

Γεώργιος Ν. Γκότσης
Καθηγητής Ε.Κ.Π.Α.

Διοικητική φιλοσοφία και ηθική στην Ανατολική Ασία

ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΚΟΜΦΟΥΚΙΑΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΗΘΙΚΗ

George Gotsis
Professor of Economics
National and Kapodistrian University of Athens
Department of the History and Philosophy of Science

Ethics and Philosophy of Management in Asia Pacific Region
Contemporary Confucian business ethics

ISBN 978-960-456-560-3

© Copyright: Μάρτιος 2021, Γ. Ν. Γκότσης, Εκδόσεις Ζήτη

Το παρόν έργο πνευματικής ιδιοκτησίας προστατεύεται κατά τις διατάξεις του ελληνικού νόμου (Ν.2121/1993 όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει σήμερα) και τις διεθνείς συμβάσεις περί πνευματικής ιδιοκτησίας. Απαγορεύεται απολύτως η άνευ γραπτής άδειας του εκδότη κατά οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο αντιγραφή, φωτοανατύπωση και εν γένει αναπαραγωγή, εκμίσθωση ή δανεισμός, μετάφραση, διασκευή, αναμετάδοση στο κοινό σε οποιαδήποτε μορφή (ηλεκτρονική, μηχανική ή άλλη) και η εν γένει εκμετάλλευση του συνόλου ή μέρους του έργου.

Φωτοστοιχειοθεσία
Εκτύπωση
Βιβλιοδεσία

Π. ΖΗΤΗ & ΣΙΑ Ι.Κ.Ε.

180 χλμ Θεσσαλονίκης-Περαίας
Τ.Θ. 4171 • Περαία Θεσσαλονίκης • Τ.Κ. 570 19
Τηλ.: 2392.072.222 - Fax: 2392.072.229 • e-mail: info@ziti.gr



www.ziti.gr

ΒΙΒΛΙΟΠΩΛΕΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

Αρμενοπούλου 27, 546 35 Θεσσαλονίκη
Τηλ.: 2310.203.720, Fax: 2310.211.305 • e-mail: sales@ziti.gr

ΒΙΒΛΙΟΠΩΛΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Χαριλάου Τρικούπη 22, 106 79 Αθήνα
Τηλ.-Fax: 210.3816.650 • e-mail: athina@ziti.gr

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟΠΩΛΕΙΟ: www.ziti.gr

Αναλυτικός πίνακας περιεχομένων

Abstract	11
Εισαγωγή	13
Βιβλιογραφικές παραπομπές εισαγωγής	16
Κεφάλαιο 1	
Διοικητική ηθική και φιλοσοφία στην Ανατολική Ασία: βασικές προκείμενες	
1.1. Οριοθέτηση του προβλήματος	17
1.2. Ερευνητικοί στόχοι και μεθοδολογία	19
Βιβλιογραφικές αναφορές πρώτου κεφαλαίου	22
Κεφάλαιο 2	
Η διοικητική τέχνη στην αρχαία Κινεζική φιλοσοφική γραμματεία: ανταγωνιστικές θεωρήσεις του οικονομικού και κοινωνικού κόσμου	
2.1. Η αφετηρία: Κομφούκιος	27
2.2. Η μετεξέλιξη των Κομφουκιανικών ιδεών: Mencius	28
2.3. Η συμβολή του Mo zi	31
2.4. Η διοικητική φιλοσοφία του Xunzi	32
2.5. Η νομοκρατική θεώρηση: Han Feizi	35
2.6. Η Ταοϊστική διοικητική οπτική	37
2.7. Μεταγενέστερες εξελίξεις: η άνοδος του Νέο-Κομφουκιανισμού	39
2.7.1. Διοικητική τέχνη και νέο-Κομφουκιανική φιλοσοφική παράδοση στην Κίνα	39
2.7.2. Διοικητική τέχνη και νέο-Κομφουκιανική φιλοσοφική παράδοση στην Ιαπωνία	44
2.7.3. Διοικητική τέχνη και η πρόσληψη του Κομφουκιανισμού στην Κορέα	49
Βιβλιογραφικές αναφορές δευτέρου κεφαλαίου	53

Κεφάλαιο 3

Κομφουκιανική διοικητική ηθική: Καταβολές και σύγχρονες προεκτάσεις

3.1. Οι θεμελιώδεις φιλοσοφικές προκείμενες:	
κοσμοθεωρητικό και πολιτισμικό πλαίσιο	59
3.1.1. <i>Οι τυπικές Κομφουκιανικές αρετές</i>	59
3.1.2. <i>Κομφουκιανικές κοινωνικές δομές</i>	62
3.2. Πρόσληψη και επανερμηνεία της Κομφουκιανικής ηθικής	
στη σφαίρα των οργανωσιακών επιστημών	65
3.2.1. <i>Η Κομφουκιανική ηθική ως θεμέλιο</i>	
<i>αρετολογικής επιχειρησιακής ηθικής</i>	65
3.2.2. <i>Σύγχρονη Κομφουκιανική ηθική σε τυπικό οργανωσιακό πλαίσιο</i>	69
3.2.3. <i>Η Κομφουκιανική οικονομική ηθική</i>	73
3.3. Οι τρέχουσες πρακτικές προεκτάσεις	
της Κομφουκιανικής διοικητικής ηθικής	75
3.4. Σύνοψη	77
Βιβλιογραφικές αναφορές τρίτου κεφαλαίου	78

Κεφάλαιο 4

Κομφουκιανική διοικητική φιλοσοφία και πρακτική

4.1. Κομφουκιανική διοικητική φιλοσοφία: βασικές προκείμενες	85
4.1.1. <i>Ιεραρχίες και κοινωνικές οριοθετήσεις</i>	85
4.1.2. <i>Η Κομφουκιανική θεώρηση της αρμονίας</i>	87
4.1.3. <i>Αρμονία και κοινωνική συνοχή</i>	88
4.1.4. <i>Η διάσταση της οργανωσιακής αρμονίας</i>	91
4.2. Η Κομφουκιανική διοικητική πρακτική σε μακρο-κοινωνικό πλαίσιο:	
κοινό αγαθό και ευημερία	92
4.2.1. <i>Η προτεραιότητα του κοινού αγαθού</i>	92
4.2.2. <i>Εναλλακτικές συλλήψεις της ατομικής και κοινωνικής ευημερίας</i>	95
4.3. Φιλοσοφία του μάνατζμεντ σε Κομφουκιανικό πλαίσιο:	
θεωρητικό υπόβαθρο	97
4.4. Σύγχρονο πλαίσιο εκλογίκευσης	
της Κομφουκιανικής φιλοσοφίας της ηγεσίας	100
4.5. Η Ασιατική εκδοχή της πατερναλιστικής, ηθικής	
και ανθρωπιστικής ηγεσίας	106
4.5.1. <i>Η σύγχρονη Ασιατική εκδοχή της πατερναλιστικής ηγεσίας</i>	106

4.5.2. Η Ασιατική εκδοχή της ηθικής ηγεσίας	107
4.5.3. Η Ασιατική εκδοχή της ανθρωπιστικής ηγεσίας	109
4.6. Σύνοψη	110
Βιβλιογραφικές αναφορές τετάρτου κεφαλαίου	112

Κεφάλαιο 5

Ενδεικτικές εφαρμογές της Κομφουκιανικής ηθικής στη σύγχρονη διοικητική φιλοσοφία και πρακτική

5.1. Οργανωσιακή και διοικητική ηθική	117
5.1.1. Η ηθική διάσταση της επιχειρησιακής κοινωνικής δικτύωσης	117
5.1.2. Η σύσταση ηθικής οργανωσιακής κουλτούρας	119
5.1.3. Η ηθική διάσταση αυτοχθόνων οργανωσιακών εννοιών	120
5.2. Επιχειρησιακή στρατηγική και στρατηγικό μάνατζμεντ	122
5.2.1. Λήψη αποφάσεων με βάση το δόγμα του μέσου και τις αμοιβαιότητες	123
5.2.2. Σύσταση σχέσεων με οργανωσιακούς εταίρους με κριτήριο την αρμονία	124
5.3. Ηγετική ανάπτυξη και ανάπτυξη ηγεσίας	125
5.4. Εργασιακή ηθική: Η Κομφουκιανική ηθική της εργασίας	128
5.5. Φιλοσοφία και πρακτική διοίκησης επιχειρήσεων σε Κομφουκιανικό πλαίσιο	131
5.5.1. Κουλτούρα και επιχειρηματική εκκίνηση	131
5.5.2. Επιχειρηματική διοίκηση και κοινωνικά δίκτυα	132
5.5.2.1. Η περίπτωση της Κίνας	132
5.5.2.2. Η περίπτωση της Ιαπωνίας	133
5.5.2.3. Η περίπτωση της Ν. Κορέας	134
5.5.3. Επιχειρησιακή επίδοση	135
5.5.4. Οικογενειακή επιχειρηματικότητα	136
5.5.5. Επιχειρηματική καινοτομία	137
5.5.6. Ηθική επιχειρησιακή κουλτούρα	138
5.5.7. Θεσμοί και επιχειρηματική διοίκηση	139
5.5.8. Επιχειρηματικότητα, κοινωνική ευθύνη και πολιτική εξουσία	142
5.6. Τελικές παρατηρήσεις	145
Βιβλιογραφικές αναφορές πέμπτου κεφαλαίου	145

Κεφάλαιο 6**Κομφουκιανική επιχειρησιακή ηθική:
εμπειρικά ευρήματα σε τυπικές Κομφουκιανικές κοινωνίες της Ανατολικής Ασίας**

6.1. Η διοικητική ηθική και φιλοσοφία στην ευρύτερη Κίνα	155
6.1.1. Συμβολές στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού	155
6.1.2. Συμβολές σε θέματα οργανωσιακής ψυχολογίας και συμπεριφοράς	158
6.1.3. Αρχές και πρότυπα ηγεσίας: εμπειρικές διαστάσεις	161
6.1.3.1. Ηθική ηγεσία: εμπειρικά ευρήματα	161
6.1.3.2. Υπηρετική, χαρισματική και καθοδηγητική ηγεσία: εμπειρικά ευρήματα	162
6.1.3.3. Μετασχηματιστική ηγεσία: εμπειρικά ευρήματα	163
6.1.3.4. Διαπολιτισμική ηγεσία: εμπειρικά ευρήματα	164
6.1.4. Συμβολές σε ζητήματα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και διαχείρισης βιωσιμότητας	165
6.1.4.1. Κανονιστικό και ρυθμιστικό πλαίσιο	165
6.1.4.2. Θεσμικό πλαίσιο	167
6.1.4.3. Η συμβολή πολύ-επίπεδων προσεγγίσεων	168
6.2. Η διοικητική ηθική και φιλοσοφία σε άλλες χώρες της Ανατολικής Ασίας	170
6.2.1. Η διοικητική ηθική και φιλοσοφία στη Ν. Κορέα	170
6.2.1.1. Εμπειρικές μελέτες επιχειρησιακής ηθικής για τη Νότια Κορέα	170
6.2.1.2. Αυτόχθονες συναισθηματικοί δεσμοί και δόμηση κοινωνικών δικτύων στην περίπτωση της Νότιας Κορέας: θεσμικό πλαίσιο, κοινωνικά δίκτυα και κοινωνικό κεφάλαιο	173
6.2.2. Η διοικητική ηθική και φιλοσοφία στη σύγχρονη Ιαπωνία	177
6.2.2.1. Ιστορικό και πολιτισμικό πλαίσιο	177
6.2.2.2. Ερευνητικά ευρήματα	178
6.3. Διοικητική ηθική και φιλοσοφία σε χώρες της Κομφουκιανικής Νοτιο-ανατολικής Ασίας	181
6.3.1. Η ηθική και φιλοσοφία του μάνατζμεντ στη Μαλαισία	181
6.3.2. Η ηθική και φιλοσοφία του μάνατζμεντ στη Σιγκαπούρη	182
6.3.3. Η ηθική και φιλοσοφία του μάνατζμεντ στο Βιετνάμ	185
Βιβλιογραφικές αναφορές έκτου κεφαλαίου	188

Κεφάλαιο 7

Συγκλίσεις και αποκλίσεις μεταξύ χωρών της Κομφουκιανικής Ασίας: Η διοικητική ηθική και φιλοσοφία σε συγκριτικό πλαίσιο

7.1. Συγκριτική προσέγγιση μεταξύ Κίνας και άλλων Κομφουκιανικών χωρών (Ιαπωνία, Νότια Κορέα, Σιγκαπούρη, Ταϊβάν)	197
7.1.1. Ζητήματα φιλοσοφίας της ηγεσίας	197
7.1.2. Ζητήματα οργανωσιακής συμπεριφοράς	199
7.1.3. Ζητήματα επιχειρησιακής στρατηγικής	200
7.2. Συγκρίσεις μεταξύ άλλων, πλην της Κίνας, Κομφουκιανικών χωρών	201
7.3. Συγκρίσεις με Βουδιστικές ή Ινδουιστικές χώρες της Νοτιο-Ανατολικής Ασίας	203
7.3.1. Η ηθική και φιλοσοφία του μανάτζμεντ στην Ταϊλάνδη	203
7.3.2. Η ηθική και φιλοσοφία του μανάτζμεντ στην Καμπότζη	203
7.3.3. Η ηθική και φιλοσοφία του μανάτζμεντ στο Λάος	204
7.3.4. Η ηθική και φιλοσοφία του μανάτζμεντ στην Μυανμάρ	205
7.3.5. Η ηθική και φιλοσοφία του μανάτζμεντ στην Ινδονησία	205
7.3.6. Διαπολιτισμική διοίκηση: συγκριτικό πλαίσιο ανάλυσης	206
7.3.7. Κριτήρια αντιληπτής διοικητικής αποτελεσματικότητας στην Ανατολική Ασία	210
7.3.8. Θεωρητική γονιμότητα και προοπτικές της διαπολιτισμικής ανάλυσης στη διοικητική επιστήμη	212
7.4. Τελικές παρατηρήσεις	215
Βιβλιογραφικές αναφορές εβδόμου κεφαλαίου	217

Κεφάλαιο 8

Συμπεράσματα, ερευνητικές κατευθύνσεις και περιορισμοί

8.1. Συμβολή του έργου	223
8.2. Ερευνητικοί περιορισμοί	225
8.3. Προτάσεις περαιτέρω έρευνας	226
Βιβλιογραφικές αναφορές ογδόου κεφαλαίου	231

Ιστορικά παραρτήματα

Α. Σημαντικότερες περίοδοι της Ιαπωνικής ιστορίας	235
Β. Σημαντικότερες περίοδοι της Κινεζικής ιστορίας	241
Γ. Σημαντικότερες περίοδοι της Κορεατικής ιστορίας	244
Γλωσσάρι των κυριότερων Ασιατικών όρων	246
Α. Επεξηγήσεις Κινεζικών όρων και εννοιών	246
Β. Επεξηγήσεις Ιαπωνικών όρων και εννοιών	249
Γ. Επεξηγήσεις Κορεατικών όρων και εννοιών	251
Ευρετήριο ονομάτων	253
Ευρετήριο θεμάτων	256
Σύντομο βιογραφικό του συγγραφέα	263

Εισαγωγή

Το παρόν έργο έχει ως στόχο τη διαπραγμάτευση προβλημάτων ευρύτερης επιχειρησιακής ηθικής, πρωτίστως δε της διοικητικής φιλοσοφίας και φιλοσοφίας ηγεσίας σε ένα αμιγώς μη-δυτικό πλαίσιο, όπως αυτό των χωρών του καλουμένου Κομφουκιανικού σμήνους της Άπω Ανατολής. Βασικό άξονα του πονήματος αποτελεί η φιλοσοφική θεμελίωση αυτής της μορφής επιχειρησιακής ηθικής, καθώς και η πλήρης διερεύνηση των οργανωσιακών συνδηλώσεων της. Σε αυτή την κατεύθυνση, συζητούνται οι βασικές προκείμενες της Κομφουκιανικής ηθικής με συνεκτίμηση επιμέρους εθνικών ιδιαιτεροτήτων (Κινεζική, Ιαπωνική, Κορεατική πολιτισμική παράδοση). Στη συνέχεια, αναλύονται οι κύριοι άξονες της Κομφουκιανικής διοικητικής ηθικής (έμφαση στις αρετές, δόγμα του μέσου, χρυσός κανόνας, αμοιβαιότητες, ευσέβεια προς τους γονείς) ως προϋποθέσεις της ατομικής και συλλογικής ηθικής ανάπτυξης επικεντρωμένης σε αρχές αρετολογικής ηθικής. Ακολουθεί η πλήρης και διεξοδική εξέταση της πρόσληψης και οικειοποίησης αυτής της προβληματικής στο πλαίσιο μιας διοικητικής ηθικής και φιλοσοφίας που επιχειρεί να συνδυάσει εποικοδομητικά εδραιωμένες δυτικές και αυτόχθονες, Ασιατικές προσεγγίσεις σε ευρύ φάσμα οργανωσιακών φαινομένων.

Κύριο στόχο του βιβλίου αποτελεί ο προσδιορισμός σύγχρονων διεθνών ερευνητικών συμβολών που υιοθετούν και εφαρμόζουν αυτή ακριβώς την προβληματική σε επιμέρους ερευνητικές περιοχές των οργανωσιακών επιστημών, μεταξύ των οποίων η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, το στρατηγικό μάνατζμεντ, η ηγεσία, η οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά, το δημόσιο μάνατζμεντ, η διοίκηση επιχειρήσεων, η θεωρία επιχειρηματικότητας, το μάρκετινγκ και οι βιώσιμες (και κοινωνικά υπεύθυνες) πρακτικές. Κεντρικό συνεκτικό στοιχείο μεταξύ αυτών των γνωστικών περιοχών αποτελεί η εξέταση των οργανωσιακών φαινομένων υπό το πρίσμα της Κομφουκιανικής ηθικής παράδοσης ως στοιχείου ατομικών και συλλογικών ταυτοτήτων εντός οργανισμών και επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε σειρά χωρών της ευρύτερης Άπω Ανατολής. Τα αντίστοιχα ερευνητικά ευρήματα ταξινομούνται κατάλληλα, ομαδοποιούνται, συστηματοποιούνται, και σχολιάζονται εκτενώς. ανά θεματικά περριοχή και αφορώμενη χώρα του Κομφουκιανικού σμήνους, δηλ. των χωρών της Ανατολικής Ασίας.

Ιδιαίτερη έμφαση αποδίδεται στην εξέταση αντίστοιχων θεμάτων στη σύγχρονη Κίνα, χωρίς ωστόσο να παραλείπονται, ούτε να υποβαθμίζονται άλλες χώρες με ισχυρές Κομφουκιανικές επιδράσεις (Ιαπωνία, Κορέα, Ταϊβάν, Σιγκαπούρη, Βιετνάμ). Το

έργο υιοθετεί μια πλαισιακή προσέγγιση κατά την οποία το εξεταζόμενο οργανωσιακό φαινόμενο κατανοείται πληρέστερα εντασσόμενο, στο μέτρο του εφικτού, στο ευρύτερο κοινωνικό και πολιτισμικό πλαίσιο εντός του οποίου εκδηλώνεται. Η οπτική αυτή δεν παραγνωρίζει τον ενδεχόμενο καθολικό χαρακτήρα των φαινομένων, αλλά συνεκτιμά κατάλληλα την ενταξιμότητα του οργανωσιακού φαινομένου στο ειδικότερο κοινωνικό, αξιακό και πολιτισμικό πλαίσιο. Προσήκουσα σημασία αποδίδεται στην ανάγκη συγκριτικής ανάλυσης θεμάτων οργανωσιακής ηθικής και διοικητικής φιλοσοφίας μεταξύ των εν λόγω χωρών για τη διακρίβωση επιμέρους διαφοροποιήσεων οφειλόμενων σε πολλαπλότητα πλαισιακών παραγόντων, η ταυτοποίηση των οποίων συνιστά πρόσθετο στόχο της παρούσης έρευνας.

Η συμβολή του έργου στη σύγχρονη έρευνα δεν περιορίζεται μόνο σε θέματα επισκόπησης υφιστάμενων τάσεων, αλλά κυρίως συστηματικής και ενδεδειγμένης παρουσίασης διεθνών ερευνών ανά χώρα και αντίστοιχη θεματική περιοχή, γεγονός που υπ' αυτή τη μορφή τουλάχιστον, δεν συναντάται ευκρινώς, ακόμη και στη διεθνή αγγλόφωνη βιβλιογραφία. Παράλληλα, η συζήτηση παρουσιάζεται με προσιτό και εύληπτο τρόπο, ώστε να είναι κατανοητή στο επίπεδο ενός ελληνικού ακαδημαϊκού συγγραμματος, διεγείροντας κατάλληλα το ενδιαφέρον του φοιτητή και του εν γένει αναγνώστη. Αρκετά από τα θέματα που παρουσιάζονται εδώ έχουν αποτελέσει επί σειρά ετών αντικείμενο συστηματικής διδασκαλίας στο τμήμα Ιστορίας και Φιλοσοφίας της Επιστήμης του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, τόσο σε προπτυχιακό, όσο και σε μεταπτυχιακό επίπεδο.

Το έργο διαθέτει σαφείς πρακτικές προεκτάσεις στο βαθμό που η γνώση άλλων πολιτισμικών και αξιακών πλαισίων καθίσταται αναγκαία και για τις ελληνικές και ευρωπαϊκές επιχειρήσεις που επιθυμούν να δραστηριοποιηθούν σε αυτά, σε ένα περιβάλλον διεθνοποίησης όχι μόνον των ευκαιριών και των δυνατοτήτων, αλλά και των προβλημάτων και των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν μάντζερς, εργαζόμενοι, προμηθευτές και πελάτες, στην κατεύθυνση της εξωστρέφειας επιχειρήσεων και εταιρικών οντοτήτων. Το εγχείρημα αυτό συνεπώς, φιλοδοξεί να καλύψει ένα σημαντικό ερευνητικό κενό στο χώρο της τρέχουσας ελληνικής ακαδημαϊκής βιβλιογραφίας σε θέματα τόσο επιχειρησιακής ηθικής, όσο και αυτόχθονων προσεγγίσεων στη διοίκηση επιχειρήσεων, την ηγεσία και γενικότερα, στο χώρο των οργανωσιακών σπουδών. Ταυτοχρόνως, αποτελεί απόπειρα διασύνδεσης των Ασιατικών σπουδών προς τη διοικητική και ηγετική φιλοσοφία, τη διοικητική ηθική και την οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά εν γένει.

Το παρόν πόνημα διαρθρώνεται σε οκτώ κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο του έργου οριοθετείται το υπό εξέταση πρόβλημα, διατυπώνονται οι βασικές υποθέσεις εργασίας, αναλύεται η υιοθετούμενη ερευνητική στρατηγική και αποσαφηνίζονται οι προτεινόμενες μεθοδολογικές κατευθύνσεις. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται συνοπτικά ένα ευρύ φάσμα θέσεων και απόψεων που συνθέτουν την αρχαία Κινεζική φιλοσοφική γραμματεία, με έμφαση στη συζήτηση της διοικητικής σκέψης των κυριότε-

ρων εκπροσώπων της Κομφουκιανικής παράδοσης. Ακολουθεί στο τρίτο κεφάλαιο η συνοπτική διαπραγμάτευση του περιεχομένου της Κομφουκιανικής διοικητικής ηθικής, ώστε στο επόμενο κεφάλαιο να καταστεί δυνατή η εξέταση της διοικητικής φιλοσοφίας και πρακτικής της βασισμένης σε αυτή την πνευματική παράδοση. Στο πέμπτο κεφάλαιο διερευνώνται οι βασικές συνιστώσες της σύγχρονης Κομφουκιανικής επιχειρησιακής ηθικής, και επισημαίνονται οι πρακτικές προεκτάσεις της. Ακολουθεί στο έκτο κεφάλαιο η παράθεση σειράς εμπειρικών ερευνών που θέτουν ως στόχο την ανάλυση των πιθανών επιπτώσεων των τυπικών Κομφουκιανικών αξιών σε οργανωσιακές εκβάσεις και συμπεριφορές: οι έρευνες αυτές ομαδοποιούνται ανά χώρα και ταξινομούνται, όπου είναι εφικτό, κατά γνωστική και θεματική περιοχή. Στο έβδομο κεφάλαιο διενεργείται αναφορά σε ευρήματα ερευνών που εκφράζουν μια διαπολιτισμική οπτική, ή υιοθετούν μια συγκριτική προσέγγιση επί μέρους οργανωσιακών φαινομένων σε διαφορετικά εθνοτικά και κοινωνικά πλαίσια χωρών της Ανατολικής Ασίας. Τέλος, στο όγδοο κεφάλαιο επιχειρείται σύντομη επισκόπηση της θεωρητικής συμβολής του έργου στην τρέχουσα έρευνα των διοικητικών φαινομένων, επισημαίνονται οι κυριότεροι ερευνητικοί περιορισμοί και διατυπώνεται σειρά προτάσεων για περαιτέρω, μελλοντική έρευνα.

Σε μια εποχή που το ενδιαφέρον για τη φύση της σχέσης μεταξύ ηθικής και φιλοσοφίας του μάνατζμεντ καθίσταται περισσότερο επίκαιρο παρά ποτέ, ανακύπτει το ερώτημα της αναζήτησης των φιλοσοφικών θεμελίων μιας επιχειρησιακής ηθικής ικανής να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις της διεθνούς συγκυρίας, ιδίως στη ρευστή, μετά τον covid-19 εποχή (Gardiner and Fulfer, 2021· He and Harris, 2020· Ostas and de los Reyes, 2021· Vandekerckhove, 2020). Οι τρέχουσες προκλήσεις της πανδημικής κρίσης θίγουν τόσο τις συστημικές και δομικές (Baksi, 2020· Hirsch, 2020), όσες και τις ειδικότερες οργανωσιακές πτυχές των διοικητικών φαινομένων (Caligiuri *et al.*, 2020· Carnevale and Hatak, 2020· Cooke, Dickmann and Parry, 2021). Η ανακύπτουσα κρίση επαναφέρει στο προσκήνιο της συζήτησης το πρόβλημα των ηθικών θεμελίων των διοικητικών πρακτικών οργανισμών και εταιρικών οντοτήτων ανα την υφήλιο, ενώ οι προτεινόμενες λύσεις ποικίλουν, από το αίτημα ενός μείζονος δομικού μετασχηματισμού έως την υιοθέτηση μιας συμπεριληπτικής ηθικής της φροντίδας (Branicki, 2020· He *et al.*, 2020· McGuire, Germain and Reynolds, 2021). Εναπόκειται ασφαλώς στο ερευνητικό κοινό να επεξεργαστεί δυνατότητες σύγκλισης κοσμοθεωρητικών παραδειγμάτων με κατάλληλη διαχείριση των αποκλίσεων, και γνώμονα τη δημιουργία λειτουργικών θεωρητικών κατασκευών με καθολική εγκυρότητα, εφαρμοσιμότητα και διυποκειμενική αποδοχή.

Βιβλιογραφικές παραπομπές εισαγωγής

- Baksi, S. (2020). Epidemics and capitalism accurate identification of contradictions. *Economic and Political Weekly*, 55(18): 28-31.
- Branicki, L.J. (2020). COVID-19, ethics of care and feminist crisis management. *Gender, Work and Organization*, 27(5): 872-883.
- Caligiuri, P., De Cieri, H., Minbaeva, D., Verbeke, A. and Zimmermann, A. (2020). International HRM insights for navigating the COVID-19 pandemic: Implications for future research and practice. *Journal of International Business Studies*, 51(5): 697-713.
- Carnevale, J.B. and Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183-187.
- Cooke, F.L., Dickmann, M. and Parry, E. (2021). IJHRM after 30 years: Taking stock in times of COVID-19 and looking towards the future of HR research. *International Journal of Human Resource Management* 32(1): 1-23.
- Gardiner, R.A. and Fulfer, K. (2021). Virus interruptus: An Arendtian exploration of political world-building in pandemic times. *Gender, Work and Organization*.
- He, H. and Harris, L. (2020). The impact of covid-19 pandemic on corporate social responsibility and marketing philosophy. *Journal of Business Research*, 116: 176-182.
- He, J., Mao, Y., Morrison, A.M. and Coca-Stefaniak, J.A. (2020). On being warm and friendly: The effect of socially responsible human resource management on employee fears of the threats of COVID-19. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Hirsch, P.B. (2020). The great reanimation. *Journal of Business Strategy*, 41(6): 81-84.
- Ostas, D.T. and de los Reyes, G. (2021). Corporate beneficence and COVID-19. *Journal of Human Values* 27(1): 15-26.
- McGuire, D., Germain, M. and Reynolds, K. (2021). Reshaping HRD in light of the COVID-19 pandemic: An ethics of care approach. *Advances in Developing Human Resources* 23(1): 26-40.
- Vandekerckhove, W. (2020). COVID, existentialism and crisis philosophy. *Philosophy of Management*, 19(2): 127-132.

Διοικητική ηθική και φιλοσοφία στην Ανατολική Ασία: βασικές προκείμενες

1.1. Οριοθέτηση του προβλήματος

Αποτελεί αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι οι μείζονες κοσμοθεωρητικές παραδόσεις της Άπω Ανατολής ασκούν σοβαρή επίδραση στην ανάπτυξη μιας αυτόχθονος οργανωσιακής και διοικητικής φιλοσοφίας οργανισμών, επιχειρήσεων και εταιρικών οντοτήτων χωρών όπως η Κίνα (Gotsis, 2019), η Ιαπωνία, η Νότια Κορέα (Hunsaker, 2014· Kang and Choi, 2016· Rosser and Rosser, 2016) καθώς και χωρών της Νοτιο-Ανατολικής Ασίας, μεταξύ των οποίων η Σιγκαπούρη, το Βιετνάμ και η Μαλαισία (Jingjit and Fotaki, 2010· Koh *et al.*, 2018). Παραδοσιακά συστήματα αξιών μεταξύ των οποίων ο Κομφουκιανισμός, ο Ταοϊσμός, ο νομικισμός, η φιλοσοφία του περίφημου *Βιβλίου των Αλλαγών* (*Yi Jing*) και η στρατηγική σκέψη (*Bing Fa*), εξακολουθούν να διατηρούν την επιρροή τους σε καθημερινές ενασχολήσεις, σε συνδυασμό προς άλλες, δυτικές κοσμοσυλλήψεις (Sardana and Zhu, 2017). Ειδικότερα ο Κομφουκιανισμός, ένα συνεκτικό σύστημα αξιών και πεποιθήσεων με ευρύτατες κοινωνικές και οικονομικές συνδηλώσεις, προσέφερε τα φιλοσοφικά ερείσματα αντιλήψεων που εγείρουν αξιώσεις ισχύος: ταυτοχρόνως, θεωρείται ότι ασκεί θετικές επιδράσεις στην κοινωνικό-οικονομική ανάπτυξη (Han, 2013· Kim and Sohn, 2014· Lajčiak, 2017· Lin, 2011· Park, 2016· Poznanski, 2017· Zhang, 1998) καθώς και την οργανωσιακή κουλτούρα των εν λόγω χωρών (Randau and Medinskaya, 2015: 159), παρά τη διατύπωση ορισμένων βάσιμων επιφυλάξεων ως προς την επακριβή έκταση αυτών των επιπτώσεων (Tang, 2015: 78).

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών του εικοστού αιώνα, ο όρος ‘Κομφουκιανικός καπιταλισμός’ εδραιώθηκε σε ιστοριογραφικές προσεγγίσεις της οικονομικής ανάπτυξης χωρών της Άπω Ανατολής, υποδηλώνοντας μια ειδικότερη σχέση κράτους-αγοράς στη συγκεκριμένη γεωγραφική περιφέρεια. Ο ‘Κομφουκιανικός καπιταλισμός’ θεμελιώνεται σε μια επανερμηνεία του βεμπεριανού επιχειρήματος για την πολιτισμική διάσταση του καπιταλισμού. Για τον Max Weber, η Κομφουκιανική διανοήση συγκλίνει σε ορισμένα σημεία προς την αρχαία ελληνική φιλοσοφική σκέψη, τουλάχιστον στο βαθμό που και στις δύο αυτές μείζονες παραδόσεις απουσιάζει το προφητικό και σωτηριολογικό στοιχείο: ωστόσο, ενώ η αρχαιοελληνική φιλοσοφία επηρέασε τον χριστιανισμό στη διαμόρφωση μιας σωτηριολογικής θρησκείας, ο Κομφουκιανισμός δεν ακολούθησε μια αντίστοιχη κατεύθυνση (Gotsis, 1996: 129-135). Για τον λόγο αυτό, ο Κομφουκιανισμός συνέβαλε στον εξορθολογισμό των θρησκευ-

τικών κοσμοεικόνων και τη *συνακόλουθη κατάφαση* ενδοκοσμικών συμπεριφορών ως πρακτική στάση ζωής, παρά στην απόρριψη του κόσμου.

Συνέπεια αυτών των διεργασιών υπήρξε η αποφυγή της πόλωσης μεταξύ ενδοκοσμικών δραστηριοτήτων και μεταφυσικών αναζητήσεων, γεγονός που απέκτησε παράδοση κοινωνική δυναμική στη Δύση των αρχών της νεωτερικότητας (Schluchter, 2013). Εν τούτοις, αυτές οι θρησκευτικές προσηλώσεις θα έτειναν να ενισχύουν το *status quo* καθώς δεν προσέφεραν τα ηθικά εκείνα κίνητρα που θα καταστούσαν εφικτή τη ρήξη με την παράδοση, γεγονός αναγκαίο για την καινοτομία και την ανάπτυξη (Johnson, 2008: 36-37). Περαιτέρω, ο Weber επεσήμανε τη βασική για την Κομφουκιανική σκέψη υπαγωγή της θέσης του ατόμου σε υπερκείμενες συλλογικότητες, αυτές της πολιτικής κοινότητας και της πατρογονικής φατριάς (Barbalet, 2016, 2017), γεγονός που κατέστησε αδύνατη την έλευση του βιομηχανικού καπιταλισμού στην Κίνα πριν τη διείσδυση της αποικιοκρατίας (Zhao, 2015, 2019).

Αντί της προτεσταντικής ηθικής ως κρίσιμης παραμέτρου για την εμφάνιση μιας συγκεκριμένης νοοτροπίας που ευνόησε τη σύσταση καπιταλιστικών σχέσεων παραγωγής, οι υποστηρικτές του Κομφουκιανικού καπιταλισμού εξέλαβαν την Κομφουκιανική ηθική ως πολιτισμική προϋπόθεση της επιτυχίας της οικονομίας της αγοράς σε χώρες της Ασίας που εντάσσονται στην παράδοση αυτή (Congrad, 2010· Pezzutto, 2019· Schneidewind, 2016· Xiaqin, 2018, Xu *et al.*, 2019), υπό δεδομένους περιορισμούς (Jim and Liu, 2020· Mackie, 2018). Προς τούτο επικαλέστηκαν ένα σύνθετο επιχείρημα που εμπεριέκλειε οικονομία προσανατολισμένη σε εξαγωγές, κρατικό σχεδιασμό, οικογενειακή επιχειρηματικότητα, υγιή ανάπτυξη της αγοράς κεφαλαίου, κοινωνική αρμονία, πνεύμα ομαδικότητας και εργασιακή ηθική με άξονα την πολύωρη εργασία. Οι Κομφουκιανικές αξίες κατέστησαν βιώσιμο το βεμπεριανό αίτημα κοινωνικού εξορθολογισμού, με συνεκτίμηση τοπικών ιδιαιτεροτήτων (Tao, 2018: 83). Συνέπεια αυτού του οικονομικού μετασχηματισμού υπήρξε όχι μόνον η ταχύτατη οικονομική μεγέθυνση, η βελτίωση της οικονομικής επίδοσης και η άνοδος του βιοτικού επιπέδου των λαών της Άπω Ανατολής, αλλά και η αμφισβήτηση της ηγεμονίας του νέο-φιλελεύθερου μοντέλου με την κατάδειξη της σημασίας της παράδοσης για τον κοινωνικό εκσυγχρονισμό, γεγονός που προκάλεσε ευρείες θεωρητικές αντιπαραθέσεις (Hon, 2015: 36-38).

Ωστόσο, η παραπάνω θέση υπόκειται σε δεδομένους περιορισμούς. Το να υποθέσουμε, με βάση ένα αναγωγικό επιχείρημα, ότι η οικονομική μεγέθυνση χωρών που εντάσσονται στο λεγόμενο Κομφουκιανικό σμήνος οφείλεται, μεταξύ άλλων, στον Κομφουκιανισμό, ισοδυναμεί προς συνακόλουθη αποδοχή της εγκυρότητας της βεμπεριανής θέσης για τη σημασία της καλβινιστικής ηθικής στη σύσταση καπιταλιστικών σχέσεων παραγωγής στο δυτικό κόσμο των απαρχών της νεωτερικότητας. Μια τέτοια αντιστοιχία εμφανίζεται αρκετά προβληματική, καθώς δεν υφίσταται μαρτυρία στα κλασικά κείμενα του Κομφουκιανισμού ικανή να δικαιώσει μια τέτοια θεωρητική συναγωγή (Allinson, 2011: 96-97).

Παρά τις αντιρρήσεις αυτές, η Κομφουκιανική παράδοση προσέφερε το φιλοσοφικό έρεισμα σύγχρονων προσεγγίσεων σε ευρύτατο φάσμα γνωστικών περιοχών: στην οικονομική σκέψη (Ma, 2014), τη φιλοσοφία των κοινωνικών επιστημών (Huang, 2019), την επιχειρησιακή ηθική (Chan 2008· Ip, 2009· Liu and Stening, 2016· Zheng, 2014, Zhu, 2006), τη φιλοσοφία του μάνατζμεντ (de Man *et al.*, 2014· Garg and Berning, 2017, Kong and Zhang, 2011· Warner, 2010), τη φιλοσοφία της ηγεσίας (Cheng, 2011· Zhang *et al.*, 2011, 2012) και την οργανωσιακή θεωρία εν γένει (Hsu and Stanworth, 2018· Hunsaker, 2016· Kang *et al.*, 2017).

Περαιτέρω, η Κομφουκιανική πολιτική θεωρία προσελκύει το ερευνητικό ενδιαφέρον στο βαθμό που το σύγχρονο Κινεζικό κράτος οικειοποιήθηκε, έστω και μερικώς, αυτή την πνευματική παράδοση που συνιστά σαφή διοικητική φιλοσοφία (Angle, 2019· Cherniavska *et al.*, 2020· Jiang, 2018, Kim, 2018· Pang, 2019· Weiming, 2019). Αξίες σχετικές με την πολιτική κουλτούρα των κοινωνιών της Άπω Ανατολής μεταξύ των οποίων η αξιοκρατία, η ιεραρχία και η αρμονία χαρακτηρίζουν τις Κινεζικές φιλοσοφικές παραδόσεις (Bell, 2017). Παράλληλα, εναλλακτικές προσεγγίσεις των διοικητικών φαινομένων όπως ο νομικισμός, αλλά και άλλες συμβολές, μεταξύ των οποίων η θεωρία και πρακτική των στρατηγημάτων του Sun zu (Li και Young, 2017) και η οπτική του yin και yang (Chen *et al.*, 2020), προσέφεραν την ιδεολογική θεμελίωση της κοινωνικής ευρυθμίας, του ορθού τρόπου διακυβέρνησης και της επιδίωξης του κοινού αγαθού σε μια ιεραρχικώς δομημένη κοινωνική πραγματικότητα.

1.2. Ερευνητικοί στόχοι και μεθοδολογία

Το βιβλίο αυτό επιδιώκει να διασαφήσει ορισμένες πτυχές αυτών των ζητημάτων, προβαίνοντας σε μια διεξοδική παρουσίαση αγγλόφωνων ερευνών σχετικών με την Κομφουκιανική αντίληψη περί της οργανωσιακής φιλοσοφίας και ηθικής. Στόχος μας είναι να επιχειρήσουμε μια συστηματική οριοθέτηση και αναλυτική ταξινόμηση ερευνητικών συμβολών προς αυτή τη κατεύθυνση, με γνώμονα το αντίστοιχο φιλοσοφικό υπόβαθρο που υιοθετείται σε κάθε μελέτη. Ο προσδιορισμός των εκάστοτε φιλοσοφικών θεμελίων, και όχι οι επιμέρους τεχνικές πτυχές των εξεταζόμενων προβλημάτων, διακρίνει αυτή την προσέγγιση: η τελευταία συνίσταται στη διακρίβωση και ταξινόμηση συμβολών που προβάλλουν τις αξίες εκείνες οι οποίες συνέχουν αυτές τις μείζονες πολιτισμικές παραδόσεις, και τις αναγορεύουν σε ρυθμιστικές ή εξηγητικές αρχές ειδικότερων οργανωσιακών φαινομένων.

Αξίζει να υπογραμμισθεί το γεγονός ότι η διαπραγμάτευση θεμάτων μάνατζμεντ εν γένει σε ένα αντίστοιχο μη-δυτικό πλαίσιο, δεν περιορίζεται μόνο σε μια αμιγώς ιδιοτεροκρατική σύλληψη, αλλά υιοθετεί εποικοδομητικά τα επιτεύγματα της έρευνας στο δυτικό κόσμο, με άξονα τη διατύπωση νέων, περιεκτικών θεωρήσεων (*indigenous management research*), καθώς μαρτυρεί η τρέχουσα εκτενής βιβλιογραφία

(Horak, 2018· Jia, You and Du, 2012· Li, Sekiguchi, and Zhou, 2016· Li *et al.*, 2012· Smith, 2012· Van De Ven *et al.*, 2018).

Για τους Li και Ma (2020) δύο φαινομενικά ασύμβατες ερευνητικές κατευθύνσεις στην ανάπτυξη των οργανωσιακών επιστημών στην Κίνα μπορεί να αποβούν δυνητικά επιζήμιες στην περαιτέρω συγκρότηση του γνωστικού πεδίου: αυτές οι κατευθύνσεις μοιράζονται ένα κοινό πυρήνα, το βαθμό εμπιστοσύνης στην επιστημονική έρευνα για, και από την Κίνα. Η πρώτη τάση στην έρευνα συνίσταται στην πλήρη υιοθέτηση των *mainstream* επιτευγμάτων του κλάδου στο αντίστοιχο δυτικό πλαίσιο, καταδεικνύοντας την απόλυτη έλλειψη εμπιστοσύνης στις αυτόχθονες έρευνες, με συνέπεια τον περιορισμό της δημιουργικής καινοτομίας και πρακτικής εφαρμογής των θεωριών χάριν του ιδεώδους της επιστημονικής αυστηρότητας. Η δεύτερη αντιθέτως, προδίδει μια υπερβολική εμπιστοσύνη στην αυτόχθονα έρευνα, σε βάρος ωστόσο της ακρίβειας και γενικευσιμότητας των θεωρητικών κατασκευών. Απαιτείται συνεπώς για τους Li και Ma (2020) μια σύνθεση των αντιθέτων τάσεων ικανή να επιδειξει μεγαλύτερο, *αλλ' όχι υπέρμετρο* βαθμό εμπιστοσύνης κατά τη διερεύνηση και μελέτη φαινομένων που παρατηρούνται σε αντίστοιχα μη-δυτικά πλαίσια.

Το ερευνητικό ενδιαφέρον σε παρόμοια ζητήματα έλαβε ιδιαίτερη ώθηση από τη σύγχρονη συζήτηση στη μεθοδολογία των διαπολιτισμικών οργανωσιακών σπουδών, με βάση τη διαπίστωση ότι η Ανατολή συναντά τη Δύση (*East meets West*), συνεπώς δεν βρίσκεται σε σχέση αντιπαλότητας προς αυτήν στο πεδίο τόσο του φιλοσοφικού στοχασμού, όσο και της καθημερινής πρακτικής (βλ. Barkema *et al.*, 2015· Chen and Miller, 2011· Gupta, 2011· Koehn, 2013· Luo, 2014· Oehmichen, 2018· West *et al.*, 2013· Xin, Bao and Hu, 2019). Μείζονα ώθηση προς αυτή την κατεύθυνση προσέφερε ο συλλογικός τόμος υπό την επιμέλεια των Καθηγητών Chen και Lee, *Leadership and management in China: Philosophies, theories and practices*: δημοσιευμένος από τις εκδόσεις Cambridge University Press το 2008, συνιστά σταθμό στην ερευνητική βιβλιογραφία. Ακολούθησε σειρά συνεισφορών τις οποίες επιχειρούμε να κατηγοριοποιήσουμε θεματικά σε επόμενες ενότητες αυτού του έργου.

Εν κατακλείδι, και παρά τις ουσιαστικές διαφορές μεταξύ Ανατολής και Δύσης σε όρους κοινωνικού πλαισίου, θεσμών, φιλοσοφικών παραδόσεων και πολιτισμικών αξιών, αυτές οι αναδυόμενες, υβριδικές θεωρίες είναι σε θέση να εμπλουτίσουν τη διοικητική θεωρία και πρακτική, προσφέροντας νέο ερευνητικό έναυσμα στη σφαίρα των οργανωσιακών σπουδών. Απαιτείται προς τούτο η διαμόρφωση ενός συνεκτικού πλαισίου αρχών που θα καταστήσει δυνατό τον εμπειρικό έλεγχο των νέων αναλυτικών κατασκευών με στόχο τη δημιουργία αρτιότερων θεωριών και παραδειγμάτων. Δεν είναι μάλιστα τυχαίο ότι οι διοικητικές επιστήμες στην Κίνα συνθέτουν ένα ταχύτατα αναπτυσσόμενο ερευνητικό πεδίο, υποκείμενο έστω και μερικώς, στις επιταγές μιας Κουινιανής παραδειγματικής διάρθρωσης. Η πολυμορφία μεθοδολογικών κανόνων και παραδόσεων δεν αποτελεί κατ' ανάγκη ένδειξη ανωριμότητας

στην ανάπτυξη του κλάδου, ούτε υποδηλώνει μια προ-παραδειγματική (κατά Kuhn) κατάσταση του γνωστικού πεδίου: αντιθέτως, αυτός ο πλουραλισμός αποκαλύπτει μια ευρύτατη θεωρητική δεξαμενή από την οποία αντλούν οι επιμέρους προσεγγίσεις (Boyd, 2018). Συνεπώς, ανερχόμενες υβριδικές θεωρήσεις των οργανωσιακών φαινομένων εδράζονται σε ενδογενείς, αυτόχθονες παραδόσεις και συστήματα σκέψης (Love, 2019).

Η σύγχρονη διοικητική θεωρία και πρακτική θεμελιώνεται ενίοτε σε αρχές οικονομικού νέο-φιλελευθερισμού, προσανατολισμένου προς τη μονομερή επιδίωξη κέρδους και τη συσσώρευση χρηματο-οικονομικού πλούτου, σε βάρος άλλων, ανθρωποκεντρικών στοχοθεσιών. Οι Pio και Waddock (2021) διατείνονται ότι πολιτισμικές παραδόσεις βασισμένες στη συσσώρευση αυτόχθονος σοφίας μπορούν να ενθαρρύνουν τη διαμόρφωση νέων διοικητικών πρακτικών και θεσμών με άξονα μια σύλληψη της οικονομίας προσανατολισμένης στην αμοιβαιότητα, την υπευθυνότητα, τη σύσταση σχέσεων και την κοινωνική αναδιανομή προς βελτίωση της συλλογικής ευημερίας. Στον απόηχο της κρίσης που επέφερε η πανδημία του covid-19, αυτόχθονες και δυτικές θεωρήσεις είναι δυνατόν να συνδυασθούν κατάλληλα για την προαγωγή της κοινωνικής ευημερίας βάσει νέων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης. Επιχειρήσεις και οργανισμοί οφείλουν να τίθενται στην υπηρεσία του κοινού αγαθού, μέσω σχεσιακών πρακτικών διαχείρισης που υποστασιοποιούν την εναρμόνιση δυτικών και αυτόχθονων προσεγγίσεων (Nicholson, Spiller, and Pio, 2019).

Πολύτιμη προς αυτή την κατεύθυνση μπορεί να αναδειχθεί η υιοθέτηση μιας αμфи-πολιτισμικής προσέγγισης (*ambicultural approach*) ικανής να ενσωματώσει τα βέλτιστα στοιχεία φαινομενικά ασύμβατων γνωσιοθεωρητικών συστημάτων (βλ. διεξοδικά, Chen, 2014), αλλά και να γεφυρώσει το υφιστάμενο χάσμα μεταξύ αντιτιθέμενων κανονιστικών προτύπων, με στόχο την υπέρβαση των βαθύτερων διαφορών μεταξύ δυτικών και μη-δυτικών θεωρήσεων μέσω πρακτικών *αμφιπολιτισμικής διοίκησης* (Chen, 2018b). Μία αντίστοιχη αμφι-πολιτισμική προοπτική είναι σε θέση να αξιοποιήσει τη δυναμική της Κομφουκιανικής παράδοσης, ιδίως το ηθικό πλαίσιο της μέριμνας για την ευρύτερη κοινότητα, στην προσπάθεια γεφύρωσης του χάσματος διδασκαλίας και έρευνας στο χώρο του διαπολιτισμικού μάνατζμεντ (Chen, 2018a). Στην προοπτική αυτή, είναι δυνατόν να καταδειχθούν σημεία σύγκλισης και απόκλισης μεταξύ αρχαίων φιλοσοφικών παραδόσεων και δυτικών συστημάτων σκέψης, καθώς και οι επιπτώσεις τους στην οργανωσιακή πρακτική, την ανταγωνιστική στρατηγική αλλά και την ανάπτυξη συνεργειών ανάμεσα σε σύγχρονες εταιρικές οντότητες (Chen, 2016). Προς αυτήν ακριβώς την κατεύθυνση πρόκειται να κινηθούμε στο πλαίσιο του παρόντος πονήματος.

Ιστορικά παραρτήματα

A. Σημαντικότερες περιόδους της Ιαπωνικής ιστορίας

Αρχική περίοδος θρυλικών αφηγήσεων, απαρχές πολιτισμού στα Ιαπωνικά νησιά

ca. 4000 π.Χ. Προ-ιστορική κουλτούρα, μυθικές παραδόσεις και αφηγήσεις.

Οι Izanagi no Mikoto και Izanami no Mikoto παρήγαγαν τα Ιαπωνικά νησιά.

Οι Izanagi no Mikoto και Izanami no Mikoto παρήγαγαν τη θεά του ήλιου, Amaterasu no Ōkami.

Οι Izanagi no Mikoto και Izanami no Mikoto παρήγαγαν το θεό του φεγγαριού, Tsuki-yumi no Mikoto.

ca. 300 π.Χ. Κουλτούρα Yayoi Προηγμένη αγροτική κοινωνία

ca. 300 μ.Χ. Ταφική περίοδος

Περίοδος Kofun (250-538 μ.Χ.) και Asuka (538-710 μ.Χ.)

Ανάδυση της φατριάς Yamato, οι ηγέτες της οποίας διαμόρφωσαν τη μέχρι σήμερα δεσπόζουσα αυτοκρατορική δυναστεία στην Ιαπωνία.

Βασιλεία του Ōjin (270-310 μ.Χ.), ο οποίος κατά την ιστορική μαρτυρία συνιστά ενδεχομένως τον πρώτο αυτοκράτορα της Ιαπωνίας.

391 μ.Χ.: Ιαπωνικές δυνάμεις αποβιβάζονται στην Κορέα, νικούν το στρατό του νοτίου Κορεατικού βασιλείου Silla και εγκαθιδρύουν μικρή αποικία στην Κορεατική χερσόνησο. Ο βασιλιάς του ετέρου, κεντροδυτικού Κορεατικού βασιλείου Paekche, στέλνει αντιπροσωπία λογίων στην Ιαπωνία, εισάγοντας στην Ιαπωνία το κινεζικό σύστημα γραφής.

Εισαγωγή του Βουδισμού στην Ιαπωνική αυτοκρατορική αυλή (552 μ.Χ.) από την Κορέα, μέσω του Κορεατικού βασιλείου Paekche.

Μεταρρύθμιση Taika (646 μ.Χ.), βασισμένη σε μάθηση εισαχθείσα από την Κίνα (γραφειοκρατική διοικητική και πολιτική οργάνωση, συνεκτικό δικαϊκό σύστημα).

710-794 | Περίοδος Nara

Εγκαθίδρυση σταθερής πρωτεύουσας στη Nara, αρτιότερη διοικητική και θεσμική οργάνωση: θεμελίωση του περίφημου ναού Kiyomizu Dera (778 μ.Χ.) από τον Shakanoe no Tamuramaro, τον επικαλούμενο μαύρο shogun λόγω της μαύρης περιβολής του, εισαγωγή από τον Shakanoe του κώδικα τιμής των σαμουράι, την οδό του πολεμιστή, bushido.

Γλωσσάρι των κυριότερων Ασιατικών όρων

A. Επεξηγήσεις βασικών Κινεζικών όρων

Ba Dao: δεσποτική κυριαρχία, ο δρόμος του ηγεμόνα που κυβερνά με αποκλειστικό κριτήριο την αυταρχική, ηγεμονική, τυραννική ισχύ.

Bing Fa: η τέχνη του πολέμου, το περίφημο βιβλίο στρατηγημάτων του Sun Zi.

Dao: οδός, δρόμος, μονοπάτι ή ακόμη και δόγμα, αρχή και ολιστικές πεποιθήσεις. Στην Ταοϊστική φιλοσοφία υποδηλώνεται όχι πλέον ένα όνομα για κάτι, αλλά αυτή η υποκείμενη φυσική τάξη του κόσμου, μια αιώνια υπόσταση χωρίς όνομα η οποία είναι απόλυτα διακριτή σε σχέση με τα αναρίθμητα αντικείμενα τα οποία συνιστούν εκδηλώσεις της και στα οποία αποδίδονται επιμέρους ονόματα. Κατά τη διάρκεια της δυναστείας Song η Νέο-Κομφουκιανική παράδοση εξελάμβανε τον όρο ως το καθαρότερο πράγμα καθ' εαυτό, ενώ ο Shao Yong (1011-1077) θεωρούσε το Dao ως απαρχή του ουρανού, της γης και των φυσικών αντικειμένων. Αντιθέτως για τον Zhang Zai (1020-1077) το άμορφο Dao συνιστούσε συνιστώσα του Qi, της ζωτικής ενέργειας που συνέχει τη ζωή και τον κόσμο. Για τους Zhu Xi (1130-1200) και Cheng Yi (1033-1107) το Dao μπορούσε να εκλογικευθεί στο πλαίσιο του It, της υποκείμενης αιτίας και τάξης του φυσικού κόσμου, ενώ για τον Cheng Hao (1032-1085) το να ακολουθείς το Dao προϋπέθετε την καλλιέργεια του αλτρουισμού και των αρετών. Πολύ μεταγενέστερα, ο Wang Fuzhi (1619-1692) εξέλαβε το Dao ως Tai chi, μείζων ύστατο, και τη συνακόλουθη οδό προσέγγισης σε αυτό.

Datong: η μεγάλη ενότητα, η μείζων αρμονία, η μείζων καθολικότητα, καθώς εισήχθη στην ενότητα Liyun του βιβλίου της εθιμοτυπίας (Liji the Book of Rite) και σχολιάστηκε εκτενώς τον εικοστό αιώνα από τον Κινέζο στοχαστή Kang Youwei στο έργο του Datong shu, το βιβλίο της μεγάλης κοινότητας.

De: αρετή, ισχύς, η ενεργός βίωση και καλλιέργεια της οδού (Dao).

Fazhi: Αρχείν δια του νόμου, έννομη αρχή, έννομοι περιορισμοί της κρατικής εξουσίας.

Ganqing: όρος που εκφράζει την ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων μεταξύ ατόμων ή ομάδων βασισμένων σε θυμικούς δεσμούς.

He Xie: αρμονική κοινωνία. Η αντίστοιχη διοικητική θεωρία υποδηλώνει την αρμονική σύζευξη αποτελεσματικότητας και πνευματικής πληρότητας σε ένα εργασιακό πλαίσιο και εμπεριέχει τέσσερις διαστάσεις: εσωτερικά αρμονία, εξωτερική αρμονία, πνευματική αρμονία και τεχνο-διοικητική αρμονία.

Jiangyiqi: κοινός κώδικας συμπεριφοράς για την οικοδόμηση ισχυρών διαπροσωπικών σχέσεων αμοιβαίας εμπιστοσύνης.

jun zi: πρόσωπο ευγενούς χαρακτήρα, άνθρωπος ευγένειας και προσήνειας.

Li: η Κομφουκιανική αρετή της κοσμιότητας και ηθικής ευπρέπειας.

Lian: επιδοκιμασία εκ μέρους των άλλων, γόπτρο, φήμη.

Ευρετήρια

Ευρετήριο ονομάτων

- Ανός, 201
Ασία, 97, 98, 100, 101, 134, 136, 181, 197, 198, 199, 217
» Ανατολική, 13, 15, 37, 69, 109, 141, 155-180, 210-212, 213, 214
» Νοτιο-Ανατολική, 17, 18, 135, 181-188, 203-206, 207, 209, 213
Ashikaga/Μυρομαχί, περίοδος Ιαπωνικής ιστορίας, 47, 236, 237

Bak Jega, 51
Bak Jiwon, 51
Βιετνάμ, 13, 17, 37, 142, 181, 185-188, 201, 202, 204, 206, 207, 208, 209

Chen Liang, 41
Cheng, αδελφοί, 39
 Βλ. επίσης, Ch'eng Hao, Ch'eng Yi
Ch'eng Hao, 39
Ch'eng Yi, 39
Cheng Zhu Li Xue, σχολή, 40, 247
Cheng Yinke, 41
Chu, κρατίδιο του, 39
Chūgan Engetsu, 48

Dai Zhen, 41
Dazai Shundai, 45
Δούκας Xiao του, Qin 35
Δούκας Huan του, Qi 35

Edo, περίοδος Ιαπωνικής ιστορίας, 44, 46, 47, 177, 238
Eihei Dōgen, 48

Feng Youlan, 41
Fujian, σχολή, 42, 247
Fujiwara Seika, 44
Fukuzawa Yukichi, 47

Goryeo (Koryo), Κορεατική δυναστεία, 49, 245
Gu Yanwu, 43
Guan Zhong, 35
Guodian, αρχαία Κινεζικά χειρόγραφα από μπαμπού, 39
Guo Xiang, 248

Han, Κινεζική δυναστεία, 28, 32, 38, 41
» Ανατολική δυναστεία, 94, 242
» Δυτική δυναστεία, 241
Han, κρατίδιο του, 35, 248
Han Feizi, 35, 36
Han Wonjin, 49
Hayashi Razan, 44
He Hiu, 94
He Xinyin, 40
Hiratsuka Raichō, 48
Hiromatsu Wataru, 49
Horak nonjaeng, συζήτηση, 51
Huang-Lao, σχολή, 247
Huang Zongxi, 41, 43
Hubei, Κινεζική επαρχία, 39

Ηνωμένες Πολιτείες, 212

Θιβέτ, 37

Ιάβα, 205

Yan Shannong, 40
 Yan Yuan, 43
 Yang Shi, 247
 Yang Zhu, 35
 Ye Shi, 41
 Yi Hwang, 49, 50, 51
 Yi Ik, 51
 Yi T'oegye, 49
 Yi Yi 49, 50, 51
 Yi Yulgok, 49, 51
 Yu Hyongwon, 52
 Yuan, Μογγολική δυναστεία στην Κίνα, 243
 Yun Chŭng, 51

Zao, κρατίδιο του, 32
 Zhang Shi, 42
 Zhang Zai, 41, 50
 Zhou
 » Ανατολική δυναστεία, 241
 βλ. επίσης, *περίοδος Ανοίξεως και Φθινοπώρου στην Κινεζική ιστορία*
 » Δυτική δυναστεία, 241, 249
 Zhou Dunyi, 42, 50
 Zhuang Zi, 103
 Zhu Xi, 40, 41, 42, 50
 Zou Yan, 37

Ευρετήριο θεμάτων

Αγάπη, 36, 44, 46, 62, 63, 70, 85, 86, 227, 251
 καθολική 31, 32
 Αγορά, 18, 118, 123, 132, 140, 143, 145, 156,
 166, 174, 177, 204, 225, 229
 οικονομία της αγοράς, 18, 34, 52, 70, 74,
 117, 128, 142, 188, 225, 227, 248
 Ανάπτυξη
 γνωσιακή, 107, 109, 127, 202
 ηθική, 29, 65, 69, 90, 101, 158, 161, 223
 οικονομική, 17, 18, 131, 134, 142, 155, 159,
 167, 197, 200, 203, 208
 Ανθρώπινη φύση
 αλτροιστική, 39, 85, 109, 127
 εγωιστική, 33, 36, 45, 46, 77
 στον *Dazai Shundai*, 45
 στον *Han Feizi*, 35, 36
 στον *Kaiho Seiryō*, 46
 στον *Li Guangdi*, 43
 στον *Li Zhi*, 43
 στον *Mencius*, 29
 στον *Ogyū Sorai*, 44
 στη συζήτηση *Horak*, 51
 στον *Wang Yangming*, 43
 στον *Xunzi*, 33

στον *Yi Hwang*, 51
 στον *Zhang Shi*, 42
 αγαθότητα της, 35, 42, 43, 50
 Αρετή/αρετές, 119
 οργανωσιακή, 69, 111
 στον *Κομφούκιο*, 27
 στον *Mencius*, 29
 βλ. και Κομφουκιανικές αρετές
 απόλυτες, 60
 εξηρημένες/παρεπόμενες, 60
 επιστημικές, 67, 124
 Αριστεία, 29, 33, 34, 91, 107, 108, 110, 126
 ηγετική, 101, 102, 186-187, 203, 204, 205,
 206, 207, 216
 ηθική, 45, 69, 70-71, 224
 Αρμονία, 34, 36, 37, 45, 53, 68, 77, 86, 155,
 224, 246, 248, 249, 250
 εναρμόνιση της, 91
 κοινωνική αρμονία, 32, 50, 66, 71, 73, 74,
 89, 90, 91, 92, 101, 105, 109, 110, 122
 131, 174, 213, 222, 226
 οργανωσιακή, 70, 72, 91-92, 119, 120, 124,
 127, 136, 140, 157, 159, 161, 163, 171,
 197, 201, 203, 206-207, 209, 216