

توانمندسازی زبان پارسی در عرصه مدیریت



تهیه و تنظیم: علی کیال

شرکت کنندگان در میزگرد



نعمت الله فاضلی: دکترای انسان شناسی اجتماعی از دانشگاه ائند، عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبایی، صاحب چندین جلد کتاب و مقالات علمی در حوزه انسان شناسی و فرهنگ



حسین شیخ رضایی: دکترای فلسفه از دانشگاه دورهام انگلستان، عضو هیات علمی موسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران، صاحب چندین جلد کتاب و مقالات علمی در فلسفه و حوزههای دیگر



عبدالرضا رضایی نیازی: دکترای مدیریت بازرگانی بین المللی، عضو هیات علمی دانشگاه، نویسنده و مترجم ادبیات مدیریت



حسن فوالفقاری: دکترای زبان و ادبیات فارسی، عضو هیات علمی دانشگاه تربیت مدرس، مؤلف کتابهای درسی، محقق و پژوهشگر و صاحب دهها مقاله علمی - پژوهشی



غلامرضا حاکی: دکترای مدیریت، استاد و مشاور در حوزه مدیریت، صاحب مقالات علمی و چندین جلد کتاب در زمینه مدیریت



محمدحسین بنی اسدی: دکترای علوم مهندسی سیستمهای اجتماعی از دانشگاه پنسیلوانیا، دارای سوابق طولانی در امور مشاوره مدیریت، مدیرعامل مهندسی مشاور بنیاد صنعتی ایران



سیدهدی الوانی: دکترای مدیریت دولتی از دانشگاه کالیفرنیا جنوبی، استاد دانشگاه علامه طباطبایی، دارای سوابق طولانی در حوزه مشاوره آموزش، مدیریت و صاحب تالیفات و مقالات علمی فراوان در حوزه مدیریت

اشاره

- یک مترجم، نه تنها باید جامعه اصلی را بشناسد، بلکه باید به زبان فارسی و حرفه ترجمه هم آگاهی کامل داشته باشد.
- ما فقر زبان و واژه نداریم، بلکه فقر مترجم و نویسنده مدیریت داریم.
- مشکل ما این است که ما یک سری مفاهیم نظری نداریم و می‌خواهیم برای آنها معادل قرار دهیم.
- زبان فارسی، زرین‌ترین برگ از کتاب هویت ماست و بسیار تواناست.
- زبان، از مولفه‌های اصلی هویت فرهنگی ماست.
- اگر رشته مدیریت می‌خواهد استقلال نهادی به مثابه یک دانش پیدا کند، یکی از ارکان آن استقلال زبانی است.
- در آخرین بخش میزگرد که از نظر گرامی‌تان می‌گذرد، شما با پاره‌های دیگر از نظرات شرکت‌کنندگان در بحث آشنا خواهید شد. انواع زبان، مرزهای زبانی و تفکیک سطوح مخاطبان زبانی، ضرورت تشکیل انجمن مترجمان و نقد آثار یکدیگر، جایگاه زبان در مذاکرات خارجی مدیران بنگاهها و سازمانها، نقش استعاره‌های زبانی در گفتگوها، ضرورت برپایی نهضت ترجمه متون مدیریتی هدفمند، جایگاه نگرشها و ارزشها و عقلانیت در حوزه ترجمه، بومی سازی مفاهیم مدیریتی، بایدها و نبایدها در حوزه ترجمه و انتقال مفاهیم و اصطلاحات مدیریتی، راهکارها و توصیه‌های لازم در ارتقای سطح ترجمه و... از جمله نکات عمده‌ای است که در این شماره درباره آنها بحث و گفتگو شده است.
- با امید به اینکه این‌گونه مباحث به عنوان گامی کوچک در راستای تولید و توسعه علم بویژه علم مدیریت در کشور تلقی شود، بخش دوم و پایانی میزگرد را می‌خوانیم.

زبان را آینه تفکر و خردورزی نامیده‌اند. براین اساس در حوزه زبان موضوع «عقلانیت» معنا می‌یابد. برای ترجمه و انتقال پیامهای مدیریتی به اندیشیدن نیاز است و به همین دلیل، پیامهایی که بر اندیشه و خرد استوار نباشد، بدون معنا و بی‌تأثیر است و در عرصه مدیریت جایگاهی ندارد.

اگرچه متفکران از دیرباز، زبان را مهمترین وسیله ارتباطی میان انسانها دانسته‌اند، اما بی‌تردید آن‌گونه ارتباط زبانی معنادار و اثرگذار است که پایه و شالوده آن را عقل و منطق تشکیل دهد.

در نخستین بخش میزگرد که در شماره گذشته به آگاهی علاقه‌مندان رسید بر این نکته تأکید شد که بدون داشتن یک زبان روشن و علمی، داشتن تفکر منطقی ممکن نیست و در عین حال دارا بودن اندیشه روشن و علمی، مشروط به داشتن زبانی مناسب است. خوانندگان در شماره گذشته با دیدگاهها و نظرات صاحب‌نظران شرکت‌کننده در میزگرد پیرامون آسیب‌شناسی فرایند ترجمه و انتقال متون مدیریتی، توانایی یا ناتوانی زبان فارسی برای بیان مفاهیم علمی مدیریت، ویژگیهای یک مترجم توانا و نیز مشکلاتی که در سر راه مترجمان این‌گونه متون وجود دارد، تا حدی آشنا شدند.

در بخش نخست میزگرد، نکات مهمی بیان شد که پاره‌ای از آنها چنین است:

- از آنجا که اندیشه مدیریتی در ایران، بیشتر بازتابی از یک تفکر ترجمه‌ای است، جریان ترجمه مفاهیم مدیریتی در کشور دچار آسیب شده است.
- زبان پاک و بی‌آلایش، زبانی است که به زبان مردم نزدیک شده باشد.
- راه اصلاح فرهنگی ما، اصلاح زبان است.

دکتر خاکی: در نخستین بخش میزگرد که در شماره گذشته به آگاهی خوانندگان رسید، هریک از شرکت‌کنندگان محترم از دیدگاه خود به تحلیل مشکلاتی که در سر راه ترجمه متون و مفاهیم مدیریتی وجود دارد پرداختند. عده ای بر این امر تاکید داشتند که ما فقر واژه و زبان نداریم، بلکه فقر مترجم و نویسنده مدیریت داریم و در واقع این بی‌هنری مترجم است که نمی‌داند چگونه از زبان استفاده کند.

دیدگاه دیگر این بود که مشکل ترجمه فقط فقر واژه نیست، بلکه در این است که ما بدون داشتن یک سری مفاهیم نظری، قصد داریم هنگام ترجمه برای آنها معادل وضع کنیم.

در هر حال آنچه که مهم است این است که زبان از مؤلفه های ملی و هویت فرهنگی ماست و باید تلاش کنیم با تقویت آن، هویت ملی خود را حفظ کنیم.

حال از صاحب نظران در بحث درخواست می‌شود که چنانچه نکات تازه ای در مورد آسیب‌پذیری ترجمه مفاهیم و اصطلاحات مدیریتی و بومی‌سازی به نظرشان می‌رسد، مطرح فرمایند تا مورد استفاده قرار گیرد.

دکتر الوانی: به اعتقاد من زبان وسیله ارتباط است، اگر این ارتباط قادر به ادامه

دادن نباشد و یا محدود شود، مربوط به کاستی‌های خود زبان و یا فردی است که آن را به کار می‌برد. بنابراین در تئوری پردازی و در کاربرد زبان باید به گونه‌ای سخن بگوییم که هم معلم مدیریت و هم محقق مدیریت آن را بفهمند و درک کنند.

دکتر فاضلی: در هیچ رشته‌ای اتفاق نیفتاده که زبان آن سطح‌بندی نشده باشد؛ زیرا زبان وسیله ارتباطی است که با توجه به مخاطب مفروض شکل می‌گیرد. اگر مخاطب مفروض شما دانشجوی آموزشی است، کتاب شما باید به گونه‌ای نوشته شود که بیشترین تأثیر و کارایی را بر دانشجو داشته باشد. اگر مخاطب شما عام باشد، باید کتاب به گونه‌ای باشد که عموم آن را متوجه شوند. اگر مخاطب شما درون‌رشته‌ای است، خود شرایط ویژه‌ای را می‌طلبد.

اگر این واقعه رخ نداده، به این معنی است که رشته مدیریت نتوانسته سطوح مخاطبان خود را تشخیص دهد و در نتیجه نتوانسته است توسعه علمی پیدا کند، در نتیجه مرزهای زبانی درون خودش را شکل نداده است. در کشورهای توسعه نیافته، مرز زبان برای مخاطبان و بهره‌گیرندگان آن تفکیک نشده است.

مدیریت، مشکل دیگری هم دارد که مسئله استقلال نهاد در حوزه سیاست می‌باشد. چون مدیریت به شدت با ذات و ماهیت قدرت در تعامل است، بنابراین خیلی سریع دچار اختلال‌های سیاسی می‌شود.

چون زبان مدیریت با زبان عامیانه در برخی جاها اشتراکاتی دارد، در نتیجه اگر این رشته به لحاظ علمی توسعه پیدا نکند، نمی‌تواند مرزهای زبانی خودش را با زبان عامیانه تفکیک کند. بنابراین تاکید می‌کنم یکی از نکته‌های بلوغ یک رشته، تعیین سطوح زبانی رشته‌های علمی است.

دکتر ذوالفقاری: در انواع زبان، باید گفت زبان در معنای خاص خود، همان آموزش زبان است که در دو حوزه زبان‌شناسی نظری و کاربردی بحث می‌شود.

زبان دیگر، در معنی بیان است که در معنای عام، چگونگی بیان مسائل است. بیان سه گونه است: علمی، عامه پسند، و ادبی.

بنابراین مفاهیم مختلف در تمام علوم برای سطوح مخاطبان به یکی از این سه زبان مطرح می‌شود، به گونه‌ای که وقتی زبان غنی می‌شود، شکل ادبی به خود می‌گیرد، هنگامی که زبان دقیق می‌شود، علمی است و وقتی زبان ساده



و همگانی می‌شود، جنبه عامه‌پسند پیدا می‌کند.

دکتر فاضلی: در بحث زبان مدیریت، باید به مدیریت زبان بپردازیم. بخشی از مدیریت زبان، آموزش این رشته است که در دانشگاهها و مراکز ترویج زبان صورت می‌گیرد. استادان ما، آگاهی لازم به زبان ندارند و بسیاری از آنها نه تنها زبانهای خارجی را به خوبی نمی‌فهمند، بلکه به منابع فرهنگی و متون ادبی ما هم دسترسی ندارند.

زبان به سه دسته دانش نیاز دارد: ۱- دانش زبان مبدا، ۲- دانش زبان مقصد، ۳- دانش فرهنگی و زمینه‌ای که هم به رشته و هم به جامعه مربوط به آن بازمی‌گردد و ما در هر سه دسته، مشکل داریم.

اما مسئله ما در مدیریت زبان، توسعه نیافتگی اجتماع مترجمان است. برای اولین بار به مرحله‌ای در تاریخ ترجمه خود رسیده‌ایم که ترجمه برای ما اهمیت می‌یابد. زیرا که اجتماعی از مترجمان در حوزه‌های مختلف شکل گرفته‌اند. اما این اجتماع چند کاستی بنیادی دارد: اول اینکه مترجمان فاقد یک انجمن و یا جایگاه نهادی هستند، به عنوان مثال در انجمن مدیریت، جایگاه مترجمان حرفه‌ای این رشته کجاست؟ و یا در بیرون اجتماع چه جایی دارند؟

مسئله دیگر، فقدان سازوکارهای درونی ارزشیابی‌های مستمری است که در اجتماعات علمی باید انجام شود. نهاد علم و فرهنگ یک نهاد خوددآوری (Self Judgment) است و خودشان باید از طریق نقد آثار یکدیگر، همدیگر را اصلاح کنند و با هم وارد یک گفت‌وگوی مستمر شوند، که این حالت در اجتماع مترجمان ما وجود ندارد.

خود مترجمان هم به بازاندیشی انتقادی نسبت به حرفه خود نرسیده‌اند. به عبارت دیگر فکر کنند کارشان پیامدهایی داشته و ارتقای زبان حرفه‌ای نیز برای آنها اهمیت داشته باشد.

اگر قرار است علم مدیریت در کشور ما سامان یابد، بایستی به دو موضوع بیندیشیم:
۱- آراستن، پیراستن، ویرایش و زاینده‌گی زبان به عنوان وسیله ارتباطی، ۲- تقویت زبان به عنوان نماد تفکر ایرانی در حوزه مدیریت.

دکتر خاکی

**واژگان زبان فارسی،
بخصوص گویش‌های
محلی، حاوی واژگان
بسیار مناسب برای
اصطلاحات بیگانه هستند.**

دکتر ذوالفقاری

نکته مهم دیگر وجود گسست‌ها در اجتماع علمی است. این گسست به صورت کلی در دو حوزه مشاهده می‌شود:

۱- گسست بین استادانی که تدریس می‌کنند و افرادی که ترجمه می‌کنند.

۲- گسست بین مترجمان و سازمانهایی که به این متون احتیاج دارند. اینها فاقد توسعه یافتگی اجتماع علمی هستند، زیرا توسعه اجتماع علمی درگرو پرشدن تدریجی این شکافها و گسست‌ها می‌باشد.

اگر بخواهیم یک آسیب‌شناسی درست از زبان مدیریت داشته باشیم، باید در گام اول، تجربه افرادی که ترجمه می‌کنند و در این رشته فعالیت دارند، بازگو شود.

دکتر خاکی: ما در متون جدید مدیریت، مجموعه‌ای از اصطلاحات فلسفی مشاهده می‌کنیم که نمی‌دانیم چه معانی دارند و این درحالی است

که فارغ‌التحصیلان ما «فلسفه علم» نمی‌دانند. فلسفه علم؛ یعنی تحلیل روشها و منطق تبیین علم و نظریه‌های مرتبط با آن. اما اگر سوابق نظریه‌پردازان بزرگ معاصر مدیریت را ملاحظه کنید چیز دیگری مشاهده می‌شود. همه آنها همراه با سوابق اجرایی، آموزشهای فلسفی را دیده‌اند و با مکاتب فلسفی زمان آشنا هستند. در ایران هرکس وارد این مباحث زیرساختی علم مدیریت شود، به زعم عده‌ای که اغلب مدیریت ناخوانده و تکنیک‌گرا هستند، گویی خطایی بزرگ مرتکب شده است. این گروه ضدمباحث زیرساختی مدیریت، مدیریت ناخوانده‌ای هستند که هریک داعیه‌دار تکنیکی و دکانی هستند. حال به سوال نهایی بپردازیم. مدیران ما در مقام یک مدیر به مذاکرات خارجی می‌پردازند، در این مذاکرات با مجموعه‌ای از مفاهیم و اصطلاحات خارجی خاص روبرو می‌شوند. همین حالت، تعادل مذاکره را از نظر روحی بین طرفین بر هم می‌زند، که این بحث در روان‌شناسی مذاکره مطرح است. به نظر دوستان مدیران ما در مذاکرات و تعاملات بین‌المللی از زاویه سلطه زبان چه احساس چالشی می‌کنند؟ و این مساله چه تاثیری روی مذاکرات آنها می‌گذارد؟

دکتر بنی‌اسدی: در صحبت‌ها بیان شد، سالانه ۱۴،۰۰۰ واژه جدید انگلیسی ساخته می‌شود، این نشان می‌دهد این جامعه چقدر فعال است که این واژه‌ها را تولید می‌کند؛ چون این رقم انعکاس هزاران تحقیق و پروژه و فکر است و آنها وقتی این واژه‌ها را به کار می‌برند، درک عمیقی از آنها دارند.

ما با ترجمه خوب یا بد واژه‌ها، پای میز مذاکره می‌رویم و مشکل این است که ما هیچ چیز از خودمان برای ارائه نداریم و باید حرفهای آنها را تکرار کنیم که گاهی معنای عمیق آنها را هم نمی‌دانیم.

البته از ویژگیهای ایرانیها این است

که اعتماد به نفس افراد بیش از دانش آنهاست. اما من فکر می‌کنم در دل مذاکره‌کنندگان ما، اعتماد به نفس واقعی وجود ندارد؛ زیرا خودمان مولد نبودیم و در این زمینه‌ها توسعه یافته نیستیم و هزینه‌های عقب ماندگی خودمان را هم در مذاکرات می‌دهیم. در واقع نسبت ترجمه به نسبت آنچه که خودمان خلق کردیم، بسیار کم است.

در اینکه ترجمه‌ها باید بهتر شود و باید علم آن‌را پیدا کنیم شکی نیست، ولی ما مسئله‌ای عمیق‌تر داریم و مسئله ترجمه ما با کاستیهای مدیریتی خود در صحنه داخلی و خارجی نمی‌تواند آن‌را حل کند. ما از یک مشکل فرهنگی عمیق رنج می‌بریم و آن ناامنی است و این ناامنی در رفتار و سکنات و مدیریت ما اثر می‌گذارد.

بنابراین اگر از دیدگاه بحث و مذاکره منطقی به قضیه نگاه کنیم، به اعتقاد من در این زمینه مدیران ما ضعیف هستند، زیرا پشتوانه‌های فرهنگی و علمی لازم را نداشتند. ولی به لحاظ سیاسی و اعتماد به نفس، به هنر شخص در مذاکرات برمی‌گردد.

دکتر فاضلی: ترجمه در علم مدیریت با رشته‌های دیگر یک تفاوت عمده دارد، به طوری که ترجمه برای رشته مدیریت، مفهوم وسیعتری دارد. ترجمه برای مدیریت، ترجمه شفاهی هم محسوب می‌شود. ترجمه شفاهی همان چیزی است که به علم مذاکره برمی‌گردد. در علم مدیریت وقتی از فن مذاکره صحبت می‌کنیم در واقع از ترجمه فرهنگی سخن می‌گوییم و بحث وفاداری به متن و در اینجا مطرح نیست. در اینجا باید بیشترین تأکید بر این باشد که اولاً شما زبان و توانایی مکالمه را دارید. ثانیاً مباحث روانشناسی اجتماعی فرهنگها را نیز نباید از یاد برد.

در بحث مذاکرات مدیریت چون بحث منافع مطرح است، کمترین سوء تفاهم‌های زبانی و فرهنگی، ممکن است موجب به هم خوردن قرارداد

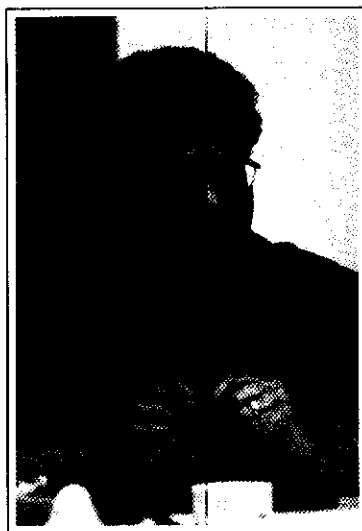
شود. بنابراین بحث جایگاه ارتباط بین فرهنگی در دانش مدیریت که یک زیر شاخه روانشناسی اجتماعی می‌باشد، مهم است. امروز شرکتهای کوچک و بزرگ، مشاوران مخصوص زبان دارند تا در بحثهای بین فرهنگی، ظرافت‌های زبانی را ملحوظ کنند.

دکتر خاکی: شیوه و نوع مذاکره متأثر از استعاره‌های زبانی است، مثلاً اگر استعاره مذاکره به عنوان محاکمه مطرح باشد، ما می‌گوییم دفاع کن یا در بحث محکومش کردم، اگر استعاره مذاکره چونان بازی قابل باشیم نوع رویکرد ما جور دیگر خواهد شد، حال اگر نقش استعاره در مذاکره اینگونه است، چه منطقی بر گفت و گوی ما به عنوان کسی که با زبان خود سخن نمی‌گوید حاکم می‌شود؟

دکتر شیخ رضایی: یکی از نکاتی که در ذیل تکنیک‌های مذاکره می‌توان به آن اشاره کرد، بحث استعاره است که غریبها مفصل روی آن کار کرده‌اند. استعاره بخشی از جامعه‌شناسی و مطالعات فرهنگی و زبان‌شناسی است. استعاره‌ها به بستر فرهنگی آنها بسیار بستگی دارند؛ یعنی یک استعاره ممکن است برای ما یک معنی پیدا کند و برای فرهنگی دیگر معنی دیگری داشته باشد. البته برخی از استعاره‌ها جهانشمول هستند. یکی از تکنیک‌های مذاکره کننده این است که با استعاره‌های زبان طرف مقابل، آشنا باشد و معنی آنها را بداند.

دکتر خاکی: آقای دکتر رضایی نژاد شما به عنوان یک مترجم که آثار ارزشمندی را عرضه کرده اید درباره چالشها، و تجربه‌های خود در زمینه ترجمان مفاهیم مدیریتی و انتقال آنها به فضای ادبیات فارسی با ما سخن بگویید.

دکتر رضایی نژاد: نکته اول اینکه مترجمان غیر از ادبیات را در ایران مترجم حساب نمی‌کنند. به اعتقاد من



دکتر شیخ رضایی:

استعاره یکی از تکنیک‌های مذاکره و بخشی از جامعه‌شناسی و مطالعات فرهنگی و زبان‌شناسی است که غریبها در مورد آن مطالعات بسیار انجام داده‌اند.

ما به آزمایشگاهی نیاز داریم که بعد از تولید، واژه‌های خوشی ساخت را انتخاب کند.

پیشنهاد می‌شود که با توجه به اثرات عقل جمعی، نهادهایی در زمینه ترجمه در رشته مدیریت ایجاد شوند.

اولویت با ترجمه فنی‌ترین و جدیدترین کتابها نیست؛ زیرا مخاطب این‌گونه کتابها نباید فقط ترجمه مترجم باشد، بلکه اولویت با ترجمه کتابهای درسی خوب و جدید بخصوص برای دانشجویان دوره کارشناسی است.

ما نمی‌خواهیم نیازهای دانشجویان سطوح بالا، همه از خلال ترجمه‌ها برآورده شود.



مترجمی که می‌خواهد در حوزه مدیریت وارد شود باید بتواند مفهوما را انتقال دهد. به عبارتی یک مترجم خوب در رشته مدیریت باید خودش هم دانش مدیریت را فراگرفته باشد و هم تجربه مدیریت داشته باشد. اگر توفیق کوچکی در کارهای من است به این دلیل است که من در رشته مدیریت درس خوانده‌ام و کار هم کرده‌ام. بنابراین نیاز اول آگاهی و تسلط نسبی به حوزه مربوطه است.

نکته دوم اینکه مترجم هم به زبان مقصد و هم به زبان مبدأ باید مسلط باشد. مترجمان حوزه مدیریت باید به مدیریت به طور عملی و نظری آگاه باشند. زبان انگلیسی آنها باید خوب و زبان فارسی آنها نیز بایستی خیلی خوب باشد.

مشکل مترجمان، نبود امنیت شغلی است و اغلب برای کسب درآمد کار می‌کنند. بنابراین حتی تأمین روحی این افراد حائز اهمیت است.

دکتر الوانی: همان‌طور که قبلاً عرض کردم، مترجم باید با وقوف و آگاهی کامل به رشته علمی موردنظر وارد محتوای علمی آن رشته شود. چنین تصویری وجود دارد که ترجمه؛ یعنی احاطه به زبان مبدأ و مقصد، در صورتی که این امر کافی نیست و به نظر من ضرورت ندارد که مترجم به زبان فارسی خیلی مسلط باشد، چرا که می‌تواند کار تبدیل متن خود به یک متن شیوای فارسی را به دست فرد دیگری بسپارد.

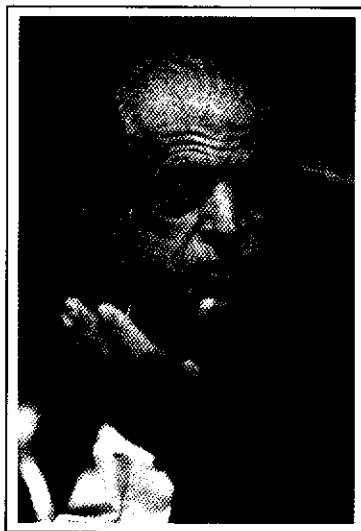
زبان باید بتواند ایجاد ارتباط کند و این نکته که برای سطوح مختلف، زبانهای مختلف به کار ببریم، امری درست به نظر نمی‌رسد. بولدینگ در تئوری عمومی سیستم‌ها بیان می‌دارد که زبانهای خصوصی، مخل توسعه علم هستند و باید به دنبال یک زبان عمومی‌تر برویم.

بنابراین یکی از مسایل مهم ترجمه، احاطه علمی مترجم به رشته‌ای است که می‌خواهد از آن ترجمه کند. مشکل دیگر این است که تعداد زیادی از مترجمان به

زبان انگلیسی تسلط کافی ندارند و حتی زبان فارسی مترجمان هم مشکل دارد. اگر این چند مشکل را در کنار هم بگذاریم، به این نتیجه می‌رسیم که ما باید وارد ذهن و زندگی و بستر فرهنگی نویسنده بشویم. اینجاست که فلسفه جایگاه پیدا می‌کند و مترجم باید بستر زمان و مکان را درک کند، زیرا مسایل عینی را نمی‌توان از ذهن جدا کرد.

دکتر خاکی: زبان اگر آینه و خانه تفکر باشد، ما با مساله‌ای به نام عقلانیت و انواع آن روبرو می‌شویم که در زبان بازتاب می‌یابد، ما برای انتقال پیام مدیریتی به تفکر نیاز داریم، در این باره بد نیست یادآور شوم آقای دکتر الوانی سالها پیش، بحث عقلانیت و انواع آن را که میراث ماکس وبر در مدیریت است، مطرح کردند. آقای دکتر شیخ رضایی شما با توجه به مفهوم تفکر، نکته‌ای به نظرتان می‌رسد مطرح فرمایید، نکته‌ای که اشارت به فراتر بودن نقش زبان به عنوان وسیله ارتباطی تاکید داشته باشد.

دکتر شیخ رضایی: من فکر می‌کنم نکته خاصی در مورد مدیریت و رشته‌های دیگر مطالعات فرهنگی باشد. براین اساس مدیریت از یک جنبه، پتانسیلهایی در اختیار مترجم می‌گذارد و از جنبه دیگر، کار مترجم را سخت می‌کند. سختی کار هم از این لحاظ است که مساله ترجمه در این رشته‌ها جدید است و در رشته‌ای مانند مدیریت، پیشینه و مکتوبات زیادی وجود ندارد که این خود، هم یک فرصت است و هم یک محدودیت. از این جهت که این رشته در حال تأسیس است و این فرصت در اختیار مترجم قرار می‌گیرد که با بنا نهادن یک اصطلاح درست، آینده درستی را برای استفاده کنندگان ترسیم کند. اما محدودیت از این لحاظ که منابع در دست برای وضع کردن واژه و مفهوم جدید کم است. به همین جهت پیشنهاد من این است که باتوجه به اثرات عقل جمعی، نهادهایی که به امر ترجمه در



دکتر الوانی:

در تئوری پردازی و در کاربرد زبان، باید به گونه‌ای سخن بگوییم که هم معلم مدیریت و هم محقق مدیریت آن را بفهمند و درک کنند.

مترجم باید با وقوف و آگاهی کامل به رشته علمی مورد نظر، وارد محتوای علمی آن رشته شود.

این نکته که برای سطوح مختلف، زبانهای مختلف به کار ببریم، امری درست به نظر نمی‌رسد.

تعداد زیادی از مترجمان ما به زبان انگلیسی تسلط کافی ندارند و حتی زبان فارسی آنها نیز دچار مشکل است.

مترجم باید بستر زمان و مکان را درک کند؛ زیرا مسایل عینی را نمی‌توان از ذهن جدا کرد.

محیطها و مراکز علمی ما، پاسخگوی نیازهای واقعی جامعه ما نیستند.

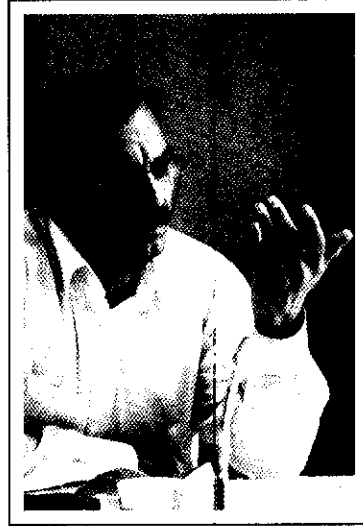
فرد دانشگاهی باید به دنبال تولیدی باشد که نیاز جامعه مصرف‌کننده است.



رشته مدیریت می پردازند، ایجاد شوند. مترجمان این گونه رشته‌ها احتیاج دارند که با کار هم‌تایان خود در رشته‌های مادر بیشتر آشنا شوند و در نهایت یک آزمایشگاهی نیاز داریم که بعد از تولید، واژه‌های خوش‌ساخت را انتخاب کند.

دکتر فاضلی: آقای دکتر الوانی به سه پیش‌شرط برای ترجمه خوب اشاره کردند: ۱- دانش زبانی ۲- دانش فرهنگی ۳- دانش حرفه‌ای. به اعتقاد من شرط ترجمه خوب در تمام رشته‌ها یک دانش چهارم، تلقی می‌شود که همان دانش گفتمانی است. انتخاب یک متن مناسب برای ترجمه وقتی می‌تواند مؤثر باشد که تابعی از گفتمان‌ها در آن رشته باشد. به لحاظ گفتمانی همه متن‌ها باید به‌گونه‌ای با هم ارتباط برقرار کنند. به همین دلیل، یک مشکل دیگر این است که مترجمان، دانش گفتمانی لازم را ندارند.

دکتر خاکی: با توجه به اینکه منابع متعددی در زبانهای بیگانه تولید می‌شود و ما به گونه‌ای با انفجار اطلاعات روبرو هستیم، و در این سیلاب اطلاعات، اقتضاءها و تجربه‌ها و تحولات محیطهای اجرایی ملل دیگر در قالب منابع جدید (مقالات علمی و کتابهای مختلف) منتشر می‌شود. این سوال مطرح می‌شود که ما به عنوان کشوری در حال توسعه نیازمند به یک نهضت ترجمه متون مدیریتی هدفمند در راستای غلبه بر بحرانها و حل مسایل خود هستیم، برای مدیریت این حرکت و فعالیت‌های خودجوش فردی و گاه گروهی ما به نظام اولویت بندی منابع نیاز داریم. نظر جناب آقای دکتر الوانی در مورد تدوین یک سری معیارها برای اولویت‌های انتخاب متون چیست؟ آیا می‌توانیم به مجموعه معیاری بیندیشیم که جریان ترجمه با بهره‌وری بیشتر در راستای منافع ملی صورت گیرد؟



دکتر خاکی:

هویت هر کشوری مولفه‌هایی دارد که شاید اصلی‌ترین آنها، زبان است.

مدیران ما، در مقام یک مدیر در مذاکرات خارجی با مجموعه‌ای از مفاهیم و اصطلاحات خارجی خاص روبرو می‌شوند و همین حالت، تعادل مذاکره را از نظر روحی بین طرفین بر هم می‌زند.

شیوه و نوع مذاکره، متأثر از استعاره‌های زبانی است.

اگر زبان آینه و خانه تفکر باشد، ما با مساله‌ای به نام عقلانیت و انواع آن روبرو می‌شویم که در زبان، بازتاب می‌یابد.

ما به عنوان کشوری در حال توسعه، نیازمند به یک نهضت ترجمه متون مدیریتی هدفمند در راستای غلبه بر بحرانها و حل مسایل خود هستیم و برای مدیریت این حرکت، به نظام اولویت‌بندی منابع نیاز داریم.

باید مساله زبان از جنبه‌های رسم الخطی، ویرایشی و بازتابی تفکر در دستور کار مجله تدبیر قرار گیرد.

دکتر الوانی: محیطها و مراکز علمی ما پاسخگوی نیازهای واقعی جامعه ما نیستند. به عنوان مثال قانون ما برای ترجمه ارزش بسیار نازلی قائل است، بنابراین ما به سمت تولید مقاله‌هایی می‌رویم که بتواند در برخی جاها چاپ شود. به همین جهت مترجم راه خود را می‌رود و استادی هم که کتابی در دانشگاه تألیف می‌کند، به نوعی کار ترجمه انجام می‌دهد که البته یک ترجمه آزاد و بدون قید و بند است. در واقع تألیفات ما مجموعه‌ای از ترجمه‌های پراکنده و متفرقه تلقی می‌شوند. به عنوان مثال در مورد رفتار سازمانی، یکباره سی عنوان کتاب ترجمه می‌شود، ولی در مورد نقش پست مدرن در حوزه‌های مدیریت، هیچ نوع کتابی ترجمه نمی‌شود؛ زیرا یک مقوله دشوار و سخت است.

در چنین شرایطی یک سازمان نباید این مسایل را تنظیم کند، بلکه رابطه بین جامعه و نهاد آکادمیک، تعریف کننده این نیاز است و فرد دانشگاهی باید به دنبال تولیدی باشد که نیاز جامعه مصرف کننده است. اگر بتوانیم این رابطه را برقرار کنیم، در این صورت ما محصول فرهنگی تولید می‌کنیم که مورد نیاز جامعه است و بهره‌وری به دنبال آن خواهد بود.

نکته مهم دیگر این است که ما نقد نداریم، چون جامعه ما یک جامعه نقد گریز است و به دنبال مدح و ثناست. در چنین جامعه‌ای، ترجمه هم پا نخواهد گرفت. در صورتی که در غرب در مورد هر کتاب که نوشته می‌شود حداقل پنج تا شش نقد نوشته می‌شود. وقتی نقد به معنای تضعیف، در جامعه‌ای مد و باب شود، همه از آن خواهند ترسید.

دکتر خاکی: دوستان دیگر جریان هدایت فعالیت‌های ترجمه در کشور را چگونه می‌بینید؟

دکتر بنی‌اسدی: واقعیت این است که در حوزه سازمانی، سقوط ارزشها



و اخلاقیات را می‌بینیم، رواج این بی‌اعتمادی‌ها آثار منفی محسوسی در بهره‌وری، بازده و عملکرد سازمان دارد.

از طرف دیگر مطالبی که در غرب در زمینه مدیریت نوشته شده‌است، یک پیش فرضی دارد که همان عقلانیت و دموکراسی است، در حالی‌که این دو عامل در مملکت ما در درجه دوم است و احساسات ما بر عقلانیت غلبه دارد. همین مساله همه چیز ما را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

در دانشگاه پنسیلوانیا، تحقیقی در ارتباط با مقایسه فرهنگها و سازمان و مدیریت شده بود. در ۶۲ کشور از جمله ایران این تحقیق را انجام دادند و ۹ ویژگی فرهنگی از جمله فاصله قدرت، شفافیت، سرمایه‌گذاری در آینده و ... را بررسی کردند. نکته جالب در مورد ایران این بود که همه مدیران ایرانی از نقطه نظر ارزشها که مثلاً فاصله قدرت بد است همه بالابودند، ولی در سوال مقایسه‌ای که مدیران ایرانی در عمل چه کار می‌کنند، بدترین نمره را کسب کردند. یعنی شکاف بین آنچه که فکر می‌کنیم درست است و آن چیزی که انجام می‌دهیم وجود دارد. به بیانی دیگر در فرهنگ و مدیریت خود دوگانگی در حد بسیار زیادی داریم؛ به طوری که متوسط ما در این امر ۴۰ درصد از متوسط جهان بالاتر است.

جدا از مسائل تکنیکی در ترجمه‌ها، در سطح نگرشها و ارزشها که مشکل عمده ما از آنجا ناشی می‌شود باید کار کنیم. برخی ناشران، نشریاتی دارند که بیشتر روی موضوع تغییر نگرش و بینش کار می‌کنند که خود یک خدمت بزرگ است. اگر در بیان نگرشها و ارزشها بتوانیم متونی را انتخاب کنیم که ترجمه خوبی از آنها صورت گیرد، دارای اولویت است.

اگر متون ارزشی و اخلاقی، خوب ترجمه شوند، در بلند مدت می‌تواند نگرشها را تغییر دهد. مدیریت پیشرفته در فکر توسعه خود و توسعه دیگران

است، نه اینکه فقط خودخواهانه به قضیه نگاه کند. به نظر من ترجمه خوب می‌تواند در تحول آینده ایران موثر باشد و به نیازهای جدی پاسخ بگوید و به این ترتیب پیشرفت و توسعه ما را رقم بزند، مدیریت ما را از پایه اصلاح کند. ترجمه خوب قادر است مدیریت ما را که درحال حاضر پدرسالارانه و مبتنی بر محبت است، به مردم سالارانه تبدیل کند. به این ترتیب هم افراد رشد می‌کنند، هم سازمانهای ما پیشرو می‌شوند و هم جامعه‌مان به تدریج از عقب افتادگی بیرون می‌آید.



دکتر بنی‌اسدی:

ما از یک مشکل فرهنگی عمیق به نام ناامنی رنج می‌بریم و مساله ناامنی در مدیریت ما اثر می‌گذارد.

از لحاظ مذاکره منطقی، مدیران ما ضعیف هستند، زیرا پشتوانه‌های فرهنگی و علمی لازم را ندارند و اعتماد به نفس آنها بیش از دانش آنهاست.

رواج بی‌اعتمادی‌ها، آثار منفی محسوسی در بهره‌وری، بازده و عملکرد سازمان دارد.

ترجمه خوب می‌تواند در تحول آینده کشور موثر باشد، به نیازهای جدی پاسخ گوید و مدیریت ما را از پایه اصلاح کند.

ترجمه خوب قادر است مدیریت ما را که در حال حاضر پدرسالارانه و مبتنی بر محبت است، به مردم‌سالارانه تبدیل کند.

ما باید خودمان مولد باشیم و در فرهنگ جهانی‌سازی مشارکت کنیم.

دکتر رضایی نژاد: به نظر من تنها نمی‌توان به نیازهای مشخص روز بسنده کرد، بلکه جنبه‌های تغییر نگرش، کارآفرینی و ایجاد انگیزه‌های تازه را هم باید در نظر داشت. توجه به نیازهای آتی مساله مهمی است که نباید از آن غفلت کرد.

دکتر خاکی: این پیشنهاد را برای مجله تدبیر چطور می‌بینید که به عنوان مثال در شماره‌ای طرح مسئله‌ای کند که مدیران اجرایی کشور اولویت‌های اطلاعاتی (مفهومی و تکنیکی) خود را در قالب پرسشنامه‌ای به تدبیر منعکس کنند تا تدبیر بعد از نظم‌دهی آنها به مترجمان کشور توصیه کند وقت و انرژی خود را در این مسیر ترجمه متونی برای رفع این نیازها بگذارند.

دکتر الوانی: به نظر من پیشنهاد بسیار خوبی است، به شرط اینکه فاصله‌ای بین آنچه که عنوان می‌کنند و آنچه که در واقع می‌خواهند، وجود نداشته باشد. تحقیقی از طرف یک دانشجو انجام شد و یکی از سوالاتش این بود که آیا شما با ارتقای زنان در مشاغل مدیریتی موافق هستید؟

همه نوشته بودند موافقیم. من به این دانشجو گفتم که بررسی کند در این سازمانها که پاسخ مثبت به این سوال دادند چند نفر مدیر زن شاغل است.



جالب بود که در نهایت دو مدیر زن پیدا کردند که در محیطهای پزشکی و یا آموزشی بودند.

دکتر خاکی: دنباله این پیشنهاد، پیشنهاد دیگر من این است که ستونی، نیم‌صفحه‌ای در تدبیر، تدبیر شود که هر مترجمی اگر متنی را در دست ترجمه دارد، اطلاع دهد تا اطلاع‌رسانی و دیگران روی آن کار نکنند، باید از اختلاف سلیقه‌ها بگذریم و با شتاب، فاصله اطلاعاتی خود را پر کنیم، به خود بگوییم اگر تولید اطلاعات نمی‌کنیم، حداقل از اطلاعات روز جهان بی‌خبر نیستیم، بدنیست حالا که بحث تولید اطلاعات و نظریه شد، اشاره‌ای به کرسی‌های نظریه پردازی داشته باشیم، می‌دانید که چندسالی است موضوعی به عنوان کرسی‌های نظریه‌پردازی، نقد و مناظره در کشور راه افتاده است که روی چند و چون آن جای بحث است، و این که این حرکت چگونه اداره می‌شود و آیا اینگونه به جای می‌رسد باید در خارج از این میزگرد پیرامون آن بحث کرد. در کرسی‌های نظریه‌پردازی فرض این است که نظریه‌هایی که در علوم انسانی و اجتماعی مطرح شود بار ارزشی دارد می‌دانیم، هر فرهنگ یک لایه بالقوه و یک لایه بالفعل دارد و ممکن است در حافظه تاریخی ما نکته‌های مثبت بسیاری وجود داشته باشد که لایه بالقوه ماست، در لایه حاضر فعال آن خبری نباشد. باتوجه به اینکه نظریه‌ها، محصول فرایند تفکر هستند، سوال من از آقای دکتر شیخ رضایی این است که چه توصیه‌هایی برای تقویت تفکر در حوزه مدیریت دارند؟

دکتر شیخ رضایی: نکته‌ای که به نظر بدیهی می‌رسد این است که ما نمی‌خواهیم ترجمه جای خواندن متن اصلی را برای افرادی که در آکادمی مشغول به کار هستند، بگیرد. یعنی ما نمی‌خواهیم نیازهای دانشجویان فوق لیسانس و یا دکترا و پژوهشگران، همه

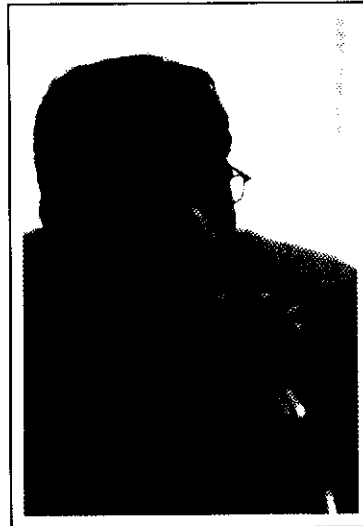
از خلال ترجمه‌ها برآورده شود. بنابراین مسئله ما این نیست که ترجمه ما تا حدی پیشرفت کند که پایه‌ی تولید معارف باشد.

بنابراین سوال مشخص این است که ما نمی‌خواهیم که ترجمه خیلی گسترده شود، توان آن را هم نداریم و حجم مطلب آن قدر زیاد است که درعمل این کار ممکن نیست. بنابراین باید دید که اولویت را در ترجمه باید به چه چیزی داد؟

در پاسخ به این سوال نظر شخصی من این است که اولویت، با ترجمه فنی‌ترین و جدیدترین کتابها نیست؛ زیرا مخاطب فنی‌ترین و جدیدترین کتابها، توانایی زبانی استفاده از آن را باید داشته باشد و نباید منتظر ترجمه مترجم باشد. به نظر من اولویت با ترجمه کتابهای درسی خوب و جدید، بخصوص برای دانشجویان دوره کارشناسی است.

درمورد بیان توصیه، به نظر من یکی از مواردی که جایش در نظام آموزشی ما خالی است و روزگاری هم در شورای عالی انقلاب فرهنگی مطرح شده بود اما عملی نشد، این است که دانشجویان رشته‌های مختلف و نیز رشته‌های علوم انسانی در دوره‌های کارشناسی ارشد واحدهایی داشته باشند که در طی آن این اجازه را داشته باشند با رشته‌های دیگر تماس پیدا کنند و ببینند چه اتفاقاتی در شرف وقوع است تا دورنمایی از نظریات و کارهایی که در سایر رشته‌های علوم انسانی انجام می‌شود با یک بیان درست در اختیار داشته باشند.

دکتر ذوالفقاری: کاری راجع به زبان فارسی به سفارش وزارت کشور برای مطبوعات انجام دادم، که این گزارش در شماره اخیر مجله مطالعات ملی با عنوان «آسیبهای نثر مطبوعاتی» چاپ شده است. در این گزارش ما روی ۱۲ هزار جمله مطبوعاتی کار مطالعاتی کردیم و مشخص شد که ۶۸ درصد از جمله‌ها



دکتر ذوالفقاری:

وقتی زبان غنی می‌شود، شکل ادبی به خود می‌گیرد، هنگامی که زبان دقیق می‌شود، علمی است و زمانی که زبان ساده و همگانی می‌شود، جنبه عامه‌پسند پیدا می‌کند.

در یک کار تحقیقاتی روی ۱۲ هزار جمله مطبوعاتی مشخص شد که ۶۸ درصد از جمله‌ها غلط هستند.

ترجمه، یکی از آسیبهای مهم را به زبان فارسی وارد کرده است.

ما باید در مترجمان حوزه مدیریت، نگرش ایجاد کنیم.

مترجمان باید بدانند که زبان فارسی، بسیار غنی است.

با ایجاد یک مرکز ترجمه متون مدیریتی به عنوان یک مرکز راهبردی می‌توان بسترهای مناسب را برای ترجمه فراهم کرد.

می‌توان برخی از مفاهیم مدیریتی را با استفاده از ضرب‌المثل‌ها در فرهنگ مردم، بومی‌سازی کرد.



غلط هستند. وقتی این موضوع را مورد مطالعه قرار دادیم، متوجه شدیم که در سطوح مختلف، مشکلات متفاوتی وجود دارد و در سطوح زبانی و بلاغی، بیشتر ترجمه اثر گذاشته است و بخصوص ترجمه‌های فوری مطبوعاتی در این امر تأثیر بدی داشته است. ترجمه، یکی از آسیب‌های مهم را به زبان فارسی وارد کرده است. مشکل دراز نویسی از دیگر مشکلاتی است که در ترجمه‌ها و بخصوص در مطبوعات وجود دارد. تکرارهای فراوان هم از مشکلات دیگر زبان فارسی است. در متون مدیریتی به قیاس می‌توان گفت که این مشکلات وجود دارد.

در بیان راهکارها باید بگویم مهمترین کار این است که نگرش ایجاد کنیم. ما باید در مترجمان حوزه مدیریت، نگرشی ایجاد کنیم و با تشکیل کارگاه‌هایی آرام آرام بحث را جایبندازیم که یک مترجم چه کارهایی باید انجام دهد. راجع به درست نویسی کتابهای کاربردی خوبی امروز تالیف شده که می‌تواند به مترجم بسیار کمک کند. مترجمان باید بدانند که زبان فارسی بسیار غنی است. بحث دوم این است که چه کارکنیم که از آسیبهایی که در ترجمه شناخته شده هستند و راه درمان آن هم وجود دارد، استفاده کنیم که کارگاه‌ها در این امر نقش مهمی دارند.

اگر اصطلاحنامه علم مدیریت نوشته شده است، حتماً نیاز به بازنگری دارد و باید جمعی از متخصصان حرفه یک ویرایش جدید از آن ارائه دهند که این کار احتیاج به نیازسنجی دارد. باید از مدیران، مترجمان و سازمانهای درگیر نیازسنجی صورت گیرد، همچنین باید برای اصطلاحاتی که نتوانسته ایم تا به حال معادل درست برای شان پیدا کنیم، پیشنهاد ارائه کنیم. تدبیر هم می‌تواند برای این کار مناسب باشد.

راهکار دیگر شناخت ویژگیهای زبان فارسی، اشراف بر دایره واژگان زبان فارسی بخصوص در گویش‌های محلی است که حاوی واژگان بسیار



دکتر فاضلی:

در هیچ رشته‌ای اتفاق نیفتاده که زبان آن سطح‌بندی نشده باشد؛ زیرا زبان وسیله ارتباطی است که با توجه به مخاطب شکل می‌گیرد.

یکی از نکته‌های بلوغ رشته‌های علمی، تعیین سطوح زبانی است.

زبان به سه دسته دانش نیاز دارد: دانش زبان مبدأ، دانش زبان مقصد، دانش فرهنگی و زمینه‌ای که ما در هر سه مورد مشکل داریم.

مسئله ما در مدیریت زبان، توسعه نیافتگی اجتماع مترجمان است.

در علم مدیریت هنگامی که از فن مذاکره صحبت می‌شود، در واقع از ترجمه فرهنگی سخن می‌گوییم.

امروز شرکتهای بزرگ، مشاوران مخصوص زبان دارند تا در بحثهای بین فرهنگی، ظرافت‌های زبانی را ملحوظ کنند.

مترجمان ما، دانش گفتمانی لازم را ندارند، آموزش رشته مدیریت باید نسبت به زبان حساس شود.

مناسبی برای اصطلاحات بیگانه هستند. ارتباط بین رشته‌ای نیز خیلی مهم است. وزارت علوم در پی تأسیس رشته‌های بین‌رشته‌ای است که ۵۰ مورد از آنها تا به حال تصویب شده است و ۲۰۰ رشته بین‌رشته‌ای در حوزه علوم انسانی توسط پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی در حال نوشتن است.

در مورد بین رشته‌ای، می‌توان حوزه زبان و مدیریت ایجاد کرد. محصول این رشته‌ها در قالب پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها می‌تواند برخی مشکلات ما را حل کند.

به نظر من یک مرکز ترجمه متون مدیریتی لازم است، چون کتابهای مدیریتی خیلی زیاد هستند. این مرکز باید سیاستگذاری هم انجام دهد و یک مرکز راهبردی باشد و زمینه‌ها و بسترهای مناسب را فراهم آورد.

مسئله دیگر بهره‌گیری از تجربیات دیگر کشورها و دیگر رشته‌هاست که در جای خود مسأله‌ای مهم تلقی می‌شود.

پیشنهاد دیگری که برای مجله دارم این است که می‌توان برخی از مفاهیم مدیریتی را بومی‌سازی کرد. بخصوص در حوزه فرهنگ مردم، بسیاری از ضرب‌المثل‌ها هستند که نظریات را در قالب ضرب‌المثل که همه آن را می‌فهمند، ارائه می‌کند. به عنوان مثال خیلی از مفاهیمی که در حوزه فرهنگ عامه است روشهای کدخدانمشی و شیوه‌های اداره یک روستاست که برای ما شناخته شده نیست.

گرفته‌برداری هم چند نوع دارد که ما گرفته‌برداری معنایی را بیشتر توصیه می‌کنیم.

دکتر فاضلی: به اعتقاد من در توسعه نقد و بازاندیشی در ترجمه می‌توان چند کار انجام داد. اول اینکه در هر شماره از مجله نقد یک مقاله یا کتاب را قرار دهیم و این موضوع را باب کنیم. موضوع دوم توسعه نهادی ترجمه و تشکیل یک مرکز برای این کار است. علاوه بر این



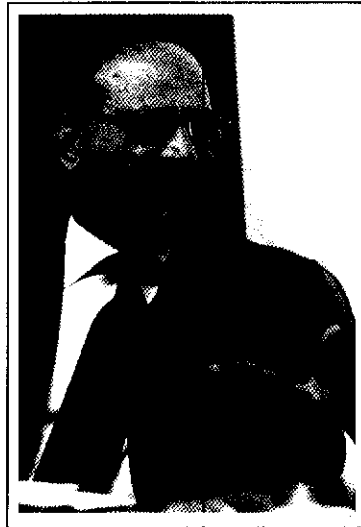
برای مترجمان حوزه مدیریت بویژه استادان امتیازات بیشتری در نظر گرفته شود؛ چراکه خیلی از مشکلات ناشی از این امر است که خیلی از استادان درگیر ترجمه نمی‌شوند و ترجمه در دست کسانی می‌افتد که تجربه کافی در حوزه‌های مختلف علمی و یا تجربی ندارند.

پیشنهاد دیگر اینکه آموزش رشته مدیریت باید به زبان حساس شود. ما متون مدیریتی زیادی ترجمه می‌کنیم، ولی در خصوص خود ترجمه، منابع زیادی نداریم و بحث زیادی نمی‌کنیم.

دکتر بنی اسدی: موضوع دیگر این است که غربیها تولید می‌کنند و ما ترجمه می‌کنیم، باید کاری کنیم که ما تولید کنیم و آنها ترجمه کنند. به عنوان مثال ضرب‌المثل‌های ما و گذشته‌گان ما شناخته شوند و روی آنها کار شود. ما باید خودمان هم مولد باشیم و در فرهنگ جهانی سازی مشارکت داشته باشیم.

آقای دکتر ذوالفقاری: به عنوان مثال اینکه در گذشته در روستاها همه شیرهای تولیدی را در یک روز به یک نفر می‌دادند خودش یک کار مدیریتی است و این امر از یک فرهنگ مشارکتی ناشی می‌شود. ضرب‌المثل‌ها و مفاهیم گذشته ما امروز هم کاربرد دارد به شرط اینکه در این مفاهیم بازنگری کنیم. اینکه می‌گوییم اگر آشپز دوتا شد، آش یا شور می‌شود یا بی نمک، این ضرب‌المثل تعدد مدیر را زیر سوال می‌برد.

دکتر شیخ رضایی: گفته شد از برخی کتابهای مدیریتی دو یا چند ترجمه صورت گرفته است. در حوزه ادبیات کودک در ایران مرکزی تأسیس شد و مترجمانی که مشغول ترجمه یک کتاب بودند عنوان کتاب خود را در آنجا ثبت می‌کردند. این مراکز یک بانک اطلاعاتی بود که از ترجمه مکرر یک کتاب جلوگیری می‌کرد. مناسب است



دکتر رضایی نژاد:

یک مترجم خوب در رشته مدیریت باید خودش هم دانش مدیریت را فرا گرفته باشد و هم تجربه مدیریت داشته باشد.

در ایران، مترجمان غیر از حوزه ادبیات را مترجم تلقی نمی‌کنند.

مترجم باید هم به زبان مقصد و هم به زبان مبدا مسلط باشد.

توجه به نیازهای آتی در حوزه ترجمه، مساله مهمی است که نباید از آن غفلت کرد.

نظیر این تجربه در حوزه مدیریت هم اتفاق بیفتد.

دکتر خاکی: به پایان گفتار رسیدیم، بد نیست از یکی از حریم‌داران زبان پارسی، دکتر کزازی یادی کنیم، آقای دکتر میرجلال‌الدین کزازی تعبیر جالبی دارند که «ما وقتی جهانی می‌شویم که بومی بمانیم». هویت هر کشوری مؤلفه‌هایی دارد که شاید اصلی‌ترین آنها زبان آنهاست، سخن بر سر تقویت و استحکام زبان است، نه چیز دیگر، اگر قرار است علم مدیریت در کشور ما سامان یابد ما باید به دو موضوع بیاوریم، ۱- آراستن، پیراستن، ویرایش و زاینده‌گی زبان به عنوان وسیله ارتباطی. ۲- تقویت زبان به عنوان نماد تفکر ایرانی در حوزه مدیریت، ما در علم مدیریت، چندین مجله دانشگاهی داریم که متأسفانه بیشتر مکان ارتقاء‌یابی استادان است، اما تنها تدبیر است که در لایه‌های اجرایی و چالشهای مدیریتی ملی کشور می‌رود، و نیاز هست که این مجله که مخاطبان او در خط اول جبهه عمل هستند، نقش بهتری ایفا کند. باید مساله زبان از جنبه‌های رسم‌الخطی، ویرایشی و بازتابی تفکر در دستور کار مجله تدبیر علی‌رغم تمامی محدودیتها قرار گیرد، در چنین توجهی است که تدبیر می‌تواند در تقویت هویت ایرانیان از منظر زبان به عنوان ابزار ارتباطی و زمینه تفکری در حوزه مدیریت که به حق می‌توان آن را «ام‌المعارف توسعه» نامید ایفای نقش کند.

تدبیر: با تشکر از صاحب‌نظران و استادان ارجمند شرکت‌کننده در بحث، امیدواریم این‌گونه جلسات نقد و گفتگو که در دو شماره تقدیم علاقه‌مندان شد موجب فتح باب و شناخت بیشتر موانع و آسیبها در حوزه ترجمه و انتقال مفاهیم مدیریتی شده و راهکارهای ارائه شده نیز به نوبه خود بتواند نویسندگان و مترجمان را در تدوین و ترجمه متون مدیریتی ولو اندک یاری رساند. □

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

