و مصوبه خود اداره، برداشت نزدیک واحد داشته باشند. شاید اینگونه به نظر برسد که ابهام تقنینی، محمل مناسبی برای دیگرگونه دیده شدن و نهایتاً پویایی متن حقوقی فراهم می‌کند. منتها این قابلیت اگرچه به هرروی محل انتقاد است، تنها در فرضی بروز می‌کند که طرفین تخصص کافی داشته باشند مانند رابطه وکیل - قاضی، نه در شرایطی که هیچ یک از طرفین احتمالاً متخصص علم حقوق

محسوب نمی‌شوند مانند تعامل میان کارمند- کارمند یا کارمند- شهروند. در وضعیت اخیر هرچه مصوبه غیر شفاف باشد اولاً بهانه محکم‌تری برای استناد به دلایل غیر انضمامی مانند حکم عقل سلیم/مشرک در فهم آن یعنی نهایتاً تصمیم‌گیری با اتکا به اصل هوس، به مجریان خود می‌دهد؛ ثانیاً زمینه مسئولیت‌پذیری را از میان می‌برد و شکایت با موضوع عمل اداری را خالی از معنا/فایده می‌سازد.

۴-۱-۲. قائل شدن به امتیاز متناسب با نوع شغل برای کارمندان

در میان محاسبات اجتماعی انسان، قاعده بازپرداخت که ازجمله در ضرب‌المثل از هر دستی که بدهی از همان دست پس می‌گیری آمده، جایگاه مبنایی دارد.^۱ فایده اصل بازپرداخت برای این پژوهش این است که کارمند در مقام انجام وظایف خود مدام در موضع نیکی‌کننده و شهروندان مدام در موضع نیکی‌شونده قرار دارد. این وضعیت با قاعده طبیعی بازپرداخت در تعارض است و باعث تحریک اصل هوس به ضرر عمل خوب در برابر شهروندان می‌شود. دو مثال فرضی: الف- کارمند بانکی که موظف به بررسی درخواست‌های متقاضیان وام است، تا به حال به دلیل نداشتن شرایط قانونی نتوانسته وامی دریافت کند. دور از ذهن نیست که اصل هوس او را به سمت رد درخواست‌ها سوق دهد؛ ب- وفق قانون، تجارت خارجی برای کارمندان اداره بازرگانی ممنوع است. طبیعی است اگر کارمندی تحت تأثیر اصل هوس در صدور مجوز تجارت بین‌المللی برای متقاضیان سخت‌گیری کند. راه برون‌رفت تسهیل شرایط قانونی برای کارمندان (مثلاً کارمندان بانک، هر ده سال یک‌بار می‌توانند یکی از وام‌های بانکی را به انتخاب خود دریافت کنند) و اعطای امتیاز مرتبط با شغل است (مثلاً به کارمندانی که از داشتن مجوز تجارت بین‌المللی محروم هستند، تسهیلات سفر تعلق گیرد).

1. Yue Yin et al., "Administrative Ethics Conflict and Governance of Grassroots Government Staff Under the Human Relationship Society", *Frontiers in Psychology*, Vol. 13, (2022), at 5.

۲-۲. مهارت - خام کاری

لذت مهارت، آن گونه که بنتام توصیف می کند ناظر بر حس ساده ناشی از توانایی در انجام کاری برای خود فرد ماهر است مانند لذت آوازخواندن برای آوازخوان. در مقابل، خام کاری یا از عهده کار برنیامدن، در خود فرد غیرماهر تولید درد می کند. مانند وضعیت گیتارستی که به ناچار باید تار بنوازد. به لحاظ اخلاقی، حداقل آن گونه که کانت توضیح می دهد، یک عمل در فرضی درست/اخلاقی است که قابلیت تکرار داشته باشد؛ این ایده ناشی از نگاه جهان شمول به مقوله اخلاق است.^۱ قاعده سود حداکثری بنتام (بیشترین میزان سود برای بیشترین تعداد افراد) که به دنبال شناسایی قاعده تکرارپذیر اخلاقی است، هم در ایده کانتی طرح می شود. عمل اداری در فرضی قابلیت تکرار یعنی قابلیت اخلاقی شدن را دارد که با مهارت انجام شود، چون خام دستی هر بار نتایج جدید به دنبال دارد. منتها تکرار در کار اداری تا جایی منشاء لذت است که همراه با امکان بروز خلاقیت باشد و گر نه ظرفیت تولید درد آن پدیدار می شود. بنابراین مهارت در معنای کلان تر به حرفه ای گری اشاره دارد که با مؤلفه هایی مانند دقت، شایستگی، اثربخشی، کارایی، آموزش دیدگی، بهره وری، وقت شناسی، کنترل هزینه، تخصص، تجربه، کار تیمی، توسعه فردی و استفاده بهینه از منابع^۲ همراه است.

عدم رعایت موازین شایسته سالاری می تواند برای کارمند منشاء درد باشد. البته مواجهه با نیروی انسانی ماهر در شهروند نیز تولید لذت می کند. شایسته سالاری و مهارت یا حرفه ای گری تنها اشاره به قابلیت های فنی انجام وظایف شغلی ندارد و علاوه بر آن، نحوه طراحی رویه های اداری، سبک مدیریتی، تدوین درست کدهای اخلاقی و التزام به آنها را دربرمی گیرد؛ به عبارتی مسأله، فضای حرفه ای و نهادهای سازی حرفه ای گری است^۳ و با ارائه تعریفی موسع از عمل اداری و فرارفتن از محض ارزیابی امور فنی به عنوان امر اداری،

1. Asmidar Lokman & Ahmad Tarmizi Talib, "Approaches to Ethics for Public Administrators", Journal of Administrative Science, Vol. 13, No. 2, (2016), P. 2.

2. Rothstein and Sorak, op. cit., at 23.

3. Ondrová, op. cit., at 272, 273.

به روح آن تسری می‌یابد. در این صورت اداره در کل تصویری حرفه‌ای از خود ارائه می‌دهد که هم نیروی انسانی و هم شهروند از آن لذت دریافت می‌کنند.

۲-۳. نوع دوستی - بدخواهی

نوع دوستی لذت، ناشی از سهمیم بودن در ایجاد لذت در دیگری است و بدخواهی، درد ناشی از تجربه لذت در دیگری است مانند جایی که یک نژادپرست، خدمتی به یک اقلیت نژادی ارائه می‌دهد. در جوامع سنتی، تحریک حس نوع دوستی بیشتر تابع روابط خونی و محلی - مدنی بود،^۱ یعنی مفاهیمی چون خویشاوند، هم‌محله یا هم‌شهری بودگی که در جوامع جدید انواعی از مشترکات انسانی پرجمعیت‌تر مانند زبان، ملیت و نژاد مشترک بر آن افزوده شد. با تحول اخلاق اداری همه این‌ها در دایره مناسبات فسادآلود نشست و اولویت دادن بر مبنای‌شان مصداق ترجیح منفعت خصوصی بر عمومی شد و نهایتاً فسادستیزی به عنوان اولویت اخلاقی جایگزین دیگر دوستی شد. ذات تبدیل هنجار اخلاقی به قاعده حقوقی این است که تا حد زیادی از حس انسانی محض عاری می‌شود؛ در نتیجه فسادستیزی، فرصت پرداختن به نوع دوستی در رابطه کارمند - شهروند را گرفت. تردیدی در ضرورت فسادستیزی وجود ندارد، منتها پروژه‌های دیگر مانند نوع دوستی می‌تواند به موازات آن پیش رود.

راه تقویت نوع دوستی در کنار وظیفه به انجام بهترین عمل به نفع متقاضی، رعایت برابری معطوف به پذیرش دیگری^۲ در اداره است؛ مقوله اخیر چیزی بیش از اصل برابری در ارائه خدمات عمومی است؛ منظور باور به برابری به عنوان یک مؤلفه اخلاقی با محتوای بی‌طرفی^۳ توأم با احساس مسئولیت، تعصب‌گریزی و رعایت اصل انصاف نسبت به مسائل ویژه هر انسان است.^۴ به این ترتیب استقلال/اتونومی اخلاقی، کارکرد حقوقی می‌یابد، سپس در برابر رگه‌های نااخلاقی/نانسانی موجود در بافتار شخصیت حقوقی اداره یعنی بی‌تفاوتی ذاتی شخص حقوقی نسبت به تبعات و تأثیر اعمالش بر انسان، مقاومت می‌نماید.

1. Yin, op. cit., at 2.

2. Solidarity.

3. Impartiality.

4. Rothstein and Sorak, op. cit., at 23.

ترویج و تضمین اصل برابری یکی از اصول بنیادین اخلاق اداری است؛ هم برای اداره/دولت که به ترویج برابری در جامعه وظیفه دارد؛ هم برای مدیران که وظیفه ترویج برابری در میان نیروی انسانی اداره را دارند و هم برای سایر کارمندان که وظیفه رعایت برابری در مواجهه با شهروندان دارند.^۱ به این ترتیب انجام درست وظایف شغلی توأم با تقویت حس نوع‌دوستی در کارمند می‌شود.

۳. انسانی‌سازی اداره برای شهروند

علاوه بر مصادیق پیش گفته که نهایتاً و غیرمستقیم منجر به تولید حس لذت در شهروند می‌شود، مصادیقی که در زیر می‌آید مستقیماً با تجربه زیسته شهروندان مرتبط است.

۳-۱. برخورداری - محرومیت

لذت/درد، ناشی از به دست آوردن/از دست دادن است که می‌تواند به امور انتزاعی مانند امنیت و انضمامی مانند تملک اشیاء تعلق گیرد. اداره بستری برای تجربه چنین حسی است؛ چه آن جا که به فرد اجازه انجام فعلیتی مانند تولید لوازم یدکی خودرو داده می‌شود و چه آن جا که او را از انجام فعلیتی منع می‌کند مانند لغو مجوز فعالیت یک حزب. طبعاً از اداره انتظار نمی‌رود که برای ایجاد حس لذت ناشی از برخورداری، به همه درخواست‌ها پاسخ‌ها مثبت دهد، بلکه انتظار می‌رود اولاً اصل بر پذیرش درخواست باشد و ثانیاً در حیطه اختیار، وفق اراده متقاضی اعمال شود.

اصل اعمال اختیار وفق خواست متقاضی به این معنا است که اگر قانون‌گذار به اداره/کارمند اختیار تصمیم‌گیری در طیفی از انتخاب‌ها را داده است، نزدیک‌ترین گزینه به خواست فرد متقاضی (اعم از کارمندان خود یا شهروندان) انتخاب شود. برای مثال در جایی (مانند ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری) که قانون بازنشستگی یا تداوم اشتغال فردی را به اختیار اداره گذاشته است، اصل بالا اتخاذ تصمیم وفق خواست کارمند

1. Nang Theingi Maw, "The Role of Ethics in Administration", Mandalay University Research Journal, Vol. 9, No. 1, (2018), P. 114.

را اقتضا می‌کند. با این نگاه، اختیار از محمل جریان اصل هوس، به سازکاری برای تولید بیشترین لذت و کمترین درد برای متقاضی تغییر ماهیت می‌دهد.

۲-۳. دوستی - دشمنی

ناظر بر حس حاصل از قرارگرفتن در موضع به‌دست آوردن دوستی یا دشمنی دیگری است. مهم‌ترین عاملی که به فرد احساس قرار گرفتن در معرض دشمنی کارمند را القا می‌کند، ثانوی شدن نفع او نسبت به نفعی دیگر به‌واسطه ایجاد تعارض میان دو منفعت است.

انسان معاصر به لطف قرارگرفتن مداوم در معرض تعارض‌های ناشی از تحول پیوسته مناسبات اجتماعی (که اداره نیز جزئی از آن است) از تعارض نمی‌گریزد، با آن مواجه می‌شود و با بررسی و سنجش عقلانی، تصمیم درست را اتخاذ می‌کند.^۱ از این‌رو روش حقوق اداری نیز در کنار مقابله با تعارض منافع و اجتناب از بروز آن می‌تواند به مدیریت خلاق و اخلاق‌مدار تعارض ارتقا یابد. ورود عنصر خلاقیت به‌معنای عدول از اصل عدالت به نفع اصل انصاف و ضرورت دیدن و تأثیر دادن همه جزئیات در روندها به‌جای توقف بر قواعد متصلب و انعطاف‌ناپذیر است. یعنی جایگزینی انصاف اداری با عدالت اداری گامی برای تقویت لذت ناشی از دوستی در اداره است.

تعارض رایج در تصمیم‌گذاری، میان نفع شهروند و منفعت عمومی رخ می‌دهد و در فرضی قابل مدیریت است که کلیت شخص حقوقی در آن ذی‌نفع نباشد؛ چون در این صورت نفع یک طرف همواره بر طرف دیگر می‌چربد و تصمیم‌گیری به نفع حس دوستی، خالی از امکان می‌شود. بنابراین تفکیک میان منفعت عمومی و منفعت شخص حقوقی اداره و یکی نپنداشتن این دو ضروری است. برای مثال در جایی دو روش برای واردات کالاهای الکترونیک وجود دارد، روش نخست وارد کردن توسط بخش خصوصی است و روش دوم وارد کردن توسط اداره‌ای که خودش مسئول اعطای مجوز واردات به بخش خصوصی هم می‌باشد. در فرض اول سود حاصل از معاملات به تاجر خصوصی تعلق

1. Yin, op. cit., at 5.

می‌گیرد و در فرض دوم جزئی از درآمدهای اداره می‌شود؛ در حالی که اقتضای منفعت عمومی نه انجام عمل تجاری توسط دولت که واگذاری آن به بخش خصوصی تحت نظارت کلان دولت است. بنابراین اولاً منفعت اداره یا حتی دولت در کلان‌ترین معنا، همان منفعت عمومی نیست؛ ثانیاً کارکرد دوگانه منفعت عمومی - خصوصی مقابله با اولویت منفعت خصوصی کارمند در برابر منفعت عمومی به قصد فسادستیزی است که از طریق سازکار رفع تعارض منافع پیش می‌رود؛ کارکرد آن کاستن یا نادیده‌انگاشتن منفعت خصوصی شهروندان در برابر منفعت عمومی نیست؛ اصل هم‌سویی مورد اخیر است.

۳-۳. نیک‌نامی - بدنامی

نیک‌نامی یا افتخار به معنای به‌دست آوردن احترام، افتخار و عشق عموم مردم یا تنفر و روی گردانی آنان، مصداق بعضی کدهای رفتار اداری است.^۱ تحقق این وضعیت مستلزم رعایت چند مؤلفه است:

- **حفظ حرمت شهروندان در فرایندها و مواجهه‌های اداری:** توجه به احترام در متن‌های نوشته، عرف‌ها، رویه‌های نانوشته و مبلمان اداری، به حداقل رساندن مراجعه‌های حضوری به اداره و نهایتاً تبدیل رعایت ادب به یک وظیفه اخلاقی - رفتاری.

- **اصل محرمانگی:** یکی از عواملی که موجب بدنامی می‌شود فاش شدن اطلاعات خصوصی است. در اختیار اداره قرار گرفتن این اطلاعات، وظیفه تضمین محرمانگی آن را ایجاد می‌کند. در مورد اطلاعاتی که باید تحت حفاظت قرار گیرد مصوباتی در سطح بین‌الملل و داخلی از جمله ماده ۷۴۵ قانون مجازات اسلامی وجود دارد. منتها در این جا مسأله تنها مجرمانه بودن یا نبودن یک فعل یا طبقه‌بندی اسناد نیست، مسأله اخلاقی و از جنس امکان یا نگرانی از امکان افشای اطلاعات، ولو بدون وصف مجرمانه و ایجاد بدنامی ناشی از آن است. از این رو اصل، منع افشای هر اطلاعات خصوصی است که شهروند یا کارمند به اقتضای عمل اداری، در اختیار اداره گذاشته یا اداره رأساً اقدام به گردآوری آن کرده است. برای مثال کارمندی متقاضی انتقال به شهری دیگر است؛ در ظاهر این داده

1. Rothstein & Sorak, op. cit., at 29.

مایه بدننامی نیست ولی اگر بستگان کارمند در جریان این تصمیم باشند، از آن‌جا که ناممکن شدن نگهداری از پدر پیر در منزل مطرح است، موضوع متفاوت می‌شود.

- **فسادگریزی اداره:** به این معنا که رسیدن به اهداف فردی از طریق اداره به معنای وقوع فساد اداری و در نگاه کلان‌تر به منزله خروج از اصل برابری نباشد؛ این در صورتی ممکن است که اداره از منظر بیرونی محمل ارتکاب فساد محسوب نشود.

۳-۴. انتظار

منظور اندیشیدن به لذت یا دردی است که در آینده حاصل می‌شود. انتظار لذت تنها در صورتی توأم با لذت است که نتیجه به لحاظ زمانی نزدیک و از حیث امکان قطعی باشد. دو مؤلفه با این گونه از لذت در ارتباط است: اطاله فرایندهای اداری و دسترسی به اطلاعات اداری.

- **منع اطاله فرایندهای اداری:** اطاله اداری دو منشاء دارد: کندی/تعطل فردی کارمندان و ناکارآمدی فرایندها. سرعت به عنوان نقطه مقابل تعطل فردی، فصل مشترک بسیاری از کدهای رفتار اداری است^۱؛ نتیجه‌گرایی و اجتناب از اصالت دادن به رویه‌ها و تشریفات‌گرایی/ کاغذبازی اعم از فیزیکی و الکترونیکی، بر سرعت کار می‌افزاید.

- **دسترسی به اطلاعات اداری:** یعنی دسترسی به همه اطلاعات مؤثر بر یک عمل اداری؛ اطلاعاتی که دانستن آن می‌تواند بر انتخاب و تصمیم شهروند و انتظار او از نتیجه نهایی تأثیر بگذارد؛ اعم از صلاحیت‌ها، فرایند هر عمل اداری، زمان لازم برای طی هر مرحله، وضعیت درخواست در یک فرایند، قوانین مرتبط، تعارض منافع، مستندات لازم برای ارائه به اداره، نتیجه نظارت مالی^۲ و کدهای رفتاری و اخلاقی. دسترسی به اطلاعات یک ارزش فی‌نفسه است که نشانه تحقق آن تحقق امکان پیش‌بینی آینده می‌باشد.

1. Ibid. at 37.

2. Ibid. at 27.

۵-۳. تسکین یا لذت مبتنی بر درد

تسکین، اشاره به تجربه کاهش یا توقف یک درد دارد؛ موضوعی که در حقوق اداری زیر عنوان جبران خسارت و مسئولیت مدنی اداره می‌گنجد. این گونه تولید لذت از نوع ثانوی و مؤخر بر تجربه درد است. بنابراین همواره جلوگیری از بروز درد بر ایجاد لذت مبتنی بر درد اولویت و برتری اخلاقی دارد.

به‌رغم سابقه تاریخی نهاد مسئولیت مدنی و پذیرش با تأخیر آن در مورد دولت، یعنی منسوخ شدن اصل عدم مسئولیت دولت، کماکان به نام اعمال حاکمیت با توجیه‌هایی از مبری بودن شاه از خطا تا تئوری نمایندگی، بسیاری از خسارت‌هایی که اداره وارد می‌کند، جبران‌نشده باقی می‌ماند. در نزدیک‌ترین رویکردها به اصل جبران خسارت، اداره تنها در فرضی مسئول است که نقض قانون، خودداری از اجرای آن و تجاوز یا سوءاستفاده از اختیار واقع شده باشد^۱؛ به این ترتیب اصل، جبران خسارت نیست؛ نتیجه عدم جبران همه -جانبه‌دردی که اداره، منشاء آن است، تولید درد می‌باشد. در حالی که غایت اصل تسکین این است که نفس کاستن از لذت روا یا تحمیل درد ناروا، مصداق ورود خسارت محسوب شود.

توجه به این نکته راه‌گشا است که چنین دیدگاهی آرمان‌گرایانه نمی‌باشد، چون اولاً یکی از سازکارهای تضمین اخلاق اداری و لذت در اداره و پاسخ‌گوسازی در برابر نقض اخلاق اداری، نظام مسئولیت مدنی است، ثانیاً ورود خسارت به یک فرد در فرضی که درخواست او روا باشد، در بهترین/پیچیده‌ترین حالت از این حکایت دارد که برداشت اداره از منفعت عمومی با منفعت فردی شهروند در تعارض است؛ این یعنی تحمیل ناروا یا نابرابر هزینه تأمین منفعت عمومی به یک فرد که در بعضی نظام‌های حقوقی از جمله آلمان و فرانسه در فهرست خسارت‌های قابل جبران قرار دارد.^۲ بنابراین تسکین می‌تواند چند مؤلفه به نظام مسئولیت مدنی اداره بیفزاید: لزوم جبران خسارت ناشی از نقض کدهای

۱. بیژن عباسی، «بررسی مسئولیت مدنی اداره»، فصل‌نامه حقوق اداری، سال ۲، شماره ۵، (۱۳۹۳)، صص ۳۴ و ۳۵.

۲. همان، ص ۴۳.

اخلاقی، متوقف نماندن جبران خسارت به درخواست زیان‌دیده یا امکان شروع فرایند جبران خسارت توسط زیان‌زننده و متوقف نماندن جبران خسارت به حکم دادگاه.

۴. راه کار حداکثرسازی لذت و حداقل‌سازی درد

راه کار در نهایت، اصلاح وضع موجود اداره و حقوق اداری در جهت به رسمیت‌شناختن مؤلفه‌های مصادیق لذت و تضمین آن است. در ادامه ابتدا روش خود بنتام و سپس روش مناسب‌تر به مثابه دستاورد پژوهش تبیین می‌شود.

۴-۱. استقرا: روش بنتام

بنتام برای سنجش شدت لذت و تبعاً درد، چند معیار ارائه می‌دهد؛ چهار مورد نخست در برآورد میزان لذت به تنهایی سنجیده می‌شود. موارد پنجم و ششم ناظر بر زمانی است که لذت خود به معیاری برای تمایل یا اجتناب از امری تبدیل می‌شود؛ این دو ویژگی‌های ذاتی لذت نیستند بلکه ویژگی عمل یا واقعه‌ای هستند که لذت را ایجاد می‌کند؛ مورد هفتم تلویحاً مورد نظر بنتام است:

* شدت؛

* تداوم؛

* قطعیت یا عدم قطعیت؛

* دوری یا نزدیکی؛

* باروری: شانس این که احساسی نوع مشابه خود را به دنبال داشته باشد؛ یعنی اگر لذت بوده لذت به دنبال آن بیاید و بالعکس؛

* خلوص: شانس این که احساسی متضاد از نوع خود را به دنبال نداشته باشد؛

* وسعت: تعداد افرادی که لذت یا درد به آن‌ها تسری می‌یابد و از آن متأثر می‌شوند.^۱

او سازکاری هفت مرحله‌ای برای کمی‌سازی میزان لذت‌مندی یک انتخاب طراحی کرده است:

* انتخاب یکی از افراد مستقیماً متأثر به قصد گرفتن گزارش‌های زیرین از او؛

1. Bentham, op. cit., at 31, 32.

* ارزش هر لذتی که در وهله نخست به نظر می‌رسد برای او ایجاد شده است؛
 * ارزش هر دردی که در وهله نخست به نظر می‌رسد برای او ایجاد شده است؛
 * ارزش هر لذتی که به نظر می‌رسد پس از لذت نخست از آن ایجاد شده است. هدف از این مرحله، تخمین باروری لذت نخست و ناخالصی درد نخست است؛
 * ارزش هر دردی که به نظر می‌رسد پس از درد نخست از آن ایجاد شده است. هدف از این مرحله، تخمین باروری درد اولی و ناخالصی لذت اولی است؛
 * جمع تمام دردها و تمام لذت‌ها برای دست یافتن به کمیت نهایی. سنگینی در هر طرف باشد بیانگر تأثیر نهایی یک عمل یا فرایند بر انسان است.
 * تکرار محاسبات بالا برای تعداد هر چه بیشتر از افراد به قصد پی‌بردن به میزان لذت‌بخشی/دردآوری یک موضوع.^۱

۲-۴. استنتاج: روش منطبق بر علم حقوق

از یک طرف اعمال روش استقرایی بنام به دلیل پیچیدگی، پرهزینه بودن و ضرورت همکاری شهروندان در امر حقوقی، وقتی که اخلاق اداری می‌رود که لباس قاعده حقوقی به تن کند، شاید بتواند راهگشا باشد. مثلاً وقتی قانون‌گذار می‌خواهد قانونی راجع به حفاظت از جنگل‌ها اصلاح/تصویب کند ولی با این تردید مواجه شده که ضمانت اجرای حبس درست‌تر است یا جریمه یا محرومیت از بعضی حق‌های شهروندی می‌تواند به‌عنوان جزئی از فرایند تقنین به روش بنام، سازکاری که توأم با بیشترین لذت و کمترین درد برای بیشترین افراد است را به‌عنوان قاعده نهایی یا در واقع به‌عنوان منفعت عمومی شناسایی کند. منتها مسأله اصلی در فرضی است که قانون سکوت کرده و کارمند در موضع تصمیم‌گیری در خصوص یک فرد مشخص (کارمند دیگر یا شهروند) قرار دارد؛ مثلاً جنگل‌بان مختار است بین بیرون راندن فرد مخرب از جنگل یا جریمه کردن او، کدام درست است. دیگر طی فرایند هفت مرحله‌ای ناممکن می‌نماید و حتی اگر ممکن باشد، خود موجب اطاله و نتیجتاً موجد درد است. دلیل تردید در مطلوبیت این است که اساساً کمی‌سازی

1. Ibid. at 32, 33.

امور انتزاعی فایده حقوقی ندارد. اگر قاعده می‌گوید درد ناروا نباید توسط اداره تولید شود، میزان درد مضاعف تفاوتی ندارد، افزودن بر درد مطلقاً ممنوع است.

از طرف دیگر تولید لذت توسط اداره یا توقف تولید درد، از جنس مقوله‌های اخلاقی است، منتها واگذار کردن آن به سازکارها و مناسبات اجتماعی ترویج و تحکیم اخلاق، عملاً نقض غرض است و سرنوشت شهروندان را به سلیقه کارمندان وامی‌نهد. بنابراین نوبت به رویکرد استنتاجی می‌رسد. استنتاج چنین است: زندگی توام با لذت و عاری از درد، مصداق منفعت عمومی است؛ اداره موظف به تضمین منفعت عمومی است پس به طریق اولی کاسته‌نشدن از لذت یا تولید نشدن درد مضاعف در مواجهه با خود اداره باید ضمانت اجرای متناسب داشته باشد.

ضمانت اجراها عبارتند از:

- **حقوقی‌سازی لذت:** به این ترتیب که نظام حقوقی، تولید لذت را از جمله وظایف اداره و جریان‌های اصلی حقوق اداری تلقی و با ایجاد اصول جدید و توجه به آن در تدوین قواعد، لذت را از امری ناحقوقی به دغدغه‌ای حقوقی تبدیل سازد. این راه‌کار با تدوین اخلاق در قالب قواعد حقوقی متفاوت است. منظور از دغدغه‌مندی حقوقی، پالودن نظام حقوق اداری از قواعد ایجادکننده درد و توجه به وظیفه رسمی به تولید لذت است.

- **منشور اخلاقی:** لذت، ظرفیت وارد شدن به منشورها و ضوابط اخلاق اداری را دارد و می‌تواند در کنار مؤلفه‌های حکمرانی خوب که بخش اصلی محتوای اخلاق اداری را به خود اختصاص می‌دهد، یکی از بندهای منشور اخلاقی شود تا به این ترتیب اداره، وظیفه اخلاقی به لذت‌افزایی یابد.

- **تولید اصول کلی حقوق اداری متناسب با لذت:** اصول کلی حقوق در نبود یا ابهام قواعد جزئی‌تر حقوق مانند قانون، عرف، معاهده و رویه قضایی، برای پر کردن خلاء حقوقی مورد استناد/اجرا قرار می‌گیرند. این‌ها بنابر ذات کلی خود قابلیت اعمال در نظم‌های متنوع حقوقی را دارند. حقوق اداری به دلیل درگیری روزمره با موارد جدیدی که قاعده‌ای در موردشان مصوب نشده، یکی از محمل‌های مستعد برای ایجاد و رعایت اصول جدید حقوقی است، منتها عملاً بخش قابل توجهی از اصول کلی، ریشه در حقوق بین‌الملل یا

حقوق مدنی دارند و از این رو مسائل خاص حقوق اداری را مورد نظر قرار نمی‌دهند. اصول کلی در واقع چراغ انتخاب درست در دوراهی‌های حقوقی یعنی فضای خالی میان حقوق و اخلاق است. از این رو ایجاد اصول کلی کارآمدترین روش برای تبدیل لذت به یک تعهد اداری و فراتر بردن آن از الزام محض اخلاقی است.

- **آموزش:** به همان ترتیب که امور فنی مانند کار با یک دستگاه جدید یا امور رفتاری مانند سرعت و دقت بخشیدن به کار، آموزش دادنی است؛ ضرورت لذت‌افزایی نیز قابلیت تبدیل شدن به محتوای دوره‌های پیشا/حین خدمت را دارد. آموزش می‌تواند معطوف به ارائه دانش کافی به کارمندان در خصوص لذت شامل تعریف، مصادیق و موازین مرتبط با آن و مهارت‌هایی مانند شناسایی موضع تولید درد/لذت، حل مسأله به نفع لذت، مهارت دفاع از انتخاب اخلاقاً درست، اجماع‌سازی و تبدیل مورد از امری فردی به اجتماعی، به قصد نهایی ارائه آن به عنوان مقوله‌ای هم‌راستا با منفعت عمومی باشد.^۱

- **نظارت:** اگر تولید لذت از یک انتخاب فردی به وظیفه‌ای اداری ارتقا یابد، از طریق ضمانت اجرای خودنظارتی مانند نظارت مافوق/مدیران و نظارت مراجع شبه قضایی اداری، قابل تضمین می‌شود. به کار افتادن خودنظارتی مستلزم توجه ویژه مدیران اداره به موضوع است.

نتیجه‌گیری

مصادیق لذت از منظر بنّام (شامل لذت‌های حسی، برخورداری، مهارت، دوستی، نیک-نامی، قدرت، پارسایی، نوع‌دوستی، شرارت (لذت بردن از درد دیگری)، خاطره، خیال، انتظار، لذت وابسته به معاشرت و تسکین) و نیز مصادیق درد (محرومیت، دردهای حسی، خام‌کاری، دشمنی، بدنامی، پارسایی، نوع‌دوستی (درد ناشی از مشاهده درد دیگری)، بدخواهی، خاطره، تخیل، انتظار، درد وابسته به معاشرت) در فضای تعاملی میان انسان‌ها شکل می‌گیرد. به‌رغم این که از اواخر قرن بیستم، فسادستیزی در مرکز پروژه‌های

1. Howard Whitton, "Developing the "Ethical Competence" of Public Officials a Capacity-Building Approach, Ethics and Integrity", in *Public Administration: Concepts and Cases: Concepts and Cases*, Raymond W Cox (ed.) (London: Routledge, 2009) at 241, 242.

بهینه‌سازی رابطه اداره- شهروند قرار گرفت و تعامل انسانی میان کارمندان و شهروندان، بالقوه فسادآلود تلقی و به دید منفی ارزیابی شد، اداره کماکان یکی از محمل‌های ناگزیر ایجاد تعامل انسانی است.

مؤلفه‌های لذت از منظر بنّام را می‌توان متناسب به امر اداری به‌نحو زیر شاخص‌یابی کرد؛ این شاخص از جنس اصول کلی حقوق اداری طراحی شده‌اند تا پیاده‌سازی آن‌ها مستلزم ایجاد تغییر در نظام قانون‌گذاری نباشد:

- اصل منع تصمیم‌گیری بر مبنای هوس: اصل مطالبه حداقل مستندات، اصل روایی هر درخواستی، اصل منع احتیاط در چارچوب قانون، اصل منع تفسیر مضیق صلاحیت قانونی، اصل شفافیت مصوبات حقوق اداری، اصل اعطای امتیاز مرتبط با شغل به کارمندان؛
- برخورداری: اصل اعمال اختیار وفق اراده متقاضی؛
- مهارت: اصل شایسته‌سالاری و اصل حرفه‌ای‌گرایی؛
- دوستی: اصل هم‌سویی منفعت خصوصی متقاضی و منفعت عمومی، حرکت از عدالت به انصاف اداری (اصل انصاف‌محوری)؛
- نیک‌نامی: اصل حفظ همه‌جانبه حرمت شهروندان در اداره، اصل رعایت محرمانگی، اصل فسادستیزی؛
- نوع دوستی: اصل برابری معطوف به پذیرش دیگری؛
- انتظار: اصل منع اطاله فرایندهای اداری، اصل نتیجه‌گرایی و اصل دسترسی به اطلاعات اداری؛
- تسکین: اصل جبران همه خسارت‌های اداری، اصل جبران‌پذیری خسارت ناشی از نقض کدهای اخلاقی.

در نهایت فرضیه پژوهش مبنی بر این که نظریه لذت بنّام قابلیت تبدیل به سازکاری برای انسانی‌سازی اداره را دارد به این ترتیب ثابت می‌شود که زندگی توأم با لذت و عاری از درد، مصادق منفعت عمومی است. اداره موظف به اقدام در راستای منفعت عمومی است، پس به طریق اولی کاسته‌نشدن از لذت یا تولید نشدن درد مضاعف در مواجهه با خود اداره باید ضمانت اجرای متناسب داشته باشد. ضمانت اجرای مصادیق لذت یا روش

اعمال مؤلفه‌های آن‌ها در مواجهه با اداره عبارت از حقوقی‌سازی لذت، گنجاندن لذت و مؤلفه‌های آن در منشورهای اخلاقی، تولید اصول کلی مرتبط با لذت، آموزش و نظارت اداری و نیز اجرای خلاقانه اصول توسط کارمندان است. به‌عنوان پیشنهاد، آسیب‌شناسی لذت/درد به‌مثابه مبنایی برای عمل اداری می‌تواند موضوع پژوهش‌های آتی باشد.

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

ORCID

Samaneh Rahmatifar



<https://orcid.org/0000-0002-4586-4748>

منابع

مقاله‌ها

- جلالی، محمد و اثرثر، زهرا، «پاسخگویی دولت: جایگاه، ارکان و پیش شرط‌ها»، پژوهش‌های حقوق تطبیقی، دوره ۲۰، شماره ۱، (۱۳۹۵).
- حسینی، محمد جواد و خسروی، حسن، «سرآغازی بر حقوق بشر اداری»، فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، دوره ۵، شماره ۲، (۱۳۹۹)،
Doi: 10.22034/mral.2020.138221.1064.
- رنگریز، حسن و خمویی، فرشید، «شناسایی و اولویت‌بندی عناصر دموکراسی سازمانی در بخش عمومی با استفاده از دلفی فازی و فرایند تحلیل شبکه»، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۱۰، شماره ۳، (۱۳۹۹).
- سلمانی، ذبیح‌اله؛ شریفی، ارکان و فرکیش، هانه، «چالش‌های حقوق شهروندی در نظام اداری ایران در پرتوی حکمرانی خوب»، تعالی حقوق، دوره ۸، شماره ۳، (۱۴۰۱).

Doi: .10.22034/thdad.2022.59435546.18.

- عباسی، بیژن، «بررسی تطبیقی مسئولیت مدنی اداره»، فصلنامه حقوق اداری، سال ۲، شماره ۵، (۱۳۹۳).
- وزین کریمیان، محمد، «چالش رویکرد و سطح تحلیل در طرح‌های مبارزه با فساد اداری در ایران»، حقوق اداری، دوره ۹، شماره ۳۰، (۱۴۰۱).
- کمالی‌زاده، محمد، «دیوان‌سالاری کارآمد از منظر نهادگرایی»، پژوهش سیاست‌نظری، دوره ۱۱، شماره ۲۰، (۱۳۹۵).

English

Books

- Bentham, Jeremy, *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation* (Kitchener: Batoche Books, 2000).
- Cooper, Terry, *Handbook of Administrative Ethics (Public Administration & Public Policy)*, 2nd Ed. (London: Routledge, 2000).
- Cox, Raymond W, *Public Administration: Concepts and Cases: Concepts and Cases* (London: Routledge, 2009).
- Fukuyama, Francis, *Political Order and Political Decay: from the Industrial Revolution to the Globalization of Democracy* (New York: Farrar, Straus and Giroux, 2014).
- Kearney, Richard C & Berman, Evan M, *Public Sector Performance: Management, Motivation, and Measurement* (Boulder: Westview press, 1999).

Articles

- Boot, Eric, “Public Interest”, (2022), <https://oxfordre.com/politics/view/10.1093/acrefore/9780190228637.001.0001/acrefore-9780190228637-e-2044> (6.30.2026).
- Hatmaker, Deneen M, “Toward Further Humanization of Public Administration Theory”, *Public Administration Review*, Vol. 72, No. 1, (2012), Doi: 10.1111/j.1540-6210.2011.02510.x.
- Lokman, Asmidar & Tarmizi Talib, Ahmad, “Approaches to Ethics for Public Administrators”, *Journal of Administrative Science* Vol. 13, No. 2, (2016), Doi: 10.2991/iconeg-16.2017.87.
- Ondrová, Drahomíra, “Challenges of Modern Public Administration and Ethical Decision-Making”, *Rocznik Administracji Publicznej*, No. 3, (2017).
- Rothstein, Bo & Sorak, Nicholas, “Ethical Codes for the Public Administration. A Comparative Survey”, *The Quality of Government Institute, Working Paper Series*, No. 12, (2017).
- Songklin, Prayote, “Ethics in Public Administration: Theoretical Foundation, Advances in Social Science”, *Education and Humanities Research*, Vol. 84, (2016), Doi: 10.2991/iconeg-16.2017.87.
- Theingi Maw, Nang, “The Role of Ethics in Administration”, *Mandalay University Research Journal*, Vol. 9, No. 1, (2018).
- Tweed, Joy & Wallace, Louise M, “Guardians of Public Interest: the Expectation and Experience of Non-executive Directors in National Health Service Commissioning Boards in England”, *Journal of health organization and Management*, Vol. 35, No. 1, (2020), Doi: 10.1108/JHOM-10-2019-0306

- Yin, Yue and Li, Taotao & Yang, Fan, “Administrative Ethics Conflict and Governance of Grassroots Government Staff Under the Human Relationship Society”, *Frontiers in Psychology*, Vol. 13, (2022), Doi:10.3389/fpsyg.2022.842057.

Document

- OECD, “Recommendation of the Council on Improving Ethical Conduct in the Public Service Including Principles for Managing Ethics in the Public Service”, No. C(98)70/FINAL, (1998).

In Persian

- Jalali, Mohammad & Azhar, Zahra, “Government Accountability: Position, Dimensions and Pre-conditions”, *Comparative Law Research Quarterly*, Vol. 20, No. 1, (2016). [In Persian]
- Hosseini, Mohammad Javad & Khosravi, Hassan, “An Introduction to Administrative Human Rights”, *The Journal of Modern Research on Administrative Law*, Vol. 2, No. 5, (2020), Doi: 10.22034/mral.2020.138221.1064. [In Persian]
- Rangriz, Hasan & Khamoie Farshid, “Identifying and Prioritizing Elements of Organizational Democracy in the Public Section Using Fuzzy Delphi and Network Analysis Process (ANP)”, *Organizational Resources Management Researches*, Vol. 10, No. 3, (2021). [In Persian]
- Salmani, Zabihollah; Sharifi, Arkan & Farkish, Haneh, “Challenges of Citizenship Rights in the Iranian Administrative System in Light of Good Governance”, *Culmination of Law*, Vol. 8, No. 3, (2022). Doi: 10.22034/thdad.2022.535546.1894. [In Persian]
- Abbasi, Bijan, “Comparative Study on Administrative Civil Liability”, *Administrative Law Quarterly*, Vol. 2, No. 5, (2013). [In Persian]

- Karimian Mohammad V, "Individual – Orientation or System – Orientation in the Laws Against Administrative Corruption in Iran", Administrative Law Quarterly, Vol. 9, No. 30, (2022). [In Persian]
- Kamalizadeh, Mohammad, "Efficient Bureaucracy in Institutional Approach", Research in Theoretical Politics, Vol. 11, No. 20, (2020). [In Persian]

استناد به این مقاله: رحمتی فر، سمانه، «انسانی سازی دیوان سالاری: لذت به عنوان موضوع حقوق اداری؛ با ارجاع ویژه به آرای بنّام»، پژوهش حقوق عمومی، دوره ۲۸، شماره ۹۱، (۱۴۰۵)، ۱۱۷-۱۵۲.

Doi: 10.22054/QJPL.2025.81012.3022



The Quarterly Journal of Public Law Research is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License