

## چالش‌های معاصر اخلاق اداری در بستر مدیریت دولتی نوین

آیا نئولیبرالیسم، فضائل اخلاقی در بخش دولتی را از بین برده است؟

احمد عالی<sup>۱</sup>

طیبه امیرخانی<sup>۲</sup>

### چکیده

همواره در مبانی نظری مدیریت دولتی این اختلاف نظر وجود داشته است که آیا در بخش خصوصی، چیزی متفاوت وجود دارد یا اجرا در بخش عمومی و خصوصی تفاوتی با هم ندارد و هر دو تابع معیارهای مشابهی هستند که عبارتند از کارایی، اثربخشی و صرفه اقتصادی. هدف از این مقاله بررسی جایگاه اخلاق در اداره امور عمومی و به طور خاص در رویکرد مدیریت دولتی نوین به اداره است که در قرن حاضر رویکرد مسلط در جهان و تا حدی ایران را شکل می‌دهد و بر حاکمیت اصول و قواعد بازار در حوزه اداره تأکید دارد. در این راستا چهار فضیلت مسئولیت‌پذیری، قانون‌مندی، صداقت و پاسخگویی که از زمان افلاطون برای اداره امور عمومی مورد تأکید بوده است، انتخاب و موضع رویکرد مدیریت دولتی نوین نسبت به هر یک از این چهار فضیلت بررسی شده است. پژوهش فعلی از نوع کتابخانه‌ای و روش پژوهش نیز، تحلیلی-استدلالی است و برای این امر از مقاله‌ها و کتاب‌های ۷ پایگاه معتبر علمی جهان، در زمینه اخلاق اداری، استفاده شده است. نتایج پژوهش، حاکی از ناسازگاری اصول و مبانی مدیریت دولتی نوین با فضیلت‌های یاد شده است و اصول مدیریت دولتی نوین به این فضائل آسیب رسانده است. در انتها پیشنهادهایی برای اصلاح ارائه شده است.

**کلمات کلیدی:** اخلاق اداری، مدیریت دولتی نوین، فضائل اخلاقی، حقوق شهروندان، منافع عمومی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

۱. کارشناسی‌ارشد، مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده

مسئول مقاله) a.ali@mail.sbu.ac.ir

۲. استادیار، گروه مدیریت خط‌مشی‌گذاری و دولت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

ta\_amirkhani@sbu.ac.ir

## مقدمه

پال اپل‌بای<sup>۱</sup> (۱۹۴۵) به این نکته اشاره می‌کند که دولت از بخش خصوصی متفاوت است؛ از این رو اداره امور عمومی (مدیریت دولتی)<sup>۲</sup> نیز از اداره کسب‌وکار متفاوت است. از نظر دنهارت<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) اداره امور عمومی عبارت است از مدیریت فرآیندهای تغییر در راستای دستیابی به ارزش‌هایی که به طور جمعی تعریف شده است. این ارزش‌ها ممکن است ارزش‌هایی سیاسی همچون آزادی، حقوق شهروندی، عدالت، انصاف و موارد مشابه باشند. از این رو اداره امور عمومی می‌تواند متفاوت از اداره امور در بخش خصوصی باشد (دنهارت و کتلاو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). بنابراین با توجه به جایگاه ارزش‌ها در اداره امور عمومی، همواره اصول و فضائل اخلاقی، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده‌اند (استراثرن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰). البته از ابتدا، بزرگانی همچون ویلسون<sup>۶</sup> (۱۸۸۷) با این رویکرد مخالف بودند و معتقد بودند که اجرا در بخش خصوصی و دولتی تفاوتی با هم ندارد و معیار خوب بودن هر دو، کارآیی است (دنهارت و کتلاو، ۲۰۱۴)؛ لیکن به نظر می‌رسد از اواخر دهه ۱۹۶۰ میلادی، روندی در جهان شتاب گرفته است که قائل به این تفاوت نیست. به عبارت دیگر چنین به نظر می‌رسد در این دوره خاص از تاریخ جهان که ما در آن به سر می‌بریم، عطش نیروی سرمایه‌داری و صاحبان قدرت برای محاسبه همه چیز بر مبنای هزینه و سود، موجب بروز تناقضات اخلاقی فراوانی شده است (سندل، ۲۰۱۲). در حقیقت از سال ۱۹۷۹ میلادی به بعد، میزان علاقه به پیاده‌سازی اصول اقتصاد نئولیبرال در اروپای غربی، آمریکای شمالی و شرق آسیا به طور چشمگیری افزایش یافت و دولت‌هایی همچون انگلستان، ایالات متحده آمریکا و ژاپن تلاش کردند تا سیستم اقتصادی خود را بر مبنای مؤلفه‌های نظام سرمایه‌داری جدید، منطبق نمایند. تمایل دولت‌ها برای استقرار نظام اقتصادی مبتنی بر بازار آزاد، منجر به شکل‌گیری مکتب خاصی در مدیریت بخش دولتی شد که به مکتب «مدیریت دولتی نوین»<sup>۷</sup> مشهور است. تکامل تدریجی این مکتب در طول زمان، تأثیر عمیقی را بر اولویت‌های سیاست‌مداران و مقام‌های دولتی گذاشته است. به این ترتیب، ارزش‌های سنتی مدیریت بخش دولتی مانند برابری، پیروی دقیق از اصول و صداقت، جای خود را به ارزش‌های دنیای تجارت آزاد مانند کارآیی، اثربخشی و نتیجه‌گرایی، داده‌اند (هود<sup>۸</sup>، ۱۹۹۱).

- 
1. Paul Appleby
  2. public administration
  3. Denhardt & Catlaw
  4. Catlaw
  5. Strathern
  6. Wilson
  7. NPM = new public management
  8. Hood

به نظر می‌رسد در این دوره خاص از تاریخ که ما در آن به سر می‌بریم، دو دیدگاه در سطح جهان روند غالبی را تشکیل داده‌اند که مدیریت دولتی نوین، تعامل بسیار تنگاتنگی با دیدگاه دوم دارد. دیدگاه اول درباره جهانی‌سازی و همگرایی فرهنگی جهان بوسیله عقلانیت ابزاری غربی است. دیدگاه دوم، دربردارنده بازآفرینی جدید حکومت، مهندسی مجدد، اصلاحات ساختاری، خصوصی‌سازی‌های گسترده و تعریف مجدد اشکال طراحی‌شده بخش‌های عمومی-خصوصی در کنار رهبری مبتنی بر همکاری، با حضور نخبگان حکومتی است. دیدگاه دوم با فشارهای مخالف از سوی توده‌های شهروندان روبه‌رو است که در مقابله با این بازآفرینی حکم‌فرما بر جوامع صنعتی شکل گرفته است (کورتن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵؛ هارمون<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵؛ وایز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴؛ لیپست<sup>۴</sup>، ۱۹۸۷).

سیستم‌های فعلی سیاسی در بیشتر موارد تابع و طرفدار دیدگاه دوم هستند ولی با این حال، نتایج پژوهش‌ها حاکی از تقابل میان ارزش‌های سنتی اداره‌های دولتی با این دیدگاه در سراسر جهان است. نمونه‌های فراوانی در این زمینه وجود دارد. مثلاً، درخواست‌ها در جهان برای مشارکت شهروندان و دموکراتیزه‌شدن حکومت‌ها رو به افزایش است و یا تعدیل نیروی کار سازمان‌ها از سوی مطبوعات برجسته مورد انتقاد واقع می‌شود. همچنین خصوصی‌سازی، کاهش یا حذف مزایای استخدام، کارآیی بالا از طریق ادغام‌های سودآور اما مخاطره‌آمیز و در نهایت ساختن امپراطوری مالی از جمله مواردی هستند که امروزه هدف اعتراضات واقع گردیده‌اند (فرازمند<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹؛ هنری<sup>۶</sup>، ۱۹۹۵).

در این راستا کاهش اندازه حکومت هم ممکن است از سوی طرفداران کارآیی بیشتر و مدافعان منافع سرمایه‌گذاری خصوصی مورد حمایت واقع شود ولی در سوی دیگر، مخالفان معتقدند که روی هم رفته، مسئولیت دولت‌مردان در قبال مردم و نیز عدالت در حکمرانی به طرز چشمگیری خدشه‌دار شده است (فوکویاما<sup>۷</sup>، ۱۹۹۲؛ اومائی<sup>۸</sup>، ۱۹۹۰).

پدیده‌ی جهانی‌شدن سرمایه نیز سبب مشکلات مضاعف گردیده است (فرازمند، ۱۹۹۹؛ مل<sup>۹</sup>، ۱۹۹۶؛ کورتن، ۱۹۹۵)؛ مثلاً، در حوزه‌های مالی، فروش، تولید، فرهنگ و توان دولت‌ها، مشکلات موجود از مرزهای ملی فراتر رفته و دولت‌ها را در ابعادی وسیع درگیر خود نموده‌اند. با توجه به حضور و همپوشانی پررنگ دو فرآیند جهانی‌شدن و خصوصی‌سازی و نقش آنها در حوزه خدمات دولتی، به نظر می‌رسد که این خدمات به شدت از نظر ظرفیت سازمانی، کیفیت و تصویر عمومی آسیب

1. Korten
2. Harmon
3. Wise
4. Lipset
5. Farazmand
6. Henry
7. Fukuyama
8. Ohmae
9. Mele

دیده‌اند. مدیریت دولتی نوین با تمرکز صرف بر روی معیارهای کسب‌وکار مانند، بهره‌وری و سودآوری حداکثری، پنهان‌کاری و تصمیم‌گیری پشت درهای بسته، سبب بغرنج‌تر شدن مشکلات مربوط به مسئولیت و اخلاق در ادارات بخش عمومی شده است (فرازمند، ۲۰۰۲).

در سازمان‌های دولتی امروزی که بر مبنای مکتب مدیریت دولتی نوین بازتعریف و سازماندهی مجدد شده‌اند، هر بخش از سازمان همانند یک بنگاه اقتصادی سودآور عمل می‌کند و مدیران آن فقط در مورد تراز درآمد و هزینه پاسخگو هستند. در چنین سیستمی، از کارمندان انتظار می‌رود که منطق سودآوری را دنبال کنند و در این شرایط، کارمندان تنها بر مبنای برنامه‌های «مدیریت عملکرد» ارزیابی می‌شوند. در نتیجه اخلاق و ارزش‌هایی که با آن مرتبط هستند، جایی در سازمان نخواهند داشت (پاور، ۱۹۹۹).

در این مکتب، منافع ادارات و سازمان‌های دولتی زمانی مطلوب خواهند بود که بتوانند حداقل‌های مشخص کارآیی و اثربخشی را تحقق بخشند. این حداقل‌ها به طور مستقیم با منافع شهروندان در ارتباط می‌باشد اما همین توجه مضاعف بر کارآیی، بهره‌وری و به‌صرفه‌بودن در بسیاری از کشورهای جهان، به طور جدی، موجب بروز رفتارهای خودخواهانه، فساد مالی و سوءاستفاده از قدرت در میان سیاستمداران و مدیران رده بالای دولتی شده است.

به طور کلی، نظام اقتصادی مبتنی بر سرمایه‌داری، به طرز فزاینده‌ای بر گفتمان‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی کشورهای جهان تأثیر گذاشته است و فرآیندهای تصمیم‌گیری دولت‌ها را بیش از پیش دستخوش تغییر قرار داده است. از همین رو، ارزش‌های رقابتی بازار آزاد که در گذشته برای امور دولتی نامناسب تلقی می‌شدند، امروزه از سوی دولت‌های جهان کاملاً پذیرفته شده‌اند و همین امر موجب بروز مشکلات و مسائل مهمی در حوزه اخلاق اداری شده است (سندل، ۲۰۱۲). بعلاوه، تأثیر منفی این تغییرات در افزایش سریع فساد و رفتارهای غیراخلاقی، علی‌الخصوص در سطوح بالای اداری و سیاسی، قابل مشاهده است (فرازمند، ۲۰۰۲). از آنجایی که اخلاق اداری در بخش دولتی، اساساً با منافع و آینده شهروندان جامعه ارتباطی عمیق دارد، بنابراین توجه به روابط میان اخلاق اداری، منافع عمومی و مکتب مدیریت دولتی نوین، اهمیت بالایی پیدا کرده است (سندل، ۲۰۱۲). اهمیت این امر در شرایطی بیشتر می‌شود که توجه به اخلاق در حوزه مدیریت دولتی از ابتدا دغدغه اندیشمندان و فیلسوفان بوده است به گونه‌ای که افلاطون از چهار فضیلت

- 
1. Farazmand
  2. performance management
  3. Power

مسئولیت‌پذیری، قانون‌مندی، صداقت و پاسخگویی برای بخش دولتی یاد می‌کند (ماکریدیمیتریس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲؛ سالوی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱).

با توجه به این امر، پژوهش حاضر، با در نظر قرار دادن چهار فضیلت اخلاقی افلاطون، به دنبال جستجو درباره جایگاه و ارزش فعلی این فضائل در حوزه اخلاق اداری و در ارتباط با سیاست‌های نئولیبرال یا همان مکتب مدیریت دولتی نوین است. همچنین تلاش بر آن است که ارتباط این فضائل با منافع عمومی شهروندان جامعه نیز تحلیل و بررسی شود. در این راستا، ابتدا به مباحث مرتبط با نئولیبرالیسم و مدیریت دولتی نوین پرداخته شده است و در ادامه پس از ارائه مقدماتی در خصوص مبحث اخلاق در بخش عمومی، در خصوص موضع مدیریت دولتی نوین نسبت به هر یک از چهار فضیلت یاد شده، بحث و در انتها به نتیجه‌گیری پرداخته شده است.

### شکاف مطالعاتی و نوآوری پژوهش

افزایش پیچیدگی مسائل در جهان امروزی، شتاب فراوان تغییرات تکنولوژی، گسترش خارق‌العاده شبکه‌های اجتماعی و تغییرات شگرف فرهنگی در جوامع موجب شده است که انسان‌ها در دنیای امروزی خویش نسبت به بسیاری از ارزش‌ها و اصول اخلاقی که پیشینیان مطرح کرده بودند، کم‌توجه و کم‌علاقه باشند. امروزه در امر حکمرانی و اداره امور عمومی کمتر از آرا و نظرات فیلسوفان و اندیشمندان مشهوری همچون افلاطون، ارسطو، سقراط، خواجه نصیرالدین طوسی، خواجه نظام الملک، خواجه رشیدالدین فضل‌الله، پوتاگوراس، کنفسیوس و ... سخن به میان می‌آید. جای خالی افکار و اندیشه‌های بزرگان فکری تاریخ بشریت در مدیریت بخش دولتی، امروزه بیشتر از هر زمانی احساس می‌شود. جالب آن است که سخنان و توصیه‌های همین فیلسوفان و اندیشمندان در دوران خویش و حتی بعدها، توانست تأثیرات مهم و عمده‌ای را بر دولت‌ها و دولتمردان بگذارد ولی با این حال امروزه به دست فراموشی سپرده شده‌اند. پژوهش حاضر با داشتن چنین دغدغه‌ای، به دنبال بررسی و مطالعه جایگاه کنونی فضائل اخلاقی پیشنهاد شده از سوی افلاطون در بستر مدیریت دولتی نوین است. در واقع هدف آن است بفهمیم که فضائل و ارزش‌های اخلاقی مورد پیشنهاد افلاطون تا چه اندازه در بستر مدیریت نوین بخش دولتی، محقق و عملی شده است. با اینکه اطلاعات و حقایق علمی پراکنده و کمی نسبت به این موضوع وجود دارد، ولی این پژوهش توانست شاید برای اولین بار، تصویری واحد و کامل نسبت به موضوع را فراهم آورد و با ارائه تبیین و دیدگاهی جدید نسبت به حوزه اخلاقیات افلاطونی در مدیریت دولتی نوین، مسیر تفکر بدیعی ایجاد کرده و دانش جدیدی را به حوزه مدیریت دولتی و حکمرانی عمومی اضافه نماید.

## مبانی نظری

### نئولیبرالیسم و مدیریت دولتی نوین

تفکر نئولیبرالیسم برای اولین بار در دولت‌های ریگان و تاجر (دهه ۱۹۸۰ میلادی) سر برآورد که مبتنی بر اصول آزادسازی اقتصادی و تمرکززدایی بود. در این مکتب اقتصادی بر بازار آزاد، تجارت باز، خصوصی‌سازی، مقررات‌زدایی و کاهش نقش رفاهی دولت‌ها تأکید می‌شود (هاروی، ۲۰۰۷؛ جیروکس، ۲۰۰۲). نئولیبرالیسم به عنوان پارادایم سیاسی - اقتصادی تعریف‌شده در زمان ما، توسط احزاب سیاسی دست راستی و چپ سنتی در بسیاری از کشورها، به مرور زمان، مورد پذیرش واقع شده است (مک‌چسنی، ۱۹۹۸).

دولت‌هایی که از تاکتیک‌های نئولیبرالی بهره می‌برند، اغلب به الگوهای بازاریابی و تمرکززدایی متکی هستند. این دولت‌ها عموماً تصویری متناقض را از خود نشان می‌دهند؛ زیرا دولت در برخی حوزه‌ها غیرمداخله‌گر و غیرمتمرکز عمل می‌کند ولی در برخی حوزه‌ها مجبور است به شدت مداخله‌گر و متمرکز عمل نماید (گراف، ۲۰۰۵؛ پک و تیکل، ۲۰۰۲؛ گمبل، ۱۹۹۸). پیروان این مکتب به کوچک‌سازی دولت اعتقاد دارند و معتقدند بسیاری از وظایف و خدماتی که دولت‌ها ایفا می‌نمایند باید به بخش خصوصی واگذار شود (هیز و کائرنی، ۱۹۹۷).

مدیریت دولتی نوین، برگرفته از همین اصول است که به وسیله مدرن‌سازی، کاهش هزینه‌ها، بهبود کارایی و ارتقاء اثربخشی، تلاش می‌کند خدمات بخش دولتی را سودآور نماید (دیم، ۲۰۰۱). مدیریت دولتی نوین با استفاده از بازار (و شبه بازار)، فضای رقابت را میان ارائه‌دهندگان خدمات بخش دولتی ایجاد می‌کند. مدیریت کارآفرین محور، استانداردهای کاری صریح، ارزیابی عملکرد، هدف‌محوری، تعیین مکانیزم‌های تضمین کیفیت و تمرکز بر روی خروجی‌ها از جمله ویژگی‌های دیگر مدیریت دولتی نوین می‌باشند (فرلی، موسلین و آندرسانی، ۲۰۰۸؛ دیم و برهوننی، ۲۰۰۵؛ گروئنینگ، ۲۰۰۱؛ هود، ۱۹۹۱).

1. Harvey
2. Giroux
3. McChesney
4. Graefe
5. Peck & Tickell
6. Gamble
7. Hays & Kearney
8. Deem
9. Ferlie, Musselin, & Andresani
10. Deem & Brehony
11. Gruening
12. Hood

مدیریت دولتی نوین به عنوان نمادی از اصول نظریه نمایندگی نیز شناخته می‌شود که در گفتمان نئولیبرالیسم جایگاه ویژه‌ای دارد (ژوندگور و هایدن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). یعنی دولت به جای اینکه خودش پارو بزند، نقش سکندار را ایفا می‌کند و با واگذاری بسیاری از خدمات دولتی به بخش خصوصی، ضمن ایجاد فضای رقابتی، کنترل خود را بر بخش عمومی اعمال می‌نماید و کیفیت را ضمانت می‌کند. در نتیجه دولت دیگر تصدی‌گری خدمات را انجام نمی‌دهد؛ بلکه با استفاده از مکانیسم‌های مختلف کنترل، اطمینان حاصل می‌کند که مؤسسات خصوصی تا چه اندازه در ارائه خدمات عمومی به شهروندان موفق عمل می‌نمایند (ویلیامز<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷؛ ایسنهارت<sup>۳</sup>، ۱۹۸۹).

### اصول رقابتی بازار، تصمیم‌گیری و اخلاق در بخش دولتی

جایگاه اخلاق در تصمیم‌گیری‌ها و خط‌مشی‌گذاری‌های دولت‌مردان از دیرباز مورد توجه جوامع بشری بوده است. اخلاق مبتنی بر تجارت و بازار نخستین بار با عنوان «اخلاق مزیت‌گرا» راه خود را به تصمیم و آرا دولت‌های نوین در جهان باز کردند. بر اساس این نوع از اخلاق که به اخلاق نتیجه‌گرا نیز معروف است، اگر مزایای اقدام‌ها و برنامه‌های بخش دولتی از معایب و مضرات آنها کمتر باشد، در آن صورت این اقدامات و برنامه‌ها از توجیه منطقی برخوردار خواهند بود. در حقیقت، اگر نتیجه مثبت و سودآور باشد، عمل و فعل مرتبط با آن نیز مورد قبول خواهد بود (استراثرن، ۲۰۰۰).

تکیه دولت‌ها و سازمان‌های بخش دولتی بر چنین اخلاقیاتی، بر اساس سود و منفعت عمومی اکثریت جامعه قابل توجیه و پذیرش است؛ اما همین امر می‌تواند به منافع عمومی اقلیت آسیب برساند و بنیان‌های اخلاقی جوامع را به خطر اندازد. مکتب مدیریت دولتی نوین به وضوح بر اساس چنین اصولی پایه‌ریزی شده است و دموکراسی‌های کنونی نیز که دنباله‌رو این مکتب هستند، در بیشتر اوقات چنین اخلاقیاتی را قابل قبول می‌دانند. از این رو، نیاز به رویکرد دومی که صرفاً فایده‌گرا نباشد، بیشتر از گذشته احساس می‌شود. رویکردی که بتواند به جای توجه صرف به فواید و مزایای اکثریت جامعه، بر سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری در زیر سایه مجموعه‌ای از ایده‌آل‌ها و آرمان‌ها تأکید نماید.

اگر این فرض اساسی را بپذیریم که انسان‌ها با هم برابر هستند، در این صورت، دیدگاه‌های قاطع کانت مبنی بر اینکه «ملاک تفاوت انسان‌ها باید بر مبنای حداکثر عملی باشد که می‌توانند انجام دهند» مورد پذیرش خواهد بود. هربرت هارت<sup>۴</sup> نیز در دیدگاه‌های خود ضمن توجه به حقوق طبیعی انسان‌ها، بیان می‌کند: «اگر روزی فرا برسد که حقوق اخلاقی انسان به هیچ وجه قابل تحقق نباشند،

1. Goedegebuure & Hayden
2. Williams
3. Eisenhardt
4. Herbert Hart

باز هم حداقل یک حق طبیعی باقی خواهد ماند و آن حق آزادی تمامی انسان‌هاست.)) (هارت<sup>۱</sup>، ۱۹۵۵)؛ اما اصلاح دولت‌ها و پیاده‌سازی مدیریت دولتی نوین، ارزش‌های برابری و آزادی را کم‌ارزش نمود و میدان را برای ارزش‌هایی همچون رقابت‌جویی و منفعت‌طلبی شخصی باز کرد که با خود، نابرابری و تضاد طبقاتی به همراه آورده است. به موجب این تغییرات، منطق سازمانی و زمینه‌های اجتماعی و فرهنگی کشورها با نوعی حس رقابت و برتری‌طلبی فزاینده فردی آمیخته شد که این امر علی‌الخصوص در مورد آن دسته از کارکنان و مسئولان دولتی که منافع فردی خویش را بر منافع جمعی شهروندان مقدم می‌دارند، نافذ است (کلارک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). در همین راستا، جان رالز<sup>۳</sup> (۱۹۶۷) نیز معتقد است که نابرابری از فقیرترین اعضای جامعه بهره‌کشی می‌کند و بنابراین لازم است که در تخصیص درآمدها و منابع یک جامعه، توجه خاصی از سوی دولت‌ها وجود داشته باشد.

دیدگاه اخلاق فایده‌گرا، در برخی اوقات، نارسایی‌ها و عواقب جدی را با خود به همراه دارد. به عنوان نمونه، همواره نمی‌توان ارزش‌های اخلاقی را بر مبنای اصول بازار رقابتی تعیین کرد زیرا که فایده و منفعت یک فعالیت تنها از طریق سود و زیان آن قابل سنجش و اندازه‌گیری نیست. بعلاوه، بعضی از خدمات دولتی به شهروندان اساساً با پول قابل خریداری نیستند و از طرفی خدماتی نیز وجود دارد که برای خرید آنها نباید پولی از سوی شهروندان پرداخت شود (سندل، ۲۰۱۲).

مواردی از این دست به وضوح با سیاست‌های مبتنی بر بازار و اصول اخلاقیات فایده‌گرا در تضاد هستند. برخی از ارزش‌های اخلاقی در سطح دولتی با الگوهای تجاری سازگاری ندارند و از نقطه‌نظر پولی هم مناسب نیستند ولی تعیین مواردی از این دست باید بر مبنای بحث و گفتگو آگاهانه صورت پذیرد (سندل، ۲۰۱۲؛ سندل، ۲۰۱۰؛ سندل، ۲۰۰۹). سؤال‌هایی که دولت‌ها و شهروندان مطرح می‌نمایند، بیشتر از نوع سوال‌های سیاسی و اخلاقی است و صرفاً بر سوال‌های اقتصادی تکیه نمی‌شود. بنابراین، لزوم بحث در مورد موضوعات مرتبط با مردم‌سالاری و ارزش‌های اخلاقی بیشتر از گذشته احساس می‌شود (سندل، ۲۰۰۹).

### فضائل اخلاقی، خدمات بخش دولتی و شهروندان

دولت‌های مدرن کنونی برای محاسبه فایده و سود فعالیت‌های بخش دولتی، تقریباً به طور کامل بر سیاست‌های بازار تکیه می‌کنند. تصمیم‌های جمعی و تخصیص منابع دولتی به شهروندان که در زیر سایه منفعت‌گرایی فردی تعریف می‌شود، موجب کاهش کارکنان ادارات دولتی و تضعیف نهاد شهروندی در سطح جامعه می‌شود که در نتیجه و به غلط، نقش شهروند به یک مشتری فروشگاه‌ی تقلیل داده می‌شود (والدگریو<sup>۴</sup>، ۱۹۹۳؛ فریدمن و فریدمن<sup>۱</sup>، ۱۹۸۰).

1. Hart
2. Clark
3. John Rawls
4. Waldegrave



شهروندان و افراد جامعه در سه دهه اخیر و در بسیاری از مواقع، کارکنان و سازمان‌های دولتی را هدف اعتراضات و انتقادات خود قرار داده‌اند. کارکنان سازمان‌های دولتی مسئولیت‌های خاصی را نسبت به شهروندان دارند که در سه دهه گذشته، بسیاری از این مسئولیت‌ها به واسطه‌ی سیاست‌های خصوصی‌سازی و بازار، از بین رفته‌اند که لازمه‌ی تحقق مجدد آنها این است که جهت‌گیری سیاست‌های دولتی بیشتر، به سمت منافع عمومی و کمتر، به سمت تحقق منافع فردی باشد (سندل، ۲۰۰۹).

بسیاری از فیلسوفان سیاسی در طی قرون متمادی، از افلاطون<sup>۲</sup> و ارسطو<sup>۳</sup> در یونان باستان گرفته تا اندیشمندان امروزی همچون هابز<sup>۴</sup>، لاک<sup>۵</sup> و روسو<sup>۶</sup>، بر لزوم وجود منافع عمومی مشترک تأکید نموده‌اند. برآیند دیدگاه‌ها و افکار این فیلسوفان و اندیشمندان نشان می‌دهد که منافع عمومی و مشترک تمام اعضای جامعه از مجموع منافع فردی تک به تک آنها بیشتر و بالاتر است (ایلکاک<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱). به عنوان مثال، فیلسوف یونان باستان، پریکلس<sup>۸</sup>، به همشهریان آتنی خود یادآوری کرد که اگر مردم آتن شهر خود را با نظم و انضباط مناسبی اداره کنند و به هنگام حمله دشمن، همگی با هم از آن دفاع کنند، در این صورت می‌توانند به پیشرفت و کامیابی دست یابند (توسیدید<sup>۹</sup>، ۱۹۵۴). حیات پایدار منافع عمومی مستلزم آن است که کارکنان بخش‌های دولتی اعم از سیاست‌مداران، مدیران ادارات و کارکنان سازمان‌ها به دنبال تحقق و حمایت از چهار فضیلت مسئولیت‌پذیری، قانون‌مندی، صداقت و پاسخگویی باشند. این چهار فضیلت که امروزه ما آنها در استای تحقق منافع عمومی شهروندان مهم و ارجمند می‌شماریم، برای نخستین بار توسط افلاطون معرفی شدند تا کارکنان دولت - شهرهای یونان باستان را مقید به رعایت آنها نمایند. این فضائل از آنجایی که مستقیماً به مباحث و ارزش‌های اخلاق اداری وابسته هستند، شناخت و تقویت آنها می‌تواند تأثیر مثبت و مهمی را بر اخلاقیات اداری بگذارد (ماکریدیمیتیس، ۲۰۰۲؛ سالوی، ۲۰۰۱). بنابراین لازم است که جایگاه هریک از این فضائل در بستر مدیریت دولتی نوین بررسی و مطالعه شود.

### فضیلت مسئولیت‌پذیری

اولین فضیلت مهم برای کارکنان و مسئولان دستگاه‌های دولتی، مسئولیت‌پذیری است که همیشه یک اصل اساسی و بنیانی در انواع دموکراسی‌ها بوده است. این اصل که مسئولان دولتی و

---

1. Friedman & Friedman

2. Plato

3. Aristotle

4. Hobbes

5. Locke

6. Rousseau

7. Elcock

8. Pericles

9. Thucydides

سیاستمداران، همواره مسئول اقدامات خود هستند، در یک جامعه مبتنی بر مردم‌سالاری، جایگاهی اساسی دارد و در یک کلام، مسئولیت‌پذیری سنگ بنای مردم‌سالاری است (بؤونس<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۸؛ مولگان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰؛ پرورسکی<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۹۹).

مطالعات حاکی از آن است که تحقق مناسب مسئولیت‌پذیری در جوامع مردم‌سالار کنونی، با مشکلات متعددی مواجه است. از میان این مشکلات، جهانی‌شدن، مردم‌سالاری چند سطحی و اصول بازاری مدیریت دولتی نوین، نقشی پررنگ‌تر از بقیه دارند. اصول بازاری مدیریت دولتی نوین همچون خصوصی‌سازی، مقررات‌زدایی و تمرکززدایی، باعث شده است که مسائل مرتبط با پاسخگویی در بخش دولتی به جای آنکه روشن و صریح باشند، به موضوعاتی اغلب پیچیده و قابل مذاکره تبدیل شوند (بؤونس و همکاران، ۲۰۰۸؛ بؤونس، ۲۰۰۷؛ پترز و پیر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶؛ هلد و کوئینگ-آرچیوگی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴؛ پرورسکی و همکاران، ۱۹۹۹).

مسئولیت‌پذیری برای اقدامات و تصمیمات اجرایی، اساساً فرآیندی رویه‌ای و وابسته به عمل است. بنابراین زمانی نتایج یک عمل قابل اطمینان خواهد بود که الزامات مرتبط با آن عمل به طرز رضایت‌بخشی رعایت شده باشند. بنابراین، در مسئولیت‌پذیری، هدف، وسیله را توجیه نمی‌کند (سی.سی.ای.اف<sup>۶</sup>، ۱۹۹۶). مدیریت دولتی نوین، این تعریف را جابه‌جا می‌کند و تأکید را از فرآیند و وسیله برمی‌دارد و فرد را در مقابل تحقق هدف و نتیجه مسئولیت‌پذیر می‌داند (هود<sup>۷</sup>، ۱۹۹۵). تأکید این مکتب بر آن است که به مدیران اختیار لازم و کافی داده شود تا بر مبنای صلاحدید شخصی خویش، به اهداف عملکردی برسند (گندرون، کوپر و تاونلی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۱) ولی با این حال روشن نیست که اصلاحات مکتب مدیریت دولتی نوین چگونه منجر به مسئولیت‌پذیری می‌شود (برودبنت و گوثری<sup>۹</sup>، ۱۹۹۲).

اختیار سیاست‌گذاری بر مبنای صلاحدید شخصی، از جمله موارد پرتنشی است که در پرتو مکتب مدیریت دولتی نوین، موجب تضعیف مسئولیت‌پذیری می‌شود. بسیاری از پژوهشگران به وجود تنش میان سیاست‌گذاران بوروکراتیک و منتخبین دموکراتیک مردم اشاره کرده‌اند (هونگ<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۵؛ انسر-جدناستیک<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۵؛ کوپ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱؛ کرن و فورلانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱؛ رینگ‌کوئیست، وورشارن و

- 
1. Bovens
  2. Mulgan
  3. Przeworski
  4. Peters & Pierre
  5. Held & Koenig-Archibugi
  6. CCAF
  7. Hood
  8. Gendron, Cooper & Tawnley
  9. Broadbent & Guthrie
  10. Hong
  11. Ennsner-Jedenastik

ایسنر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳). طرفداران این مکتب بر آن باورند که واگذاری اختیارات سیاست‌گذاری به مسئولان و مقامات دولتی که تجربه و تخصص نسبی بیشتری دارند ممکن است اثربخشی فرآیند سیاست‌گذاری را ارتقا ببخشد ولی مخالفان آن معتقدند که واگذاری بیش از حد اختیارات سیاست‌گذاری به افرادی که منتخب مستقیم شهروندان نیستند، می‌تواند به مسئولیت‌پذیری سیاسی و در نتیجه به مردم‌سالاری آسیب برساند (هونگ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶).

در مدیریت دولتی نوین هدف آن است تا جایی که امکان دارد، تولید کالاها و یا ارائه خدمات دولتی به شرکت‌ها و مؤسسات خصوصی واگذار شود؛ اما همین شرکت‌ها و مؤسسات خصوصی در حال رقابت با همتایان خود در بخش خصوصی هستند که هدف همگی آنها به حداکثر رساندن سود سهام‌داران است. در نتیجه برای آنها مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی به شهروندان جامعه اهمیت چندانی ندارد (مولینکس و هد<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹). مدیریت دولتی نوین به جای تمرکز بر کیفیت و چگونگی اجرای فرآیندها و اقدامات اداری، نتایج و عملکرد را ملاک قرار می‌دهد. به طور کلی، مدیریت دولتی نوین به تدریج مفهوم مسئولیت‌پذیری را از "مسئول اعمال و اقدامات خویش بودن" به "پاسخگویی در برابر عملکرد خویش" تغییر داده است (وندوال و کورنلایسن<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴).

سازماندهی مجدد سازمان‌ها و ادارات دولتی نیز عامل دیگری است که می‌تواند مسئولیت‌پذیری را تهدید کند. از جمله اصول مدیریتی مکتب مدیریت دولت نوین، تمایل به سازماندهی مجدد سازمان‌ها و مؤسسات دولتی برای افزایش اثربخشی و کارایی است که در عمل منجر به ابهام و تردید کارکنان و مدیران در مسئولیت‌های خویش می‌شود. سازماندهی مجدد می‌تواند فرصتی را ایجاد نماید که به سبب ابهام موقت در وظایف، کارکنان از زیر بار مسئولیت شانه خالی کنند (لوپس<sup>۷</sup>، ۱۹۹۷؛ جردن<sup>۸</sup>، ۱۹۹۳).

### فضیلت قانون‌مندی

دومین فضیلت اساسی، قانون‌مندی است. از بالاترین مقام دولتی کشور گرفته تا یک کارمند قراردادی سازمان دولتی در شهری کوچک، ملزم به پیروی از قوانین و مقررات مصوب مجالس منتخب مردم و احترام به اصول اخلاقی هستند که از این قوانین و مقررات پشتیبانی می‌کنند. از جمله این مقررات که در بسیاری از کشورهای جهان مکرراً مشاهده شده است، رعایت عدالت از سوی

1. Koop
2. Kerwn & Furlong
3. Ringquist, Worsharn & Eisner
4. Hong
5. Molyneux & Head
6. Van De Walle & Cornelissen
7. Lewis
8. Jordan

کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی در قبال شهروندان و مراجعان است؛ بدین معنا که در قبال موارد مشابه، بر اساس رویه‌های یکسانی عمل شود و در قبال موارد استثنایی یا متفاوت، رویه‌های اقتضائی مد نظر قرار گیرند (لوکاس<sup>۱</sup>، ۱۹۶۷). تحقق چنین امری به اعتبار قوانینی که در مجالس کشورها تصویب می‌شود بستگی فراوانی دارد؛ زیرا همانطور که کارکنان و مدیران دولتی موظف به پذیرش و پیروی از قوانین مصوب هستند، نمایندگان منتخب مردم نیز باید از تحمیل قوانین و مقررات غیرمنطقی، تبعیض‌آور، مبهم، غیر قابل اجرا و سودجویانه خودداری نمایند. از سوی دیگر ممکن است در برخی موارد، شهروندان مجبور به سرپیچی کردن از یک یا چند قانون خاص بشوند که در این صورت شهروندان مجبور به پذیرش مجازات‌هایی هستند که از سوی دولت و نهادهای حاکمیتی بر آنها اعمال می‌شود که این مسئله به معضل آنتیگون<sup>۲</sup> در اخلاق نیز معروف است.

متأسفانه در سال‌های اخیر، شاهد تخلفات فراوانی از سوی شهروندان و کارکنان دولت در رعایت قوانین و مقررات هستیم. این مسئله فقط مربوط به کشور خاصی نیست بلکه بیشتر کشورهای جهان را شامل می‌شود که البته همراه با توجهاتی نیز از سوی متخلفین است.

مدیریت دولتی نوین با وارد کردن رویه‌های سازماندهی و نظارت بازارمحور در بخش دولتی، قانون‌مندی کارکنان دولت را با تردید مواجه ساخته است. در نتیجه، بسیاری از قوانین و مقرراتی که در گذشته برای کاهش مخاطرات ناشی از فساد و رفتارهای نامناسب کارکنان رسمی سازمان‌های دولتی تدوین شده بودند با رویه‌ها و آیین‌نامه‌های جدیدی که بر عملکرد و کارآیی نیروهای قراردادی و پیمانی تأکید می‌ورزند، جایگزین شدند. به این ترتیب، در نبود قوانین و مقررات بازدارنده و هدایت‌گر، امکان و فرصت مناسب برای تخلف و فساد اداری فراهم می‌شود (جینگجیت و فوتاک<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰).

آیین‌نامه‌ها و مقررات داخلی تدوین شده در بسیاری از مواقع به دور از نظر افراد متخصص و ذی‌نفعان تدوین شده است که در حین اجرا، تبعیض‌ها و نابرابری‌های خواسته یا ناخواسته‌ای را بر شهروندان روا می‌دارند (امان جونیور و دوگان<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). دستورالعمل‌های و آیین‌نامه‌ها می‌توانند ضمن سلب مسئولیت از کارکنان دولتی و یا بخش خصوصی طرف قرارداد با دولت، فرصت و امکان هرگونه اعتراض یا حقی را بر شهروندان غیرممکن سازند. موارد مشابه فراوانی دیگری نیز وجود دارد که نشان می‌دهند این دستورالعمل‌ها و رویه‌ها با توجه به منافع عده‌ای خاص و در جهت بهره‌برداری غیرقانونی و سوءاستفاده‌های شخصی از قدرت تهیه و تدوین شده‌اند (ترمبلا<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲). بنابراین

- 
1. Lucas
  2. antigone dilemma
  3. Jingjit & Fotaki
  4. Aman Jr & Dugan
  5. Tremblay

مدیریت دولتی نوین بر خلاف باور عمومی، با کاستن از قوانین و مقررات، به بهانه‌ی انعطاف‌پذیری و کارآیی بیشتر، نه‌تنها فرصت مناسب برای تخلف و فساد را فراهم می‌نماید، بلکه اصول دموکراسی و حقوق شهروندی را نیز تا حد زیادی ضربه‌پذیر می‌نماید (پاتریک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱؛ گیاکوئه<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). هدف از آسان کردن قوانین که مطلوب مدیریت دولتی نوین نیز هست، در راستای حداکثر اتکای ممکن بر مکانیسم‌های بازار و به حداقل رساندن پیچیدگی صورت می‌پذیرد اما این کار در عمل، یک سیستم پیچیده‌تر را تحویل می‌دهد (مولینکس و هد، ۲۰۱۹).

### فضیلت صداقت

فضیلت سوم، صداقت است که به شدت مورد توجه نظریه‌پردازان بازار قرار گرفته است؛ به‌ویژه نظریه‌پردازان انتخاب عمومی که بر این باورند «کارکنان و سیاستمداران دولتی در حوزه خدمات عمومی، عقلانیت شخصی خویش را سرلوحه تصمیمات و اقدامات خود قرار می‌دهند و از نوع دوستی، همدلی و فداکاری نسبت به شهروندان خودداری می‌کنند» (داونز<sup>۳</sup>، ۱۹۷۷؛ نیسکانن<sup>۴</sup>، ۱۹۷۳).

این نوع تفکر آشکارا برخلاف اصول سنتی اخلاق اداری است. مثلاً افلاطون در نظرات خویش، به کارکنان حکومت رعایت عدالت را توصیه می‌کرد و از کارکنان حکومت می‌خواهد که منافع شهروندان را بر نظرات و عقلانیت شخصی خویش مقدم بدانند و در صورت رعایت نکردن آن، باید مقصر شناخته شده و مجازات شوند (چاپمن<sup>۵</sup>، ۱۹۸۸ (الف)).

از سال ۱۹۷۹ به بعد توجه به فضیلت صداقت به شدت تضعیف شد؛ زیرا رهبران سیاسی معتقد بودند که تشویق به خصوصی‌سازی و جذب سرمایه بیرونی، علی‌الخصوص سرمایه مالی بازار، از حفظ فضائل اخلاق افلاطونی مهم‌تر است. نتیجه چنین دیدگاهی در طول سه دهه اخیر، خبرهایی است که گاه و بی‌گاه از رسوایی‌های مالی، پارتی بازی‌ها و فساد اخلاقی مدیران و سیاستمداران دولتی سراسر جهان، به گوش ما می‌رسد (تادوی و پاسکال<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶؛ چاپمن<sup>۷</sup>، ۱۹۸۸ (الف)؛ چاپمن<sup>۸</sup>، ۱۹۸۸ (ب)).

بعضی از اصول مبنایی مدیریت دولتی نوین موجب آسیب فضیلت صداقت می‌شود. مثلاً کوچک‌سازی دولت و یا واگذاری خدمات دولتی به بخش خصوصی تأثیری منفی بر صداقت می‌گذارند. همچنین افزایش تمرکززدایی نیز می‌تواند بر روی صداقت تأثیری غیرسازنده داشته باشد (کولتهوف، هابرتس و وان دن هیو<sup>۹</sup>، ۲۰۰۶-۲۰۰۷).

1. Patrick
2. Giauque
3. Downs
4. Niskanen
5. Chapman
6. Tudway & Pascal
7. Kolthoff, Huberts & Van Den Heuve

صداقت باید از طریق وضع محدودیت‌های سخت‌گیرانه احیا شود. یکی از این محدودیت‌ها آن است که کارکنان و مدیران بخش‌های دولتی از انجام بعضی از فعالیت‌های مرتبط به تجارت و بازار خودداری نمایند. به عنوان نمونه، تمامی کارمندان بخش دولتی، چه مقامات بلندپایه و چه کارکنان، باید از عضویت در هیئت مدیره و یا مدیریت سازمان‌ها و مؤسسات خصوصی منع شوند. بازیابی صداقت به فهم مجدد آن در بستر آموزش کارکنان دولت نیز مرتبط می‌باشد. از آنجایی که قسمت اعظم آموزش کارکنان بخش دولتی به آکادمی‌ها و مؤسسات خصوصی مدیریتی سپرده می‌شود، در نتیجه انتقال مفاهیم مرتبط با صداقت مورد بی‌توجهی و غفلت واقع می‌شود که این مسئله نیز باید در احیا صداقت در سازمان‌ها مورد توجه واقع شود (ایلکاک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲).

### فضیلت پاسخگویی

پاسخگویی، آخرین فضیلت اخلاقی پیشنهاد شده از سوی افلاطون است که بیشتر از سه فضیلت قبلی، با حوزه بازار و سرمایه ارتباط دارد؛ ولی با این وجود، به دلیل اینکه سیاستمداران و کارکنان دولت از واکنش احتمالی شهروندان بیمناک هستند، از پاسخگویی طفره می‌روند. به علاوه ممکن است در برخی موارد، با توجه به اقتضائات زمان و بر اساس صلاحدید شخصی خویش، تصمیمی را اتخاذ نمایند که در آینده نتوانند در قبال آن تصمیم پاسخگو باشند. بهبود پاسخگویی از طریق ارائه خدمات، مطابق با خواسته‌های افراد جامعه و ارتقا جایگاه مشتری، از اصلی‌ترین اهداف مدیریت دولتی نوین هستند؛ ولی در عین حال، منتقدین استدلال می‌کنند که مدیریت دولتی نوین، نوعی پاسخگویی نادرست را ترویج داده است. از نظر آنها، الگوی پاسخگویی در این مکتب فردگرایانه و بازار محور بوده و جمعی نیست. بنابراین ممکن است تهدیدی برای مردم‌سالاری محسوب شود (باکس<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۱).

در مدیریت دولتی نوین بر واگذاری بسیاری از خدمات و تصدی‌گراها به بخش خصوصی و در نتیجه، بر کوچک‌تر شدن دولت تأکید فراوانی می‌شود. به موازات این کار، رابطه میان بخش خصوصی و سازمان‌های دولتی نیز افزایش می‌یابد. افزایش ارتباط میان بخش خصوص و دولت شاید در نگاه اول مثبت و سازنده به نظر آید ولی یافته‌ها حاکی از آن است که رشد رابطه میان بخش دولتی و بخش خصوصی تأثیری منفی بر درک شهروندان از پاسخگویی دولت‌ها می‌گذارد (اندروز و واندوال<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). اعضای یک جامعه را نباید همچون مشتریانی پنداشت که فقط به دنبال خرید و دریافت خدمات هستند بلکه آنها شهروندانی هستند که این حق و وظیفه را دارند که از سیاستمداران و تصمیم‌گیران حکومتی طلب پاسخ نمایند (چندلر<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶).

- 
1. Elcock
  2. Box
  3. Andrews & Van De Walle
  4. Chandler

پاسخگویی زمانی تقویت می‌شود که شهروندان این حق و وظیفه را برای خود قائل باشند که در تصمیم‌گیری‌های دولت‌مردان و سیاست‌مداران مشارکت داشته باشند و همچنین از نحوه تخصیص اعتبار و کیفیت توزیع خدمات دولتی آگاه باشند. بنابراین مسئولیت جمعی شهروندان برای حاکمیت بر جامعه خود نباید نادیده گرفته شود. در این راستا، اقداماتی همچون رفتارهای مؤدبانه و صمیمانه با شهروندان، ارائه راحت‌تر و سریع‌تر خدمات دولتی به آنها و اجازه دسترسی به اسناد و گزارش‌های غیرمحرمانه دولتی، می‌تواند به تقویت پاسخگویی در بخش دولتی کمک شایان توجهی نماید (هاگت و هامبلتون<sup>۱</sup>، ۱۹۸۷).

### روش پژوهش

روش پژوهش حاضر کتابخانه‌ای و رویکرد آن از نوع مطالعات مروری است. فرامطالعه خود مشتمل بر چهار نوع است که یکی از انواع آن، فرانظریه است. پژوهش فعلی از نوع بنیادین بوده و با هدف ارائه دیدگاه و تبیینی جدید صورت پذیرفته است. در این راستا، پایگاه‌های علمی معتبر و مشهور در جهان جهت بررسی انتخاب شدند. تمامی مقالات و کتاب‌های مرتبط با موضوع پژوهش از پایگاه‌های علمی Oxford، Sage، Emerald، Taylor & Francis، Springer، Science Direct، Wiley و Academic Journals که در بازه زمانی بین سال‌های ۱۹۵۰ تا ۲۰۲۰ میلادی چاپ شده بودند، تفکیک و ۱۳۵ منبع مستقل وارد استخر اطلاعات شدند. پس از بررسی تمامی منابع موجود در استخر اطلاعات، در نهایت ۸۵ منبع به عنوان منابع اصلی انتخاب شدند و تحلیل محتوای استقرائی بر روی آنها صورت پذیرفت. پژوهش فعلی از نظر زمانی مقطعی بوده و به لحاظ مخاطب میان‌رشته‌ای بوده و در حوزه مطالعات مدیریت دولتی، اخلاق، علوم سیاسی و اقتصادی جای می‌گیرد.

### بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که پیشتر به این نکته اشاره شد، به نوعی رویکرد مکتب مدیریت دولتی نوین با فضیلت-هایی که به طور سنتی برای مدیریت دولتی در نظر گرفته شده است، سازگار نیست. در این راستا لازم است راهکارهایی اندیشیده شود تا ضمن استفاده حداکثری از مزایای مدیریت دولتی نوین، از آسیب‌های آن نیز کاسته شود. این امر دغدغه اندیشمندان زیادی در بخش دولتی بوده است. در این راستا ایلکاک<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) بیان می‌دارد که بهتر است دولت‌ها از توسعه هر یک از این چهار فضیلت در بین کارکنان سازمان‌ها، سیاست‌مداران و مدیران استقبال نمایند ولی مهم است بدانیم که هر یک از چهار فضیلت اخلاقی یادشده، نباید بر سه فضیلت دیگر سبقت و برتری بیابد.

1. Hoggett & Hambleton
2. Elcock

از منظر اهالی اقتصاد، بازارها کارآمدترین وسیله برای تخصیص منابع و ارزش‌ها هستند اما این امر نباید به معنای دخالت دادن ارزش‌ها و اصول مرتبط با فایده‌گرایی، منفعت فردی و سود طلبی در تصمیم‌های فراوان دولت‌ها باشد (سندل، ۲۰۱۲). در موارد فراوان مشابهی مشاهده شده است که جانمایی اصول اخلاق مرتبط با بازار و سرمایه، به جای اصول سنتی، واکنش‌های مخالفت‌آمیز و خطرناکی را از سوی شهروندان کشورها داشته است. بنابراین، لازم است فضائل اخلاقی که تضعیف شده‌اند، مجدداً تعریف شوند تا آگاهی عمومی شهروندان و تمامی کارکنان و سیاستمداران دولتی، نسبت به این فضائل اخلاقی افزایش یابد. بعلاوه لازم است بیش از گذشته این فضائل در تصمیم‌ها و مباحثات دولتی دخالت داده شوند (ایلکاک، ۲۰۱۲).

در اغلب موارد، طرفداران مکتب مدیریت دولتی نوین راهکارهای عملی متعادل‌تر و انسانی‌تری را برای حل معضلات اخلاقی سازمان‌ها و اداره‌های دولتی پیشنهاد می‌دهند که می‌توانند به صورت غیرمحسوس بر تصمیم‌گیری‌های بخش دولتی تأثیر بگذارند ولی این راهکارها درمان مسئله نیستند و دست‌های پشت‌پرده سرمایه‌داران می‌توانند این راهکارها را با شکست روبه‌رو نمایند. تنها نکته مثبت در مورد این راهکارها، آن است که می‌توانند پذیرش دوباره مطالبات اخلاقی شهروندان از سوی دولت‌مردان را فراهم سازد و بدین طریق، در جهت رعایت منافع عمومی شهروندان، محدودیت‌هایی را بر رفتار سیاستمداران و کارکنان دولتی اعمال نمایند.

از جمله اقدامات مناسب در این زمینه، توسعه سیستم‌های پرداخت مالی دولتی است که تا حد امکان بر اساس نتایج و تجارب قبلی، می‌تواند از سوءاستفاده‌های مالی جلوگیری نماید و امکان یک نظارت مستقل و مؤثر را فراهم سازد. بعلاوه، با شفاف نمودن دستمزدها، به‌ویژه برای سیاستمداران و مدیران دولتی، می‌توان به برقراری عدالت و حفاظت از منافع عمومی یاری رساند. همچنین، دستمزد کارکنان دولت نباید به قدری زیاد باشد که موجب ایجاد نابرابری شود؛ زیرا می‌تواند به نارضایتی عمومی در سطحی گسترده دامن بزند. بعلاوه، قراردادهای دولتی هم نباید فقط به نفع دانه‌درشت‌ها و صاحبان سرمایه باشد؛ زیرا این کار نه تنها از نظر اخلاقی غیر قابل توجیه است، بلکه عواقب نامطلوب اجتماعی فراوانی را با خود به همراه خواهد داشت (ویلکینسون و پیکت، ۲۰۱۰).

معضلات اخلاقی پیش‌رو در سراسر جهان به ما گوشزد می‌کنند که مرز میان دنیای تجارت با بخش دولتی بیش از اندازه کم‌رنگ شده است. وزرا، مدیران و کارمندان بخش دولتی موظف هستند که بر بازرگانان و سرمایه‌داران نظارت داشته باشند و در صورت نیاز حتی آنها را مجازات نمایند. بنابراین، باید از آنها جدا بمانند. برای تقویت مجدد این جدایی، لازم است قوانینی وضع شود که به موجب آنها، وزرا و کارکنان دولت از زمانی که مسئولیت آنها به اتمام می‌رسد تا حداقل سه سال، از تصدی پست‌های مدیریتی در مؤسسات و سازمان‌های خصوصی خودداری نمایند. بعلاوه، وزرا و کارکنانی که



حین خدمت در بخش دولتی، پست‌های مدیریتی در بخش خصوصی را نیز برعهده دارند، باید از مقام و شغل دولتی خویش برکنار شوند (چاپمن، ۱۹۸۸ (ب)). مزایای این کار بیشتر از مضرات آن می‌باشد؛ زیرا با اینکه ممکن است فعالیت‌های بخش خصوصی و بازار به موجب این قوانین تحت تأثیر قرار گیرد ولی در عوض، از تقویت جایگاه فضائل اخلاقی همچون صداقت و پاسخگویی تا حدی اطمینان حاصل می‌شود (ایلکاک، ۲۰۱۲).

بعلاوه، ارزش‌ها و اصول اخلاقی که در بخش دولتی آموزش داده می‌شوند، متفاوت از اصول حاکم بر بازار هستند. اشخاص و مؤسسه‌هایی که وظیفه آموزش اخلاق اداری برای کارکنان دولتی دارند را باید به نحوی انتخاب کرد که به مؤسسات کسب‌وکار تجاری وابستگی نداشته باشند و یا در شرکت‌ها و سازمان‌های غیردولتی دارای پست مدیریتی نباشند. دشواری مهم این است که در بسیاری مواقع، رهبران سیاسی و مدیران اداری از این اصول اخلاقی حمایت نمی‌کنند و با کم اهمیت جلوه‌دادن آنها، تأثیرات نامطلوبی بر روی همکاران و زیردستان خویش می‌گذارند (لورنز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲).

به نظر می‌رسد کتاب‌ها و تألیفاتی که در زمینه حمایت از مدیریت دولتی نوین به قلم تحریر درآمده‌اند، به طور یکسان، در مورد اهمیت مسئولیت‌پذیری سکوت اختیار کرده‌اند (کونیسکی و تئودورو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶)؛ به عنوان مثال، با واگذاری توزیع و مدیریت خدمات دولتی به دفاتر و مؤسسات خصوصی، مسئولیت‌پذیری در قبال کمیت و کیفیت این خدمات تا حد زیادی مبهم باقی می‌ماند (بوستون<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۹۶). بنابراین، لازم است که سلسله‌مراتبی از اهداف و اولویت‌ها در تمام سطوح ساختار اداری تعریف شود و همچنین فرآیند مسئولیت‌پذیری روشن باشد؛ زیرا در این صورت کارکنان مسئولیت‌های خویش را شناخته و متوجه می‌شوند که در مقابل چه کسانی و چه تصمیماتی مسئولیت دارند (دپارتمان آموزش<sup>۴</sup>، ۱۹۸۸).

در ساختارهای دولتی، تصور کلی از مسئولیت‌پذیری، در درجه اول، مربوط به مسئولیت‌پذیری حاکمان سیاسی و مسئولین رده بالا می‌باشد (کریستنسن و لیگرید<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲) که به دلیل واگذاری بسیاری از خدمات و فعالیت‌های دولتی به بخش خصوصی، مدیران و مسئولان دولتی، کمتر در قبال درخواست‌ها و اعتراضات به حق شهروندان احساس مسئولیت می‌کنند (کریستنسن و لیگرید<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶).

با اینکه مدیریت دولتی نوین بر مدیریت و ارزیابی عملکرد (مبتنی بر نتایج) تأکید می‌نماید و آن را یگانه راه چاره‌ی حل مشکلات می‌داند ولی نباید از یاد برد که این ارزیابی‌ها باید در درجه اول به

1. Lorenz
2. Konisky & Teodoro
3. Boston
4. Department of Education
5. Christensen and Lægred
6. Christensen and Lægred

مسئولیت‌پذیری اداری و در درجه دوم به مسئولیت‌پذیری سیاسی منجر شود. با این همه، به نظر می‌رسد که مسئولیت‌پذیری سیاسی با ارزیابی عملکرد تحقق نمی‌پذیرد؛ زیرا بیشتر مفاهیم ارزیابی عملکرد در مورد اثربخشی و پاسخگویی نسبتاً ضعیف هستند. برای واقعی‌تر شدن و تأثیرگذاری بیشتر سنجش عملکرد، لازم است که سیاستمداران، کارمندان، سازمان‌های عمومی و شهروندان در طراحی و اجرای مراحل آن نقش‌آفرینی نمایند (آکار، ۲۰۰۰).

اقتصاد نئولیبرالیسم و مدیریت دولتی نوین باید در اجرا و طراحی سیاست‌های نامتقارن را کنار بگذارد و برای موفقیت در ارائه کالا و خدمات به شهروندان، مشکل مسئولیت‌پذیری تکه‌تکه (جزیره‌ای) را حل‌وفصل نماید (مولینکس و هد، ۲۰۱۹). برای تحقق این مهم لازم است شهروندان هر زمان که احساس نیاز شد، از سیاستمداران و مسئولان حکومتی، خواهان پاسخگویی باشند و مسئولیت‌های واقعی آنان را گوشزد کنند. مردم باید از نمایندگان منتخب خود بخواهند که بر فعالیت‌ها و اقدامات حکومت و سازمان‌های دولتی نظارت و تفحص مستمری داشته باشند. بعلاوه، لازم است که در سطح رسانه‌ها و افکار عمومی، به شهروندان آموزش داده شود که در صورت مشاهده بی‌عدالتی، تبعیض و تضییع حق خودشان یا سایرین در دستگاه‌های دولتی، اعتراض و شکایت خود را چگونه و به کجا باید گزارش نمایند. امروزه ابزارهای زیادی در اختیار مردم وجود دارد که می‌توانند حق و حقوق تضییع شده خود را احیاء نمایند؛ از جمله شکایت به دادگاه‌های دادگستری، دیوان عدالت اداری و سازمان بازرسی کل کشور.

در برخی اوقات، عده‌ای از منتقدین چنین استدلال می‌کنند که ریشه‌های بی‌اخلاقی و فساد به حدی در ادارات دولتی عمیق است که عملاً نمی‌توان برای ریشه‌کن کردن آن کاری انجام داد. این گروه معتقدند میزان فردگرایی و توجه به منافع فردی به قدری در جوامع افزایش یافته است که همگان در جوامع، منافع خویش را بر منافع عمومی جامعه ترجیح می‌دهند و به همین خاطر است که با آموزش و ترویج اصول اخلاق اداری هم نمی‌توان این روند را معکوس نمود. در پاسخ به این متفکرین می‌توان مثال‌های تاریخی فراوانی را معرفی کرد که در آنها هرگاه دولت‌ها و سیاستمداران به استحکام و تقویت اصول اخلاقی پرداخته‌اند، کارکنان و مأموران دولتی نیز بیشتر از گذشته به رعایت اخلاقیات اهتمام نموده‌اند. مثلاً در دوران ملکه ویکتوریا (۱۸۵۴)، اصلاحاتی که در دولت انگلستان صورت پذیرفت، تا حد زیادی، اصول اخلاقی در ادارات دولتی را احیاء کرد. این اصلاحات در سال ۱۸۷۰ نیز ادامه یافتند؛ از جمله برقراری روند استخدام رقابتی (شایسته‌محور) در سازمان‌ها دولتی و همچنین دفاع شدید در مقابل فساد اداری از طریق حسابرسی دقیق، در کنار استقرار رویه‌های بوروکراتیک سخت‌گیرانه. نتیجه‌ی این اقدامات، کاهش فساد اداری بود که به سرعت در سطح جهان مشهور شد (سالوی، ۲۰۰۱).

فساد، پنهان کاری و استخدام افرادی که فاقد شایستگی‌های لازم هستند، از جمله سایر موارد قابل تأملی هستند که اخلاق اداری را با چالش جدی روبه‌رو می‌کنند و به منافع عمومی شهروندان آسیب می‌رساند (چاپمن، ۱۹۸۸ (الف)). برای احیای مناسب منافع عمومی و آرمان‌های اخلاق اداری، لازم است که رهبران دولتی و سیاستمداران، از نظر اخلاقی، الگوی مناسب و سرمشق قابل اتکایی برای همکاران و زیردستان خویش باشند. مدیران و سیاستمداران در تغییر سازمان‌های دولتی به سمت صداقت کاری بیشتر، نقشی قاطع و کلیدی دارند. واقعیت قابل توجه این است که رعایت و احترام به اصول اخلاقیات اداری از سوی مسئولان و مدیران اداری می‌تواند به ترویج اخلاقیات در ادارات دولتی کمک شایان توجهی نماید. حقیقت امر آن است که در سراسر جهان، این بوروکرات‌های عادی و مقامات دولتی هستند که معیار بارز اندازه‌گیری شایستگی و اعتماد به حکومت‌ها محسوب می‌شوند. آنها به عنوان سنگ‌بنای دولت‌ها هستند که اگر وظیفه‌ی خود را به درستی انجام ندهند، همه چیز فرو می‌ریزد. بنابراین هیچ عاملی همچون رفتار غیراخلاقی و فساد آشکار مسئولان دولتی نمی‌تواند اعتماد عمومی به دولت‌ها را از میان ببرد (منزل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).



## منابع

- ≠Acar, M. (2000). Ethics and Accountability in a Context of Governance and New Public Management. *Public Integrity*, 2(3), 264-267.
- ≠Aman, Jr, A.C., and Dugan, J. The Human Side of Public-Private Partnerships: From New Deal Regulation to Administrative Law Management. (2015). In: *Legal Studies Research Paper Series*. Research Paper No 329. Maurer School of Law, Indiana University: Bloomington.
- ≠Andrews, R. and Van De Walle, S. (2013). New Public Management and Citizens' Perceptions of Local Service Efficiency, Responsiveness, Equity and Effectiveness, *Public Management Review*, 15(5), 762-783.
- ≠Aristotle. (1964). *The Politics*, ed. and introduction by Sinclair TA. Harmondsworth: Penguin Books.
- ≠Boston, J., Martin, J., Pallot, J., and Walsh, P. (1996). *Public Management: The New Zealand Model*. Auckland: Oxford University Press.
- ≠Bovens, M. (2007). Analysing and assessing accountability: a conceptual framework. *European Law Journal*, 13(4), 447-468.
- ≠Bovens, M., Schillemans, T., and 'T Hart, P. (2008). Does public accountability work? An assessment tool. *Public Administration*, 86(1), 225-242.
- ≠Box, R. C., Marshall, G. S., Reed, B. J. and Reed, C. M. (2001). New Public Management and Substantive Democracy. *Public Administration Review*, 61(5), 608-619.
- ≠Broadbent, J., and Guthrie, J. (1992). Changes in the public sector: a review of recent "alternative" accounting research. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 5(2), 3-31.
- ≠Canadian Comprehensive Auditing Foundation .(1996). *Accountability, Performance Reporting, Comprehensive Audit - An Integrated Perspective*. CCAF: Ottawa.
- ≠Chandler, J. A. (1996). *The Citizen's Charter*. Aldershot: Dartmouth Press.
- ≠Chapman, R. A. (1988(a)). *The Art of Darkness*. Inaugural lecture. University of Durham: UK.
- ≠Chapman, RA (1988(b)). *Ethics in the Civil Service*. London: Routledge.
- ≠Christensen, T., and Læg Reid, P. (2002). New Public Management: Puzzles of democracy and the influence of citizens. *Journal of Political Philosophy*, 10(3), 267-95.
- ≠Christensen, T., and Læg Reid, P. (2016). Organizational Innovations and Multiple Forms of Accountability in the Post-New Public Management Era. In: *Enhancing Public Innovation by Transforming Public Governance*, edited by Torfing, J., and Triantafillou, P. Cambridge University Press: London.
- ≠Clark, J. (2003). *To Hell in a Handcart: Educational Realities, Teachers' Work and Neo-liberal Restructuring in NSW TAFE*. (Unpublished PhD Dissertation). Faculty of Education, University of Sydney, Australia.

- ≠Deem, R., and Brehony K. J. (2005). Management as Ideology: The Case of 'New Managerialism' in Higher Education. *Oxford Review of Education*. 31(2), 217–235.
- ≠Denhardt, R. and Catlaw, T.(2014). *Theories of Public Organizations*. 7th ed. New York: Cengage Learning.
- ≠Department of Education. (1988). *Administering for Excellence: Effective Administration in Education (Picot Report)*. Wellington: Government Printer.
- ≠Downs, A. (1977). *An Economic Theory of Democracy*. New York: Harper & Row.
- ≠Eisenhardt, K. M. (1989). Agency Theory: An Assessment and Review. *The Academy of Management Review*. 14 (1), 57–74.
- ≠Elcock, H. (2011). Citizenship and the public interest throughout the ages: pointers to a new politics?. *Policy & Politics*. 39(2), 187–202.
- ≠Elcock, H. (2012). Ethics and the public interest: A question of morality. *Teaching Public Administration*. 30(2), 115–123.
- ≠Enns-Jedenastik, Laurenz. (2015). The Politicization of Regulatory Agencies: Between Partisan Influence and Formal Independence. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26(3), 507-518.
- ≠Farazmand, A. (1999). Globalization and Public Administration. *Public Administration Review*, 59(6), 509–22.
- ≠Farazmand, A. (2002). Administrative ethics and professional competence: accountability and performance under globalization. *International Review of Administrative Sciences*, 68, 127–143.
- ≠Ferlie, E., Musselin C., and Andresani, G. (2008). The Steering of Higher Education Systems: A Public Management Perspective. *Higher Education*. 56, 325–348.
- ≠Friedman, M., and Friedman, R. (1980). *Free to Choose*. Harmondsworth: Penguin Books.
- ≠Fukuyama, Francis. (1992). *The End of History: The Last Man*. New York: Avon.
- ≠Gamble, A. (1988). *The Free Economy and the Strong State: The Politics of Thatcherism*. London: Macmillan Education Ltd.
- ≠Gendron, Y., Cooper, D. J., and Townley, B. (2001). In the name of accountability –State auditing, independence and new public management. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 14(3), 278 – 310.
- ≠Giauque, D. (2003). New public management and organizational regulation: the liberal bureaucracy. *International Review of Administrative Sciences*. 69, 567-592.
- ≠Goedegebuure, L., and Hayden, M. (2007). Overview: Governance in Higher Education – Concepts and Issues. *Higher Education Research & Development*. 26(1), 1–11.

- ≠Graefe, P. (2005). Roll-out Neoliberalism and the Social Economy. Draft paper prepared for: The Annual Meeting of the Canadian Political Science Association, University of Western Ontario, June 2, 2005.
- ≠Giroux, H. A. (2002). Neoliberalism, Corporate Culture and the Promise of Higher Education: The University as a Democratic Public Sphere. *Harvard Educational Review*. 72, 425–464.
- ≠Gruening, G. (2001). Origin and Theoretical Basis of New Public Management. *International Public Management Journal*. 4, 1–25.
- ≠Hart, H. (1955). Are there any natural rights?. *Philosophical Review*. 64, 175–91.
- ≠Harvey, D. A. (2007). *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- ≠Hays, S.W., and Kearney, R.C. (1997). Riding the Crest of a Wave: The National Performance Review and Public Management Reform. *International Journal of Public Administration*. 20(1), 11-40.
- ≠Held, D., and Koenig-Archibugi, M. (2004). *Global Governance and Public Accountability*. London: Blackwell.
- ≠Henry, Nicholas. (1995). *Public Administration and Public Affairs*. 6th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- ≠Hoggett, P., and Hambleton, R. (1987). *Decentralisation and Democracy: Localising Public Services*. Bristol: School of Advanced Urban Studies, University of Bristol.
- ≠Hong, S. (2015). Citizen Participation in Budgeting: A Trade-Off Between Knowledge and Inclusiveness?. *Public Administration Review*. 75(4), 572-582.
- ≠Hong, S. (2016). Comparing Accountability Mechanisms: Elections Versus New Public Management. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2813047>.
- ≠Hood, C. (1991). A public management for all seasons. *Public Administration*. 69(1), 3–19.
- ≠Hood, C. (1995). The new public management in the 1980s: variations on a theme. *Accounting, Organizations and Society*. 20(2/3), 93-109.
- ≠Jingjit, R., and Fotaki, M. (2010). Confucian Ethics and the Limited Impact of the New Public Management Reform in Thailand. *Journal of Business Ethics*. 97, 61-73.
- ≠Jordan, A. (1993). *The British Administrative System: Principles versus Practice*. London: Routledge.
- ≠Kerwin, C. M., & Furlong, S. R. (2011). *Rulemaking: How Government Agencies Write Law and Make Policy*. 4th ed. Washington, DC: CQ Press.
- ≠Kolthoff, E., Huberts, L., & Van Den Heuvel, H. (fall 2006-winter 2007). The ethics of new public management: Is integrity at stake. *Public Administration Quarterly*, 30(3/4), 399-439.

- ≠Konisky, D. M., and Teodoro, M. P. (2016). When governments regulate governments. *American Journal of Political Science*, 60(3), 559–574.
- ≠Koop, C. R. (2012). Automobiles on Steroids: Product Attribute Trade-Offs and Technological Progress in the Automobile Sector. *American Economic Review*. 101(7), 3368-3399.
- ≠Korten, David. (1995). *When Corporations Rule the World*. West Hartford, CT: Kumarian Press.
- ≠Lewis, D. (1997). *Hidden Agendas: Politics, Law and Disorder*. London: Hamish Hamilton.
- ≠Lorenz, C. (2012). If You Are So Smart, Why Are You Under Surveillance? Universities, Neoliberalism, and New Public Management. *Critical Inquiry*, 38(3), 599-629.
- ≠Lucas, J. R. (1967). *The Principles of Politics*. Oxford: Clarendon Press.
- ≠Makridimitris, A. (2002). Dealing with ethical dilemmas in public administration: the ALIR imperatives of ethical reasoning. *International Review of Administrative Sciences*. 68(2), 251–266.
- ≠McChesney, R. W. (1998). Introduction In *Profit over People: Neoliberalism and Global Order*. edited by Chomsky, N. New York: Seven Stories Press.
- ≠Mele, Christopher. (1996). Globalization, Culture, and Neighborhood Change: Reinventing the Lower East Side of New York. *Urban Affairs Review*. 32(1), 3–22.
- ≠Menzel, D. C. (2007). *Ethics Management for Public Administrators: Building Organizations of Integrity*. Armonk, New York: M.E. Sharpe.
- ≠Molyneaux, L., and Head, B. (2019). Why information and transparency about electricity matter: Fragmentation of governance and accountability under New Public Management. *Australian Journal of Public Administration*. 79(1), 143-164.
- ≠Moore, G. E. (1902). *Principia Ethica*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ≠Mulgan, R. (2000). Accountability: an ever-expanding concept. *Public Administration*. 78(3), 555–573.
- ≠Niskanen, W. (1973). *Bureaucracy: Servant or Master*. London: Institute of Economic Affairs.
- ≠Ohmae, Kenichi. (1990). *The Borderless World*. London: Collins.
- ≠Patrick, R. (2011). ‘Public Champions Or Protectors Of Professional Interests?’ Observations On The Performance Of Those Bodies Entrusted With The Regulation Of The Police Service During The Era Of New Public Management. *The Police Journal*. 84, 344-371.
- ≠Peck, J., and Tickell, A. (2002). Neoliberalizing Space. *Antipode*. 34 (3), 380–404.
- ≠Peters, B. G., and Pierre, J. (2006). Governance, accountability and democratic legitimacy. In: Benz, A. and Papadopolous, Y. (eds) *Governance and*

- Democracy: Comparing National, European, and International Experiences. London: Routledge.
- ≠Plato, (1964). *The Republic*. ed and trans by Lee, H. Harmondsworth: Penguin Books.
- ≠Power, M. (1999). *The Audit Society*. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press.
- ≠Przeworski, A., Stokes, S., and Manin, B. (1999). *Democratic Accountability and Representation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ≠Rawls, J. (1967). *Distributive justice*. In: Laslett, P., and Runciman, W.G. (eds). *Philosophy, Politics and Society*. 3rd ser. Oxford: Basil Blackwell.
- ≠Ringquist, E. J., Worsham, J., and Eisner, M-A. (2003). *Saliency, Complexity, and the legislative Direction of Regulatory Bureaucracies*. *Journal of Public Administration Research and theory*, 13(2) , 141-164.
- ≠Sandel, M. (2009). *A New Citizenship: The Reith Lectures*. London: British Broadcasting Corporation.
- ≠Sandel, M. (2010). *Justice: What's the Right Thing to Do?*. Harmondsworth: Penguin Books.
- ≠Sandel, M. (2012). *What Money Can't Buy*. London: Allen Lane.
- ≠Sophocles (c.441BC) *Antigone*.
- ≠Strathern, M. (2000). *Anthropological studies in accountability, ethics and the academy*. Routledge: London.
- ≠Thucydides. (1954). *The Pelopponesian War*. Harmondsworth: Penguin Books.
- ≠Tudway, R., Pascal, A. M. (2006). *Beyond the ivory tower: from business aims to policy-making*. *Public Administration and Development*. 26(2), 99–108.
- ≠Tremblay, M-S. (2012). *Illusions of Control? The Extension of New Public Management Through Corporate Governance Regulation*. *Financial Accountability & Management*. 28(4), 395-416.
- ≠Van De Walle, S., and Cornelissen, F. (2014). *Performance Reporting*. In: Bovnes, M., Goodin, R. E., and Schillemans, T. (eds). *The Oxford Handbook Public Accountability*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- ≠Waldegrave, W. (1993). *The Theory of Reform and Accountability in Today's Public Service*. London: Public Finance Foundation.
- ≠Wilknsn, R., Pickett, K. (2010). *The Spirit Level: Why Equality is Better for Everyone*. Harmondsworth: Penguin Books.
- ≠Williams, G. (1997). *The Market Route to Mass Higher Education: British Experience 1979–1996*. *Higher Education Policy*. 10 (3/4), 275–289.