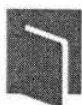


ژاپن چگونه ژاپن شد؟

دکتر نعمت حسنی



بیشنو

www.ketab.ir

حسینی، نعمت، ۱۳۳۸-

ژاپن چگونه ژاپن شد: تربیت برای توسعه و

توسعه برای تربیت/نعمت حسینی

تهران: بینش نو، ۱۳۸۹

۱۸۵ ص

۸-۴-۶۴۴۱۹-۶۰۰-۸۷۹

فیفا

ژاپن

ژاپن -- اوضاع اقتصادی

ژاپن -- تاریخ

ح ۱۳۸۹/DS۸۰۶

۹۵۲

۲۲۲۷۹۱۶

سرشناسه

عنوان و نام پدیدآور

مشخصات نشر

مشخصات ظاهری

شابک

وضعیت فهرست نویسی

موضوع

موضوع

موضوع

رده بندی کلاس

رده بندی دیویی

شماره کتابشناسی



بینش نو

www.binesheno.ir

تهران، پاسدارن، بن بست کوکب،

ساختمان بینش، پلاک ۱۲، واحد ۳۴

تلفن: ۲۲۸۹۰۹۰۴

ژاپن چگونه ژاپن شد؟

تربیت برای توسعه و توسعه برای تربیت

دکتر نعمت حسینی

گردآوری، تنظیم و تصنیف

دکتر نعمت حسینی

تهران، ۱۳۸۹

۵۰۰۰ نسخه

تصویرگران بینش نو

نقش آور

واژه

۵۰۰۰ تومان

چاپ اول

تعداد

صفحه آرایشی

لیتوگرافی

چاپ

قیمت

تمامی حقوق این اثر محفوظ است. تکثیر یا تولید

مجدد آن به هر صورت (چاپ، فتوکپی، صوت، تصویر

و انتشار الکترونیکی) بدون اجازه ناشر ممنوع است

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۱۴۴۶-۴-۸

فهرست مطالب

۱	دیباچه
۵	پیش گفتار
۱۱	فصل اول: جغرافیای ژاپن
۱۲	مقدمه
۱۳	جغرافیای ژاپن
۴	موقعیت
۱۵	آب و هوا
۱۷	منابع طبیعی
۱۸	محیط زیست
۱۹	بلایای طبیعی
۲۲	خلاصه آنکه
۲۳	فصل دوم: تاریخ اجمالی ژاپن
۲۵	از دوران میجی تا جنگ اول جهانی
۳۱	از جنگ اول تا جنگ دوم جهانی
۳۲	دوران اشغال پس از جنگ دوم جهانی
۳۴	چهار دهه ۱۹۵۰ تا ۱۹۹۰
۳۶	دو دهه ۱۹۹۱ تا ۲۰۰۹
۳۷	خلاصه آنکه
۳۹	فصل سوم: مردم شناسی ژاپن
۴۱	نژاد و قومیت
۴۶	زبان

۴۸	مذهب (آئین شیئو)
۵۲	سیاست
۵۴	فرهنگ
۵۷	هنر
۵۹	خلاصه آنکه
۶۰	فصل چهارم: ادبیات موضوع و مطالعه توسعه ژاپن
۶۲	ادبیات موضوع توسعه ژاپن
۷۹	تأکید مستمر بر آموزش و پرورش
۷۹	قانون اساسی و قوای سه گانه
۸۱	قدرت سیاسی و احزاب
۸۳	توسعه سینوسی
۸۶	خلاصه آنکه
۸۸	فصل پنجم: ویژگی های نظام تربیت در ژاپن
۹۲	تاریخچه اجمالی نظام تربیت در ژاپن مدرن
۹۳	دولین اصلاح آموزشی
۹۴	دولین اصلاح آموزشی
۹۶	اصول جدید آموزشی
۹۶	تربیت اصول در آموزش و نظام مدرسه
۹۷	ویژگی های مهم نظام تربیت در ژاپن
۹۹	مراکز و مدارس ویژه
۱۰۲	آموزش عالی
۱۰۷	نحوه ورود به دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی
۱۱۰	پژوهش در ژاپن
۱۱۱	استقرار ارزش های فرهنگی مربوط به اشتغال
۱۱۳	ویژگی هایی آموزش دانشگاهی در رابطه با اشتغال
۱۱۴	ارتباط بین دانشگاه و نهادهای اجرایی
۱۱۶	استخدام بعد از تحصیل و نظام آن
۱۱۷	نظام تربیت ژاپن و چند توصیه برای ایران
۱۱۸	خلاصه آنکه
۱۲۰	فصل ششم: مدیریت در ژاپن
۱۳۰	کارگروهی یا گروه های کار
۱۳۱	روش های مشارکت کارکنان

۱۳۲	 استفاده از سیستم پیشنهادات
۱۳۳	 ترقی و تعالی کارگران
۱۳۴	 جایگاه نیروی انسانی در توسعه از دیدگاه مدیریت ژاپن
۱۳۹	 توسعه، علل و عوامل آن در مدیریت ژاپنی
۱۴۸	 خلاصه آنکه
۱۵۰	 فصل هفتم: تحولات توسعه در سایر کشورهای همتراز ژاپن
۱۵۲	 نظام جمهوری در چین و آغاز حرکتی نو
۱۵۵	 عصر طلایی و قدرت یابی چین
۱۵۸	 کره جنوبی
۱۶۱	 نگاه توسعه غرب به مسئله برابری در کره جنوبی
۱۶۴	 آلمان
۱۶۶	 شوروی
۱۷۲	 ایالات متحده آمریکا
۱۷۴	 خلاصه آنکه
۱۷۶	 فصل هشتم: درس هایی برای توسعه در ایران
۱۸۳	 درس هایی از تحولات توسعه ژاپن برای ایران
۱۸۵	 وضعیت اجمالی ما در تحولات توسعه
.....	 توصیه های عملی برای توسعه در ایران بر اساس درس های توسعه
۱۸۶	 ژاپن
.....	 خلاصه آنکه (سخن پایانی از کلام خدا)

خداوند مهربان عادل را آنست که به انسانی بواسطه توزیع ناروای رحمت و لطف خود ظلم ننماید. خداوند به همه انسانها تنها یک سرمایه برای زندگی عنایت فرموده و آن زمان است که از آن تعبیر به عمر انسان می‌گردد. روشی که انسان عمر خود را به ارزش تبدیل می‌نماید، زندگی نامیده می‌شود. این ارزش‌ها می‌تواند شامل علم، تجربه، ثروت و نظایر آنها باشد. منابع طبیعی، نفت، آب و امثالهم برای هیچ کشوری سرمایه محسوب نمی‌شود، بلکه فرصتی است که می‌تواند به تهدید نیز تبدیل گردد. سرمایه کشورها، منابع انسانی آن کشورهاست. سرمایه‌هایی انسانی که اگر با درک مشترک به سرمایه اجتماعی تبدیل شود، توسعه آن کشور را بحیثی عظیم خواهد بخشید. ژاپن کشوری است که این حقیقت را به خوبی به نمایش درآورده است و همه را علاقمند به شناخت این راز نموده است. ژاپن پس از جنگ دوم ویرانه‌ای بیش نبود. اقتصاد تقریباً نابود شده، سرزمینی کوچک، جمعیتی فراوان و گرسنه، ذهنیت‌های تنگ و وابسته به نظام زمین داری، استخدام مادام العمر و سنت افزایش حقوق بر اساس ارشدیت، شمای ژاپن در سال ۱۹۴۵ بود. اما ۳۰ سال بعد به اقتصادی رسید که ۱۰ درصد تولید ناخالص جهان را بعهده گرفت. این همان دلیلی است که ماتسوشیتا برای ضرورت آشنایی

با سیر تحولات ژاپن مطرح می‌نماید. جمعیت زیادی بدون منابع، طبیعی چاره‌ای جز رقابت برای ایجاد ارزش افزوده از واردات در راستای یک رقابت تنگاتنگ نداشت. این یک توفیق اجباری برای آنها بود زیرا بعضی از دیگر کشورها نیز همین وضعیت را داشتند ولی از این توفیق اجباری بهره‌ای نبرده اند. بحران نفتی سال ۱۹۷۳ در جهان و ۴ برابر شدن قیمت نفت، شرکت‌های ژاپنی را واداشت تا با برنامه ریزی آگاهانه و ریاضت کشانه به همکاری با یکدیگر برای بهبود کیفیت فراورده‌های خود پرداخته و رقابت پیروزمندانه‌ای را دیگران داشته باشند. در نهایت از آن اوضاع سخت، با اقتدار و پیروزمندانه بیرون آمدند و از دیگر باعث شگفتی جهانیان شوند. تجربه آن سالها پشتوانه نسبتاً مناسبی برای مقابله ژاپن با پدیده اقتصاد حبابی شد که از سالهای ابتدای دهه ۹۰ آغاز گردید و برای بیش از یک دهه بنیانهای اقتصادی و حتی اجتماعی ژاپن را تحت شدیدترین فشارها قرار داد. رشد اقتصادی را تا مرز منفی شدن کاهش داد و بیش از ۴۰ هزار شرکت کوچک و متوسط ژاپنی را ورشکست نمود. فشار بر بانکها آن‌ها را مجبور کرد که آنها را مجبور به ادغام در یکدیگر نمود تا بدینوسیله بتوانند به حمایت دولت از ورشکستگی نجات یابند. آنچه تا بدین جا گفته شد، همه نمونه‌هایی بود از زیان که به سود، تیره‌روزی که به بهروزی و ناتوانی که به توانایی تبدیل شد. ژاپن توانست تهدیدهای خود را به فرصت تبدیل نماید و در این طریق به بالاترین سطوح توسعه دست یابد. یقیناً در تاریخ زندگی ملی، سازمانی، سازمانی، خانوادگی و فردی هریک از ما نمونه‌های بسیار از این رویدادها را می‌توانیم پیدا کنیم. این چه نیرویی است که چنین دگرگونی اعجاز‌آمیزی را ممکن می‌سازد؟ گروهی ممکن است بگویند که بخت یا شانس عامل اصلی در این دگرگونی است. اما پروردگار هرگز اعجاز بی سبب نمی‌کند و تغییری در وضع مردم نمی‌دهد، مگر آن‌که مردم خود را تغییر داده و متحول نمایند، همان‌گونه که از این مثل برمی‌آید: پروردگار آنان را که به خود یاری می‌دهند، یاری می‌کند.^۱

۱- این جمله به یاد آورنده آیه ۵۳ سوره انفال است که می‌فرماید: «ذلک بان الله لم یکمیراً نعمه انعمها علی قوم حتی یغیروا ما بانفسهم و ان الله سمیع علیم». معنی این آیه چنین است: این بدان است که نیست خدا تغییردهنده نعمتی که به قومی ارزانی داشته نیست مگر اینکه تغییر دهند آنچه را که در خود ایشان است و

آموزه‌های ادوارد دمینگ امریکایی که بعد از جنگ و سالهای حدود ۱۹۵۰ به ژاپن مدیریت را آموخت، نباید از دیده مخفی داشت. او آنچنان در باورهای ژاپن تحول ایجاد نمود که تنها ۲۰ سال بعد در ۱۹۷۰ بازارهای اقتصاد جهانی را یکی پس از دیگری تسخیر نمایند. او اولین آموزه خود را این چنین به آنان آموخت که سیستمی که اجزاء آن در راستای حذف یکدیگر با هم رهت کنند نابود می‌شود.

سازمان تسوئیتا برخی از پدیده‌های زمان کنونی را که سودبخشی آنها بر پایه آرمودهای مردمی استوار و سختکوش، آشکارا ثابت شده است، بر می‌شمارد. با آنکه گروهی از نویسندگان غربی در ارزشیابی تجربه نوسازی ژاپن به خردمگر دست زده‌اند و به پس ماندگی آن کشور در زمینه‌هایی چون قوانین اجتماعی یا اخلاق ملی اشاره می‌کنند و میکوشند تا کامیابی‌های مادی آن را تهی از جبر انسانی و کم اثر به شمار آورند یا این کامیابی‌ها را در برابر فشارهای سخت و دوار به‌گونه‌ای ناهنجار، آسیب‌پذیر بخوانند، اما نمیتوان فرجام شگفت‌انگیز یک سده بیست سال پیشرفت و نوسازی و کوشش فردی و گروهی ملتی به این عظمت را به آسانی نادیده گرفت. به گفته ریشاور در کتاب "ژاپنی‌ها، دگرگونی و برستگی"، ژاپن از راه‌های گوناگون میتواند برای ملتهای شرق دنیا سرمشق قرار گیرد.

توانایی ژاپن در برخاستن و پایداری در برابر ملتهای غربی و به‌ویژه پیروزی بر روسها در آغاز قرن بیستم میتواند احساس ملیت را در آنها زنده و متکایشان را به خود، فزونی بخشد. کامیابی اقتصادی ژاپن نشان داده است که توان و ثروت اقتصادی هرگز از امتیازهای ویژه جهان غرب به شمار نمی‌آید، زیرا کشورهای دیگر نیز می‌توانند با فراهم آوردن مجموعه‌ای از انگیزه‌های کارآمد و پویا به گشایش اقتصادی دست یابند. پیشرفت شگفتی انگیز ژاپنی‌ها در وام‌گیری فرهنگی، اجتماعی و علمی از سرزمین‌های غربی، در عین پاسداری از سنت‌های بومی خود، می‌تواند هراس از نوسازی و نوجویی را کاهش داده و راه را برای پذیرفتن الگوهای پویا و ثمربخش بیگانه، هموار سازد.

هم‌اکنون در سراسر گیتی سخن از مدیریت به شیوه ژاپنی است که به راستی پایه‌های استوار رشد شتاب‌آمیز اقتصادی ژاپن را پدید آورده است. این به راستی دگرگونی شگرفی است. یک صد سال پیش فنون غربی با روحیه ژاپنی سخن روز بود. دو دهه پیش همه بر این باور بودند که دست یافتن به شیوه‌های مدیریت آمریکایی از پیش نیازهای دگرگونی اقتصادی به شمار آید و اکنون همگی در پی دستیابی به راز مدیریت ژاپنی هستند و مدیریت را با روحیه ژاپنی جست‌وجو می‌کنند. مدیریت ژاپنی مجموعه‌ای از رازهای پنهانی نیست، فقط پاره‌ای از تدبیرهای نو بر پهنه فرهنگی ویژه است. از این ویژگی‌ها می‌توان به گونه‌ای فشرده چند نمونه را نام برد. کارمندان و کارگران که شرکت بر سهامداران آن شرکت برتر و مقدم هستند. سود سهام شرکت‌ها به نفع سهامداران و نه به نفع دولت و دیگر کشورهای جهان پایین‌تر است. دستمزدها از نوعی برابری برخوردارند و از تفاوت‌های فاحش به دورند.

به گفته ماساآکی ایتامی^۱، یک شرکت بازرگانی، نخست به خاطر کارگران و کارمندان آن به وجود می‌آید و نه به خاطر سهامداران آن و این پدیده خود نیروی شتاب‌دهنده رشد اقتصادی کشور را پدید می‌آورد. هیرویوکی ایتامی^۲ بر این باور است که مدیریت ژاپنی بر پایه شبکه‌هایی انسانی بنیاد گرفته است و از سرچشمه فلسفی پاسداری از حریت انسان نیرو می‌گیرد. این فلسفه را می‌توان نوعی مردم دوستی نام نهاد که در اصل نقش حیاتی مردم در فعالیت‌های اقتصادی اشاره دارد.

نظر به اهمیتی که فرهنگ و تاریخ دگرگونی‌های گذشته هر سرزمین در ساختار اجتماعی و اقتصادی آن دارد، برای پی بردن به اصول و شیوه‌های مدیریت ژاپنی، شایسته است نخست با فرهنگ و دگرگونی‌های تاریخی این کشور آشنا شویم، آن‌گاه با بینشی روشن به کار بررسی علل توسعه ژاپن و اصول و پایه‌های علمی و فرهنگی آن خواهیم پرداخت.

در این زمینه هیرویوکی ایتامی نظری دارد که تازه است.^۳ او می‌گوید

۱- در کتاب «مرکز آری راه عنوان یک پاسخ نپذیرد» (Masasaki Imai)، ۱۹۷۸.

۲- شماره فوریه ۱۹۸۷ (Look Japan)، در مقاله‌ای با عنوان «صادر کردن شیوه‌ای از کار کردن» در مجله به ژاپن بنگر (Hiroyuki Imai).

۳- به نقل از مقاله‌ای با عنوان «نظام یکپارچه‌ی انسان‌گرا» یک نظریه قابل صدور ۹۹ در مجله «اکوی ژاپن» شماره ۴، سال ۱۹۸۶.

که نمی‌توان نقش فرهنگ سنتی ژاپن را در پیدایش شیوه مدیریت و در نتیجه در کامیابی اقتصادی آن در دوره پس از جنگ جهانی دوم نادیده گرفت. او در حالی که از امتیازهای نظام سازمانی شرکت‌های ژاپنی آگاه است، صدور شیوه‌های مدیریت ژاپنی را به گونه‌ای که در ژاپن اجرا می‌شود، هرگز سفارش نمی‌کند. او می‌گوید باید اصولی را که در ساختار نظام به هم پیوسته شرکت‌های ژاپنی به کار رفته است، مورد بررسی و تحلیل قرار داد و رزش صادراتی آن را به روشنی تعیین کرد. نظام موجود در هر کشور به گونه‌ای نمایان، اوضاع و ویژگی‌هایی را که بر آن کشور چیره‌اند منعکس می‌سازد. به سخن دیگر این نظام با درجه‌های گوناگون، فرهنگ هر کشور را آشکار می‌سازد و چون عناصری که در پیدایش مدیریت اثر داشته، سرشتی فرهنگی دارد، از توان و کاربرد صادراتی آن کاسته می‌شود. اما هرگاه بتوان باورها و نظریه‌هایی را که زیربنای اصولی نظام پایدار و حاکم در جامعه هستند، در قالب موازین و معیارهای عقلی درآورد، آن‌گاه می‌توان این موازین را به دیگر کشورها و فرهنگ‌های جهان فرستاد. به سخن کوتاه، باید گفت شایسته نیست که وام‌گیری تنها در حد جوهر امتیازها و آن هم در صورتی که در قالب موازین نقلی درآیند، محدود شود. فرهنگ و مدیریت در کنار دانش و فناوری، به رچرخ حرکت فرد و جامعه را تشکیل می‌دهد که بدون هریک از آنها نتیجه به اهداف توسعه امکان پذیر نیست. وقتی هدفی حاصل نمی‌شود و یا دانش درست انجام نمی‌گیرد، انجام دهنده نمی‌خواسته آنرا انجام دهد یعنی به آن مانع و یا انگیزه لازم را نداشته است. یا می‌خواسته ولی نمی‌دانسته چگونه آنرا انجام دهد، یا می‌خواسته و می‌دانسته ولی نمی‌توانسته آنرا انجام دهد و یا می‌خواسته و می‌دانسته ولی نمی‌شده است یعنی ساختارها و قوانین و نظایر آنها اجازه نمی‌داده است که انجام دهد. در این میان فرهنگ و مدیریت که یکی برای "خواستن" و دیگری برای "شدن" است نقش اصلی را در توسعه به عهده دارند. شاید وجود فرهنگ و مدیریت قوی و هماهنگ در ژاپن را بتوان از اساسی‌ترین رازهای تحولات شگرف آن کشور دانست.