

## **On the Importance of Scientific Translation and a Critical Review on the Book “*Personal Knowledge Management*”**

**Mehdi Shaghghi\***

### **Abstract**

In this article, I have a critical approach to the problem of "translation" in the field of knowledge and information science and offer some cases from a book, namely "*Personal Knowledge Management*". This article is a review of the mentioned book but it is a good sample for describing and criticizing the condition of translation in the human sciences. In this article, the conceptual analysis method was used and after a concise review of the importance of criticism and a brief description of the methodology, I started a formal critique on the book. Then, I reviewed the sections of the book and its contents. After that, I began with two levels of criticism: critics on the content and critics on the quality of the translation. The most important criticism of the content is the projection of English structure on the Persian grammar. Moreover, the most important criticism of the content is the absence of practical advice, tips, and tricks for better personal knowledge management. Another important criticism is the absence of ethical considerations in the practice of personal knowledge management and the moral obligation of individuals, foundations, associations, and organizations about the subject matter.

**Keywords:** Knowledge Management, Personal Knowledge, Knowledge Sharing, Knowledge Relations, Knowledge Tools.

\* Assistant Professor, Department of Information Science and Knowledge Studies, Faculty of Education and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran, [m\\_shaghghi@sbu.ac.ir](mailto:m_shaghghi@sbu.ac.ir)

Date received: 09/10/2023, Date of acceptance: 29/01/2024



The book "*Personal Knowledge Management*" is a collection of articles edited by David J. Pauleen, Associate Professor of System Management, and G. E. Gorman, Full Professor of Information Science, and each article has been written by a special author. The articles have thematic coherence and each author tried to reveal a corner of the field of personal knowledge management. The first translator of this book is Abdul-Hossein FarajPahlou, Full Professor of Information Science at Shahid Chamran University of Ahvaz, the second translator is Samira Soleimanpour, a Doctorate Student in Medical Librarianship at the Iran University of Medical Sciences, Persian editor of the book is Ruhollah Khademi, Faculty Member of the Department of Information Science at Semnan University, and the book was published by Sepehr-e- Danesh publication under the management of Hossein Asgharanjad in Hamadan city. The book contains 12 articles by different authors, which tried to show a logical development of the topics of this book: first, it started with intellectual and historical issues, then it concentrated on systemic, individual, and organizational issues, and continued to communicational issues, and finally concerned with the requirements of personal knowledge management for the organization and society. The book on "*Personal Knowledge Management*" is important from several aspects. This book is the first book in English and the first Persian translation in the field of personal knowledge management. Personal knowledge management is an interdisciplinary field that deals with the study of technological tools for knowledge management and also redesign of the structure and information management systems of organizations, considering the priority of personal knowledge management. Also, this field of study is the conscious conscience of the field of knowledge management and its promotion in organizations and companies can give organizational knowledge management a more ethical image because the field of knowledge management currently has a great tendency to commodify knowledge and human workforce. In addition, personal knowledge management is a kind of discourse shift in the field of knowledge management because instead of focusing on extracting the knowledge of employees and turning it into the asset of the organization, it focuses on maintaining the personal knowledge of the employees and turning the employees into the loyal human workforce. However, the "*Personal Knowledge Management*" book, which is one of the first attempts in this field, has failed in the practical training of personal knowledge management. The audience of the book first expects to learn something related to personal knowledge management methods and tools, and then to think about its requirements in the organization and reflect on what will be achieved by using personal knowledge management methods and tools. This book does not contain

### 3 Abstract

any education about personal knowledge management methods and tools and leaves the audience in a confusing theoretical space. Also, it does not address the ethical conflict between the individual and the organization regarding personal knowledge management. The question that should be discussed in this book is whether the employees who gain knowledge by working in the organization and through their ability, intelligence, and motivation are the owners of their knowledge, and if so, to what extent and what are the moral boundaries of possessing and not possessing personal knowledge. Thinkers in the field of knowledge management argue that people become fertile and acquire knowledge because of the context of an organization or company, and if this context does not exist, personal knowledge will not be obtained. The thinkers in the field of personal knowledge management state that acquiring knowledge is like working with agricultural land and work has priority over tools and the environment, as according to John Locke's theory of rights, mixing work with land brings ownership, so mixing work with tools and the environment of the organization brings ownership of knowledge to the individual. Many employees deal with these ethical questions to provide or not provide their personal knowledge to the organization. When the discussion of personal knowledge management and its importance enters the phase of action, this moral question becomes very important for the individual, and if such questions are not deeply addressed, the problems of organizational knowledge management will remain unsolved. About the translation of the book, it should be said that problems start from the opening words on the cover of the book and continue until the last pages and the back cover of the book. In terms of form, the translation of the book has serious flaws in terms of spelling, orthography, and legibility mistakes. The book has been translated in such a way that the structure of English sentences can be guessed from the Persian translation. The translators and editor of this book did not pay attention to the correct pronunciation of the names and did not use the printed or electronic dictionaries for the pronunciation of foreign names. Also, the separator lines are not placed appropriately on the left or right side of the pages, and important terms and names are not footnoted, even on some pages of the book, the font of the text has been changed. In terms of content, there are serious flaws in allocating sound Persian equivalents for English terms, and since the field of personal knowledge management is interdisciplinary, translators have not been successful in correctly translating the special terms and vocabularies of philosophy, social sciences, and information technology. Also, sometimes the incorrect inference of the meaning of the terms and thus unintelligibility of some sentences added to the problems of the book, and some key

equivalents that are used abundantly in the book were translated incorrectly from the beginning and this affected the content of the book.

## Bibliography

- Capurro, R. (2009). Past, present, and future of the concept of information. *Triple C*, 7(2): 125-141.
- Capurro, R. (2007). Knowledge Map of Information Science; Rafael Capurro's Responses to Chaim Zins. Retrieved January 18, 2018, from: <http://www.capurro.de/zins.html>
- Chatti, M. A. (2012). Knowledge management: a personal knowledge network perspective. *Journal of Knowledge Management*, 16 (5): 829-844.
- Cheong, R. K. F. and Tsui, E. (2012). The roles and values of personal knowledge management: an exploratory study. *VINE*, 40 (2): 204-227.
- Dewey, J. (2003). *Experience and education*. Translated by Seyed Akbar Mirhosseini. Tehran: Nashr-e-Ketab. [in Persian]
- Fallis, D. (2009). *A conceptual analysis of disinformation*. iConference, Chapel Hill, NC, California, USA.
- Fuchs, C. (2009). *The Critical Theory of Information*. Translated by Mehdi Shaghghi. Tehran: Shenaseh; Chapar. [in Persian]
- Kamshad, H. (2007). *translators; Traitors, betraying a few books*. First edition. Tehran: Nashr-e-Ney. [in Persian]
- Maaref-vand, Z.; Zanganeh, F. and Ghahramani, M. (2017). Evaluation of the quality of academic life of Shahid Beheshti University students. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 7 (7): 57-78.
- May, C. (2003). *Editor's Introduction In: Key Thinkers of Information Society*. Edited by Christopher May. First edition, London: Routledge.
- Paulin, D. J. and Gorman, G. E. (2011). *Personal Knowledge Management Individual, Organizational and Social Perspectives*. First edition, London: Routledge.
- Paulin, D. J. and Gorman, G. E. (2017). *Personal Knowledge Management Individual, Organizational and Social Perspectives*. Translated by Abdolhosein Farajpahlou and Samira Soleimanpour. Hamadan: Sepehr-e-Danesh [in Persian]
- Reinmann, G. & Eppler, M. (2007). *Wissenswege. Methoden für das persönliche Wissensmanagement*. Bern: Hogrefe AG Verlag Hans Huber.
- Russell, B. (2013). *Human Society in Ethics and Politics*. Translated by Mahmoud Heydarian. First published in 1970. Secondly published with edition (electronic publication) in 2013. Tehran: Nashr-e-Babak. [in Persian]
- Sandal, M. (2014). *What Money Can't Buy: The Moral Limits of Markets*. Translated by Hassan Afshar. Tehran: Nashr-e-Markaz. [in Persian]

## 5 Abstract

Wilson, T. D. (2002). The nonsense of 'knowledge management'. Information Research, 8 (1): paper no. 144. Retrieved August 27, 2023, from: <http://InformationR.net/ir/8-1/paper144.html>





پرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## گفتار در باب اهمیت ترجمه با مرور و نقد یک کتاب: مدیریت دانش شخصی

مهدی شقاقی\*

### چکیده

در مقاله حاضر ضمن نگاهی انتقادی به ترجمه در رشته علم اطلاعات، کتاب مدیریت دانش شخصی نقد شده است. برای نگارش نقد حاضر، از روش تحلیل مفهومی استفاده شده است. پس از بیان اهمیت نقد این کتاب، ابتدا از باب نقد شکلی وارد شده و ظواهر و اجزای کلی کتاب بررسی گردیده است. در این بخش، صفحه‌آرایی، جلد، فونت، صحافی، چاپ، سلفون، عطف کتاب، و طرح روی جلد مورد توجه قرار گرفته است. در ادامه به جایگاه این کتاب در میان کتب مشابه پرداخته شده و سپس درون‌مایه اصلی هر یک از فصول کتاب ارائه شده و نقد گردیده است. در ادامه به نقدهای اصلی در دو بخش نقد محتوا و نقد ترجمه، تمرکز شده است. مهمترین نقد بر ترجمه فارسی اثر، روی ضعف ترجمه و مصادیق آن متمرکز است و مهمترین نقد بر محتوای آن، که توسط پاولین و گورمن نگاشته شده، متمرکز بر ناتوانی اثر در ارائه راهکارهایی عملی برای مدیریت دانش شخصی توسط دانشجویان و دانش‌پژوهان، و نپرداختن به جنبه‌های اخلاقی مدیریت دانش شخصی در سیاق سازمان است.

**کلیدواژه‌ها:** مدیریت دانش، دانش شخصی، اشتراک دانش، روابط دانشی، ابزارهای دانشی.

\* استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران، m\_shaghghi@sbu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۷، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۰۹



## ۱. مقدمه

در همان نقطه آغاز که با اصطلاح «مدیریت دانش شخصی» برخورد می‌کنیم، متوجه تفاوت مهمی بین این مفهوم و مفهوم «مدیریت دانش» می‌شویم: مدیریت دانش به دنبال استخراج و بیرون کشیدن دانش کارکنان سازمان‌ها و شرکت‌ها و تبدیل آنها به سرمایه سازمان است (ویلسون (Thomas D. Wilson) ۲۰۰۲)، در حالی که مدیریت دانش شخصی، به دنبال آموزش و توانمندسازی کارکنان است که فرد بدان وسیله دانش‌اش را حفظ و نگهداری کند و در فعالیت‌های کاری متعدد خویش، با خود همراه نماید و برای موفقیت فردی خویش به کار بندد (چئونگ و تسوی (Ricky K.F. Cheong and Eric Tsui) ۲۰۱۲). ممکن است بخواهیم این تضاد را حل و فصل کنیم و بگوییم فرد دانش خود را به نفع خود سازماندهی و بهره‌برداری می‌کند و در عین حال، در اختیار سازمان نیز قرار می‌دهد و در این بین، تضادی نیست. نکته اینجاست که در این صورت آن دانش، دیگر «شخصی» نیست و نمی‌توان نام دانش شخصی بر آن نهاد. شاید از نقطه نظر دیگر بتوان این تضاد را بهتر حل و فصل کرد: مدیریت دانش شخصی را می‌توان راهکاری برای تبدیل خود فرد به عنوان منبع کارآمدتر سازمان تلقی کرد، به جای آنکه دانش آن فرد را منبع کارآمدسازی سازمان در نظر گرفت و بین فرد و دانش‌اش بیگانگی ایجاد کرد و جدایی افکند (چاتی (Mohamed Amine Chatti) ۲۰۱۲). در واقع مدیریت دانش شخصی می‌تواند سازوکاری علیه بیگانگی از کار در دوره اهمیت‌یابی اطلاعات (فوکس (Christian Fuchs)، ۱۳۹۴) باشد. با این زاویه دید، باید به کارکنان سازمان آموخت چگونه دانش خود را با استفاده از ابزارهایی که امروزه بسیار قوی‌تر و کارآمدتر از گذشته‌اند و همگی نرم‌افزارمحور هستند، سازمان‌دهی و مدیریت و بازیابی‌پذیر کنند تا بتوانند با سرعت و سهولت در موقعیت‌های کاری و حین کار بدان دست یابند و استفاده نمایند. در حوزه‌هایی این‌چنین، کشور ما نیازمند واردکردن اندیشه است؛ اندیشه‌هایی که با تکنیک همراه است و فرد منضبط‌شده (disciplined) در شرکت و سازمان را که زمان می‌فروشد و مزد می‌گیرد، کارآمد و امیدوار می‌کند. با چنین ابزارهایی، شاید بتوان امید داشت که به تدریج، کار خود هدف‌گایی قرار نگیرد و تفکر «کار برای کار» که پیش‌فرض بسیاری از کارکنان است (راسل (Bertrand Russell)، ۱۳۹۲) کم‌کم از اذهان زوده شود و کار برای بهبود، تبدیل به هدف‌گایی گردد.

در ایران، نرم‌افزاری خاص برای مدیریت دانش شخصی طراحی نشده ولی شاید بتوان از نرم‌افزارهای مدیریت پروژه که برخی به فارسی و تحت وب هستند (مثل تسکولو (Taskulu)) برای مدیریت دانش شخصی استفاده کرد یا ابزارهای گوگل در جی‌میل را بتوان بدین منظور



گفتار در باب اهمیت ترجمه با مرور و نقد یک کتاب: ... (مهدی شقاقی) ۹

به کار برد. ولی ابزارهای تحت وب و نرم افزارهایی وجود دارند که خارج از ایران توسعه یافته‌اند و می‌توانند برای این منظور به افراد کمک کنند. همراستا با ارائه نگرش فکری و انتقال دانش انتقادی در باب ابزار (مثل ابزارهای مدیریت دانش شخصی)، نیاز است تا افراد به دانش استفاده از خود این ابزارها نیز مجهز و مسلط شوند و این، در واقع وارد کردن دانش را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد؛ هر چند که وارد کردن ابزار جدای از وارد کردن فرهنگ نیست و این خود بازگشاینده مسئله‌ای ساختاری درباره دوگانه‌انگاری ابزار/فرهنگ در سیاست‌گذاری علم در ایران است. از این روست که ترجمه کتاب‌هایی که در این زمینه است، شاید گریزناپذیر باشد ولی انتخاب ترجمه نیز اهمیت دارد که در این باب، در ادامه سخن بحث خواهد شد. نقد کتاب در ایران، دارای دشواری‌هایی است که بخش مهمی از آن به مربوط به نقد ترجمه است. یکی از عوامل این مشکلات، نبود تألیف در حوزه‌های موضوعی جدید (همچون مدیریت دانش شخصی) و تمرکز اکثر نقدهای آثار ترجمه‌ای به اغلاط ترجمه و معال‌سازی‌هاست و کمتر به نقد محتوای اصلی پرداخته می‌شود. در این مقاله، سعی کرده‌ایم ضمن حفظ نقد ترجمه فارسی، به نقد محتوای اصلی نیز بپردازیم.

## ۲. روش

از به کار بردن اصطلاح «روش‌شناسی» پرهیز شده چون در اینجا به معرفی روش می‌پردازیم و بحثی در باب شناخت آن که مستلزم بررسی پیش‌فرض‌های روش و مطالعه تناسب آن با مسئله حاضر است را در پیش‌رو نداریم. در مقاله حاضر، از روش «تحلیل مفهومی» (conceptual analysis) استفاده شده است. این روش، بیشتر مورد استفاده رشته‌های فلسفه و الهیات، متافیزیک، اخلاق و حوزه‌هایی اینچنین است. افلاطون مؤسس این روش است. وی برای ارائه تعریف درباره «دانش» یا «شناخت»، از این روش بهره برد و ابتدا شناخت را به اجزای سازنده‌اش شکست و سپس سعی کرد همه مصادیق شناخت را ذیل آن اجزا جای دهد. ممکن است در جای‌دهی مصادیق، ناگزیر به افزودن مقوله‌ای جدید باشیم و این طی کار خود را نشان می‌دهد. اگر مقولات یک مفهوم را استخراج کنیم و همه مصادیق آن مفهوم را ذیل مقولات آن بچینیم طوری که مصداق دیگری در نظر نیاید، تحلیل مفهومی کرده‌ایم و ابعاد یک مفهوم را ساخته‌ایم. افلاطون اول‌بار چنین کاری کرد و «دانش» یا «شناخت» را به «باور صادق موجه» (Justified true belief) تعریف نمود (فالیس (Don Fallis)، ۲۰۰۹). در این مقاله نیز کاری شبیه به آن انجام شده و فرازهای نقد بر کتاب مدیریت دانش شخصی مقوله‌بندی گردیده و

مصادیق آن ذکر شده به‌طوری‌که مصداقی از قلم نیفتند و هر دسته از مصادیق، ذیل مقوله‌ای باشد. برای این کار، کتاب یک‌بار مرور کلی شد و بار دیگر با دقت مطالعه شد و مصادیق ایرادهای کتاب در حاشیه آن نوشته شد و سپس مقوله‌بندی گردید و ذیل مقولات خطوط اصلی نقد محتوای اثر (غفلت از آموزش عملی، فقدان جنبه‌های اخلاقی) و خطوط اصلی نقد ترجمه اثر (سلیس نبودن، اغلاط، ترجمه ناصحیح) مقوله‌بندی شد.

### ۳. معرفی

کتاب مدیریت دانش شخصی، یک مجموعه مقاله است. مقالات این کتاب توسط دیوید جی. پاولین و جی. ای گورمن (D. J. Pauleen & G. E. Gorman) (۲۰۱۱) به متخصصان این حوزه سفارش داده شده‌اند و البته خود نیز مقاله‌ای نوشته‌اند. مقالات دارای انسجام موضوعی‌اند و سعی شده هر یک گوشه‌ای از حوزه مدیریت دانش شخصی را آشکار کند. پاولین و گورمن، هر دو اهل نیوزلند هستند که اولی دانشیار و دومی استاد تمام است. تخصص هر دوی آنها مدیریت اطلاعات است و مدیریت دانش و مدیریت شخصی، جنبه‌های خاص مطالعاتی آنان به‌شمار می‌رود. خاستگاه پاولین، رشته مدیریت (مدیریت سیستم) و خاستگاه گورمن، رشته علم اطلاعات (Information Science) است. متن فارسی کتاب با جلد شومیز و مقوای ۲۵۰ گرمی چاپ شده و از کاغذ سفید ۷۰ گرمی (احتمالاً آندونزی) استفاده شده است. صحافی کار خوب نیست و چسب یکنواخت روی عطف کار نشده است، هرچند چسب گرم است. کتاب را که کمی محکم باز می‌کنید، ته آن تا نقطه چسب دیده می‌شود. طرح جلد، عکس فردی را نشان می‌دهد که دست زیر چانه زده و در حال تفکر است. این عکس نشان ناخودآگاهی دارد از تفکر به‌عنوان مهمترین مشخصه فردیت. نشان فردیت از دکارت به این سو، تفکر است و ذات یگانه و منحصربه‌فرد و وجود هر فرد به‌عنوان یک موجود متمایز را تفکر تشکیل می‌دهد. شخص به‌مثابه تفکر، شخص بدن‌زدوده‌ای که فردیتش، تفکر اوست، همین انسان مدرن است؛ انسانی که بدین دلیل که فردیتش را با تفکرش تعریف کرده، در حال مدیریت شدن است تا دانش او (بخوانید تفکر او) استخراج شود (گشتل در اندیشه هیدگر (Martin Heidegger)، ولی نه گشتل طبیعت بلکه گشتل انسان) و بدین وسیله فردیتش از او زدوده شود، از خودش بیگانه شود و فردیتش تبدیل به سرمایه سازمان گردد. بنابراین، در مدیریت دانش فردیت فرد و تفکر و دانش او مورد هدف است و فرد در برابر تقدیم فردیت، تفکر و دانش خود، مزد دریافت می‌کند و در شغلش باقی می‌ماند.

گفتار در باب اهمیت ترجمه با مرور و نقد یک کتاب: ... (مهدی شقاقی) ۱۱

کتاب دارای نمایه است ولی شماره صفحات جلوی مداخل نمایه‌ای، بعضاً ما را به آن مفهوم در کتاب رهنمون نمی‌شوند. با بررسی چند اصطلاح نمایه‌ای، مشخص شد که شماره صفحات بعضاً صحیح نیست. مثلاً جلوی مدخل «حریم خصوصی، اطلاعات»، جدای از ترکیب مورد سؤالش، عدد ۲۳۳ را می‌بینیم ولی در صفحه ۲۳۳ خبری از این مفهوم نیست. کتاب دارای واژه‌نامه انگلیسی به فارسی است و فهرست منابع هر مقاله، بلافاصله بعد از هر مقاله آمده است. مترجم اول کتاب پاولین و گورمن (۱۳۹۶)، عبدالحسین فرج‌پهلوی استاد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز است که در حوزه مدیریت دانش، مدیریت راهبردی و مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی فعال است. او اکنون رئیس کمیسیون برنامه‌ریزی درسی رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی نیز هست. مترجم دوم، سمیرا سلیمان‌پور است که از قضا به‌واسطه ترجمه‌ای که از کتاب می‌بینیم و در ادامه بحث خواهد شد، به احتمال زیاد مترجم اصلی کتاب است که نامش دوم آمده است. ویراستار فارسی کتاب آقای روح‌ا. خادمی عضو هیئت علمی گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه سمنان است. کتاب را انتشارات سپهر دانش همدان به مدیریت حسین اصغرنژاد چاپ کرده است. برخی از مشکلات ظاهری کتاب عبارتند از: ۱. پانویس‌ها مقابل هم چیده نشده‌اند بلکه زیر هم آمده‌اند و این باعث شده در برخی صفحات حجم زیادی از صفحه گرفته شود (مثال: ص ۳۱۸). ۲. خط جداساز پانویس در مواردی که پانویس فارسی است و از راست نوشته شده، همچنان در سمت چپ است. ۳. فاصله از بالای صفحات نخست هر بخش، میزان با صفحات نخست فصول دیگر نیست. ۴. خط آخر صفحات با یکدیگر میزان نیست و بسیار پایین و بالا دارد و این به دلیل پانویس‌هاست. ۵. فاصله تیرها از پاراگراف‌های بالایی میزان نیست و زیاد و کم است. ۶. فاصله بین خطوط از ابتدای کتاب تا صفحه ۱۵۲ یک سانتیمتر است و از صفحه ۱۵۲ به بعد تغییر محسوسی کرده و احتمالاً یک‌ونیم سانتیمتری شده است. ۷. کتاب صفحه عنوان انگلیسی ندارد. ۸. عنوان انگلیسی مقالات پانویس نشده و نام انگلیسی مؤلفان بعضاً پانویس شده و بعضاً نشده است.

#### ۴. تشریح اثر

در آغاز باید از نقطه عزیمت کتاب گفت. آغازگاه سرویراستاران کتاب «مدیریت دانش شخصی»، افزونگی اطلاعات است. گاهی اوقات اطلاعات و مدارک فردی (دانش صریح) و همچنین فنون، جزئیات راهبردی، ایده‌ها، اندیشه‌ها، و راه‌حل‌ها (دانش ضمنی) برای افراد فعال

در مشاغل دانشی به قدری زیاد می‌شود که نیاز به مدیریت دارد و گرنه گم می‌شود و از بین می‌رود. به همین دلیل مدیریت دانش شخصی را در امروز روز برای این افراد اجتناب‌ناپذیر است. سرویستاران اظهار می‌کنند که این کتاب، اولین کتاب در این حوزه است که درباره آثار انگلیسی‌زبان صحیح است زیرا قبل از آن، کتابی به قلم رینمان و ایپلر<sup>۱</sup> به زبان آلمانی در این خصوص نوشته شده است. مدیریت دانش شخصی، یک حوزه جدید و بین‌رشته‌ای است و این مطلب در تنوع رشته‌های نویسندگان این اثر مندرج است. مخاطبان اثر، دانشجویان و دانشگاهیان اعلام شده و ۱۲ فصل این اثر، دوازده مقاله از نویسندگان مختلف است که سعی شده یک تطور منطقی از موضوعات این کتاب نشان داده شود: ابتدا از مسائل فکری و تاریخی شروع شده، سپس به مسائل سیستمی، فردی و سازمانی ورود شده، در ادامه به ارتباط با سایرین و گسترش شبکه‌های ارتباط با دیگر افراد توجه گردیده و در نهایت استلزامات مدیریت دانش شخصی برای سازمان و جامعه بیان شده است. پیشگفتار اثر دارای نکات جالبی است از جمله تزاخم بین مدیریت دانش و مدیریت دانش شخصی در سازمان‌ها و اینکه، این حوزه نوظهور در دل قلمرو مدیریت دانش، از نظر مؤلفان در واقع تولد وجدان آگاه مدیریت دانش از بطن مدیریت دانش تلقی شده است و می‌تواند به مدیریت دانش جنبه‌ای اخلاقی ببخشد. در مقاله اول این کتاب که نوشته سرویستاران است نیز استدلال شده که مدیریت دانش شخصی فقط راه‌حلی برای موفقیت فرد در شغلش نیست، بلکه بسیار فراتر از آن است. از نظر سرویستاران، مدیریت دانش شخصی

به فرد بیش از قلمرو شغل‌شان کمک می‌کند: مدیریت دانش شخصی در واقع محرکی است برای یادگیری مادام‌العمر و توسعه مهارت‌ها و شبکه‌های ارتباط با دیگر افراد تا بدین وسیله افق فکری فرد گسترده‌تر شود تا نه فقط دانسته‌های او درباره کار با ابزارها افزایش یابد، بلکه اندیشمندتر گردد و سرانجام خرد زندگی در او بیشتر شود.<sup>۲</sup>

همانطور که ذکر شد، نویسنده با چینش خاص مقالات سعی کرده یک تطور منطقی از موضوعات این کتاب را نشان دهد: ابتدا از مسائل فکری و تاریخی شروع شده، سپس به مسائل سیستمی، فردی و سازمانی ورود شده، در ادامه به ارتباط با سایرین و گسترش شبکه‌های ارتباط با دیگر افراد توجه گردیده و در نهایت استلزامات مدیریت دانش شخصی برای سازمان و جامعه بیان شده است.

در فصل دوم، مؤلف مقاله با این مطلع که «کجاست خردی که در دانش گم کرده‌ایم»، به ریشه‌های جمع‌گرایانه دانش به‌خصوص در فلسفه رواقی توجه کرده است و اشاره کرده که

گفتار در باب اهمیت ترجمه با مرور و نقد یک کتاب: ... (مهدی شقاقی) ۱۳

چطور، متافیزیک مدرن با فردی کردن و منحصر کردن اندیشه به «من» فرد و قوام یافتن انسان به عنوان ذات اندیشنده‌ای که تنها ویژگی منحصر به فردش، اندیشه خاص اوست، مفهوم «ایده» را که به تعبیر هیدگر مفهومی جمعی بود (ترجمه هیدگر از ایده، umsicht یا جامع‌نگری و تدبیر است) به مفهومی فردی تبدیل نموده است. شایسته ذکر است eidos (ایده) در فلسفه اندیشمندان باستانی همواره همراه با morphe (قالب) بوده است و به تعبیر کاپورو (۲۰۰۹) این امر در تعریف باستانی از اطلاعات (informatum) نیز مندرج است: اطلاعات به معنای قالب‌ریزی کردن (شمشیر توسط والکان و سیکلوپس برای زئوس) و در همان زمان، اطلاعات به معنای تربیت کردن و آموزاندن (همان، ص ۱۲۷). در نظر هیدگر نیز مفهوم باستانی ایده، همان تدبیر و جامع‌نگری است. umsicht در انگلیسی به circumspection ترجمه شده که در آنجا نیز به معنای تدبیر است. این واژه از دو ریشه لاتینی تشکیل شده است: circum به معنای اطراف و گرداگرد و specere به معنای دیدن. مجموع این دو ریشه، ما را به مفهوم «نگاه جامع‌الاطراف» می‌رساند که از نظر هیدگر، معنای ایده همین است. نگاه جامع‌الاطراف اساساً با تکیه به فرد و نگاه خود فرد حاصل نمی‌شود، بلکه همکاری و هم‌افزایی اذهان و خرده‌ها را می‌طلبد. پتر کیس و جاناتان گازلینک (Peter Case & Jonathan Gosling)، نویسندگان مقاله دوم کتاب اشاره کرده‌اند که ارسطو در اخلاق نیکوماخوس و بخش حکمت عملی، فصل مفصلی به «دوستی» اختصاص داده که معنای مدرن و کارافزایانه‌اش، حفظ شبکه ارتباط با دیگران است. بخش مهمی از حکمت عملی همین زیست همدلانه و سازگار با دیگران است که در مفهوم مدرن ایده، مفقود است؛ ایده‌ای که با بالا رفتن از پله‌های داده و اطلاعات، به دانشی ختم می‌شود که خالی از خرد است.

پتر مورفی (Peter Morphy) در مقاله سوم به طرح‌ریزی اساس مدیریت دانش شخصی در سازمان می‌پردازد و این کار را با تلاش برای نشان دادن اهمیت خلق دانش انجام می‌دهد. تأکید مورفی در سراسر این مقاله آن است تا به درستی نشان دهد که خلق دانش از طریق شفاف کردن، ساده‌سازی بیش از حد کار، زیر نظر گرفتن و تدقیق افراطی کار و ماشینی کردن انسان اتفاق نمی‌افتد، بلکه خلق دانش نیازمند ابهام، همزمانی، تشابه و تناقض است.

مارک ولف (Mark Wolfe) نقاط بحرانی بُعد ارتباطاتی مدیریت دانش و مدیریت دانش شخصی را در فصل چهارم بررسی کرده است. وی مدیریت دانش شخصی را به واسطه بُعد ارتباطاتی‌اش، «شمشیر دو لبه» خوانده است یعنی از یک سو ارتباطات ارتقاءدهنده دانش فرد است و از سوی دیگر، این سوءظن وجود دارد که از ارتباطات به نفع تلنبارسازی دانش

شخصی استفاده شود؛ از یک سو برای ارتقاء دانش در مورد سازوکارها و ابزارهای دانشی، نیازمند تیم‌سازی حول سیستم‌ها و پروژه‌ها و نسل‌های فناورانه خاص هستیم و از سوی دیگر، این کار موجب شکاف نسلی در بین کارکنان سازمان می‌شود.

هوشمندی سیستمی به‌مثابه عدسی مدیریت دانش شخصی، ایده‌ایست قابل تأمل که راشل جونز و همکارانش (Rachel Jones, Jim Corner & Raimo Hamalainen) در فصل پنج‌بدان پرداخته‌اند. فرد برای بقا در سیستم سازمان، نیاز به سازگاری دارد و سازگاری نیازمند پیش‌بینی است. پیشنهاد مؤلفان این بخش، آن است که مدیریت دانش شخصی، افراد را به‌لحاظ سیستمی هوشمند می‌کند تا در سازمان ماندگار و اثرگذار باشند. هوشمندی سیستمی در این منظر، تکنولوژیک نیست بلکه سیستم، فراتر از فرد و ابزار دیده شده است و کل سازمان و سازمان‌های پیرامونی سازمان را در بر می‌گیرد. نکته تأمل‌برانگیز این نگرش، پیش‌فرض رقابتی بودن و بی‌ثباتی نئولیبرالیستی است؛ بی‌ثباتی از نوع بی‌ثباتی کارگران دانشی در جامعه اطلاعاتی که در خلال آنکه توسط سازمان در معرض مدیریت دانش شدن هستند، باید دانش شخصی خود را حفظ و بهینه نمایند. در واقع پیشنهاد از نوع پیشنهادهایی است که می‌گوید شرایط همین است و بهترین راه این است که خود را مجهز، آماده و سازگار کنید.

در فصل ششم، راهبردهایی کلی برای مدیریت دانش شخصی ارائه شده و از ورود به جزئیات اجتناب شده است. چهار راهبرد کلانی که نام برده شده عبارتند از رصد<sup>۴</sup> و بازسازی (اختراع مجدد)، ارزیابی و پالایش، سرمایه‌گذاری روی شبکه افراد، و بیرون رفتن از دفتر کار (اقدام عملی برای کسب دانش). این راهبردهای کلان، برای نشان دادن جهت خوب‌اند ولی جزئیاتی برای نحوه انتخاب دانش‌ها، اعتبار دانش‌ها، ابزارهای مدیریت دانش‌ها و نحوه استفاده از آنها نمی‌گوید.

اسنودن و همکارانش (Snowden et al.) در فصل هفت ظاهراً یک تناقض را بررسی کرده‌اند که به نظر می‌رسد این عملاً تناقض نیست و نئولیبرالیسم مدرن آن را به راحتی حل کرده است. تناقض مطرح شده این است که چطور می‌شود دانشی که اساساً شخصی نیست و وابسته به شبکه ارتباط فرد با دیگرانی است که دانش او را می‌افزایند و حکم و اصلاح می‌کنند، شخصی کرد و مدیریت دانش شخصی نمود. چون این کار شدنی نیست، پس باید روی جمع و شبکه ارتباطات جمعی باید سرمایه‌گذاری نمود. در حالت ایدئال، حرف صحیحی است ولی وقتی نئولیبرالیسم، ارزش‌های کاملاً انسانی و غیرکالایی مانند زیبایی، صف ایستادن و هر آنچه با پول نمی‌توان خرید (سندل (Michael Sandel)، ۱۳۹۳) را کالایی و قابل خرید با پول می‌کند، دانشی

گفتار در باب اهمیت ترجمه با مرور و نقد یک کتاب: ... (مهدی شقاقی) ۱۵

که از ارتباط با دیگران به دست می‌آید که جای خود دارد! این یک تناقض مفهومی است ولی هر گاه امکان‌پذیر شد که تناقض مستتر در حق مؤلفی که اثرش را با تکیه بر آثار دیگران نوشته (در بهترین حالت) و بر شانه آنها ایستاده را حل کرد، می‌توان مدیریت دانش شخصی را نیز انکار نمود و آن را فی‌الواقع مدیریت دانش جمعی دانست.

«دانش فقط از طریق اطلاعات»، مطلع فصل نهم به قلم ویلیام جونز (William Jones) است. شعار این فصل این است: هیچ دانشی به دست نمی‌آید مگر از طریق اطلاعات. جونز همراستا با نظر ویلسون (۲۰۰۲) معتقد است که دانش فقط در ذهن جریان دارد و به محض اینکه عینی شد و به ثبت و ضبط درآمد، اطلاعات است. دانش فقط از طریق اطلاعات منتقل می‌شود. نقدی که به این نگاه وارد است کارافزایانه بودن آن و انجامیدن به کالایی شدن است. اگر از منظر کاپورو (Rafael Capurro) (۲۰۰۷) هرمنوتیکی به دانش نگاه کنیم، دانش عبارت است از هیچ چیز. کاپورو (۲۰۰۷) می‌گوید: «دانش عبارت است از واقعه انتخاب معنا توسط سیستم روانی یا اجتماعی از جهان بر اساس ارتباطات (انتقال). بنابراین «عمل انتقال دانش» (تعریف OED از اطلاعات) را می‌توان عمل ارائه کردن معنا (پیام) دانست که بر اساس انتخاب معنا (اطلاعات) منجر به فهم (یا فهم نادرست) می‌شود. پس دانستن یعنی فهمیدن بر اساس فرق گذاشتن بین پیام (ارائه معنا) و اطلاعات (انتخاب معنا). دانش بشر همانطور که پوپر می‌گوید، اساساً حدسی و احتمالی است. یا اگر بخواهیم هرمنوتیکی سخن بگوییم، دانستن (فهمیدن) همیشه سویافته است یعنی بر اساس پیش‌فهم‌های ضمنی استوار است. اگر بخواهیم به زبان فلسفه کلاسیک سخن بگوییم، بایستی مثل ارسطو بین دانش تجربی (دانستن - چگونگی یا know-how = emperia و دانش صریح یا know that (برای مثال دانش علمی و ایستمه (episteme) (معرفت)) فرق بگذاریم». این تعریف، مقاوم در برابر کالایی‌سازی است زیرا به فهم هر فرد، به‌عنوان یک دانش مجزا می‌نگرد.

همان‌طور که از داوِنپورت (Thomas Davenport) انتظار می‌رود، وی در فصل دهم مدیریت دانش شخصی را گامی در جهت مدیریت دانش سازمانی می‌بیند. وی بدون اینکه به جزئیات و ابعاد مهارت‌های کارگران دانشی بپردازد، آنها را برمی‌شمارد: توانایی به چنگ آوردن، توانایی مستندسازی، توانایی جستجو، توانایی همکاری در شبکه و اشتراک دانش. از نظر وی «کارگران دانشی با فکر کردن امرار معاش می‌کنند» بنابراین مهمترین توانایی آنها باید اکتساب، دسته‌بندی، وارد کردن ایده به جمع، و استخراج مجدد فهم‌ها از جمع باشد. ولی نکته این است که چون در سراسر این کتاب، بحثی اخلاقی در باب مدیریت دانش شخصی نشده، بنابراین نمی‌توان

تصور کرد که همه توانایی‌های فوق در دنیای رقابت امروزی ممکن است عملاً چگونه به عمل درآید. چئونگ و تسوی نیز در فصل یازدهم به ارتباط مدیریت دانش شخصی با مدیریت دانش سازمانی می‌پردازند، ولی با زبان «یادگیری سازمانی».

ویگ (Karl Wiig) در فصل دوازدهم و پایانی کتاب، دانش‌های فراشغلی‌ای که در به قول او «جامعه دانشی» امروز، به واسطه مدیریت دانش شخصی مهم برای اکتساب است را برمی‌شمارد: دانش شغلی، دانش شرکتی (سازمانی)، دانش ارتباطی، دانش زمینه‌ای، دانش درباب پیش‌ران‌های تعیین‌کننده آینده جهان [از نظر فناوری، اقتصاد، سیاست و ...] و دانش روش‌شناختی. نکته جالب توجه، بار خطابی (Rhetoric) واژه‌های حوزه‌هایی مثل مدیریت دانش و جامعه اطلاعاتی است به طوری که برای مثال، کلمه اطلاعات در اصطلاح «جامعه اطلاعاتی» به قدری فراخ و گنگ است که تعریف آن را تا امروز دشوار ساخته است (می‌Christopher May، ۲۰۰۱) و این باعث شده تعاریف این اصطلاح از منظرهای فناورانه، اقتصادی، شغلی، فضایی و فرهنگی مطرح شود و با جابجا شدن کلمه دانش با اطلاعات، به بار خطابی آن افزوده و از علمیتش کاسته و ابهامش دو چندان گردد.

## ۵. خطوط کلی نقد به محتوای اثر

در این بخش، به دو نقد در باب محتوای اثری که پاولین و گورمن سرویراستاری کرده‌اند می‌پردازیم: غفلت از آموزش عملی و توجه نکردن به جنبه‌های اخلاقی.

**۱.۵ غفلت از آموزش عملی:** یکی از قدرت‌مندترین نگرش‌ها به فلسفه‌ورزی، پراگماتیسم است و بحث پراگماتیسم آموزشی، از سوی جان دیوئی (John Dewey) مهمترین بُعد فلسفه دانسته شده است. از نظر دیوئی (۱۳۸۲)، آموزش تجربی و عملی، و تربیت عملی، مهم‌ترین بُعد فلسفه است، و فلسفه است که از آموزش زاده می‌شود نه برعکس. وی برای این کار به تجاها سقراطی رجوع می‌کند و هدف تربیتی اولیه مندرج در آن را مورد استناد قرار می‌دهد. از نظر دیوئی (۱۳۸۲) آموزش عملی است که ما را به عمیق‌ترین پرسش‌های فلسفی و تأمل در پیش‌فرض‌ها می‌کشاند. بنابراین، تفلسف بدون ورود به دنیای واقعی و آزمودن و آموزاندن آن، نمی‌تواند به پرسش‌های واقعی فلسفی بینجامد. اگر این هستی‌شناسی واقع‌گرا و معرفت‌شناسی عمل‌گرا را قبول داشته باشیم، باید بگوییم که کتاب مدیریت دانش شخصی که جزو اولین تلاش‌ها در این حوزه است، در آموزش عملی مدیریت دانش شخصی ناکام می‌ماند. دانش‌وری که اولین بار با این کلمه برخورد می‌کند (چون در زمان تألیف این مقاله، اولین کتاب انگلیسی و



گفتار در باب اهمیت ترجمه با مرور و نقد یک کتاب: ... (مهدی شقاقی) ۱۷

ترجمه فارسی در این حوزه بوده است) انتظار دارد که ابتدا چیزی در ارتباط با مدیریت دانش شخصی بیازماید و بیاموزد و سپس در مورد استلزامات آن در سازمان اندیشه کند و ببیند که کار با این ابزارها و عمل کردن بدین طریق، نهایتاً چه دستاوردی حاصل خواهد شد. این کتاب، حداقل‌هایی در این آموزش را هم در اختیار نمی‌نهد؛ جز اینکه وبگاه و نرم‌افزاری به نام کانوتی<sup>۳۳</sup> را برای مدیریت دانش شخصی معرفی می‌کند که با مراجعه به آن، متوجه می‌شویم که در سال ۲۰۱۳ به خدمات خود خاتمه داده و غیرفعال است! کتاب سراسر فکری، و به‌خصوص فصل دوم آن فلسفی است ولی دانش‌وری که اول بار با این اصطلاح برخورد می‌کند، به‌دلیل نیازمندی مدیریت دانش شخصی با نرم‌افزارها و وبگاه‌ها، به نظر می‌رسد نتواند ارتباط درستی با این مفهوم برقرار کند. این، مشکلی است که حتی دانشجویان دانشکده‌های فنی ایران (برای مثال بنگرید به معارف‌وند و همکاران (۱۳۹۶)) نیز با آن درگیرند. آموزش تفکر بسیار مهم است ولی برای مؤثر شدن آن، تجربه عملی ابعاد حوزه‌ای که بدان می‌اندیشیم برای متصل شدن دال‌ها فکری با مدلول‌های جهان واقعی، در جهت حل مسئله ضروری می‌نماید.

**۲.۵ فقدان جنبه‌های اخلاقی:** آن‌طور که در کتاب، شکاف میان مدیریت دانش شخصی و مدیریت دانش در سازمان ترسیم شده و چند نویسنده کتاب از جمله داوینورت مستقیماً بدان پرداخته‌اند، می‌شود به جنبه‌های اخلاقی پررنگ مدیریت دانش شخصی و لزوم پرداختن به آن پی برد. مسئله اخلاقی اصلی این است که کارکنانی که در زمینه و سیاق کار در سازمان و نیز به واسطه توانایی، هوش و انگیزه خودشان به دانش دست می‌یابند، مالک دانش خود هستند یا خیر و اگر هستند تا چه حدی و در واقع، طیف بین تملک و عدم تملک بر دانش، دارای چه محدوده‌های اخلاقی است. به نظر من، بسیاری از کارکنان برای در اختیار گذاشتن یا نگذاشتن دانش شخصی خود به سازمان، با این پرسش‌های اخلاقی درگیرند و هر کدام از آنها، ابتدا برای خود پاسخی به این پرسش دارند و سپس دست به اقدام می‌زنند. وقتی بحث مدیریت دانش شخصی و اهمیت آن پا به عرصه عمل می‌گذارد، این پرسش اخلاقی که به نظر می‌رسد محرک عمل است، بسیار پررنگ‌تر می‌شود. اگر به چنین پرسش‌هایی عمیقاً پرداخته نشود و حل و فصل نگردد، مشکلات مدیریت دانش سازمانی حل نشده باقی خواهند ماند و مدیریت دانش شخصی نیز بدان خواهد افزود. این بحث، یکی از مباحث مغفول در این کتاب است که البته نقصان کلی حوزه مدیریت دانش نیز محسوب می‌شود و به نظر می‌رسد لازم باشد مستقلاً بدان پرداخته شود.

## ۶. خطوط کلی نقد ترجمه

در ابتدای این بخش باید مقدمتاً ذکر کرد که ترجمه در ایران و به‌خصوص در برخی رشته‌های علوم انسانی به تفنن تبدیل شده است و دانشجویان، برای آغاز کار دانشجویی و برای اینکه سابقه‌ای ایجاد کنند دست به ترجمه می‌زنند. تسلط نداشتن به زبان مبدأ و ناتوانی در تبدیل مفهوم مبدأ به زبان مقصد، مشکل اصلی ترجمه است و به ترجمه‌های ناخوانا می‌انجامد. مشکل دوم ترجمه در علوم انسانی، ضعف زبان انگلیسی دانشجویان است. از حدود ۱۵ سال پیش به این سو، از اهمیت درس زبان انگلیسی در مدارس کاسته شده و ضریب این درس در کنکور ورودی دانشگاه و کنکور کارشناسی ارشد در برخی رشته‌ها کاهش یافته است. امروزه آزمون‌های زبان انگلیسی به‌عنوان پیش‌نیاز دوره دکتری به شدت رنگ باخته و افراد با روش‌های مختلف می‌توانند وارد دوره دکتری شوند بدون اینکه آزمون زبان انگلیسی را آن‌طور که باید سپری کنند. طبق مقررات جدید، اگر یک گروه علمی در دانشگاه تأیید کند که یک دانشجوی دکتری دارای سطح زبان انگلیسی قابل قبولی است، این دانشجو نیاز به نمره آزمون زبان نخواهد داشت! این را مقایسه کنید با دوره‌ای که برای ورود به دوره دکتری، به آزمون‌های بین‌المللی (مثل تافل یا آیلتس) یا حداقل آزمون‌های وزارت علوم (مثل تولیمو و غیره) نیاز بود. امروز رتبه‌اولی‌هایی را در کارشناسی ارشد می‌بینیم که ۱۰ درصد زبان انگلیسی در کنکور زده‌اند. معضل ترجمه در ایران، ریشه‌دارتر است زیرا واردات اندیشه، جریان‌ی پرزور و معنادار در تاریخ علمی و فرهنگی ما دارد و متأسفانه در بسیاری اوقات، با بدفهمی بسیار نیز همراه بوده است. کامشاد (۱۳۸۶) تاریخ‌نگاری جالبی درباره دیپلماسی‌هایی که در خدمت پادشاهان ایرانی بودند ارائه می‌کند که حاوی نقد تلخی است: دیپلماسی‌های ایرانی در طول تاریخ، رفتار و گفتار فرستادگان بلاد خارجی را طوری برای شاهان خود ترجمه می‌کرده‌اند که تا این اواخر و در دوره قاجار نیز پادشاهان گمان می‌کردند که آن بلاد تبعه ایران و خراج‌گزار ایران هستند! ترجمه عالمانه گاه بسیار سخت‌تر و در عین حال بسی ارزشمندتر از تألیف است ولی به این مهم توجه نمی‌شود. در آخر باید گفت متأسفانه امروزه کمتر ناشری است که نظام داوری قبل از انتشار داشته باشد و آثار را قبل از انتشار به دست داوری متخصصان بسپارد. هزینه‌های انتشار کتاب و سود پایین فروش آثار و به چاپ دوم نرسیدن بسیاری از آنان، داوری قبل از انتشار را عملاً غیرممکن ساخته است ولی بدون این داوری، به نظر تا ابد شاهد پیشرفت در محتوای آثار نخواهیم بود و البته در درازمدت، این خلأ به اعتبار بسیاری از ناشران لطمه خواهد زد. در ادامه، به محورهای نقد ترجمه می‌پردازیم.

## ۱.۶ سلیس نبودن

بدون مقدمه اگر بخواهیم وارد نقد این کتاب شویم، باید ذکر نمود که گویی یک ربات نرم‌افزاری آن را ترجمه کرده یا در ترجمه آن از سامانه‌ای مثل گوگل ترنسلیت (google translate) استفاده شده است و اگر چند جمله اول این کتاب را بخوانید، متوجه می‌شوید که معادل‌گذاری‌ها و رسم‌الخط و خوانایی جملات ایرادهای جدی دارد. این ایرادها از اولین جملات کتاب که کلمات روی جلد و صفحات مقدماتی است تا آخرین کلمات کتاب، خود را نشان می‌دهد. برای مثال، روی جلد کتاب نوشته شده دیوید جی. پاولین، در صفحه عنوان کتاب نوشته شده پولین جی، دیوید، و در فهرست مندرجات، صفحه دوم نوشته شده دیوید جی. پاولین! در پیشگفتار اثر که تألیفی است، اصلاً نیم‌فاصله‌ها رعایت نشده و کلمات دو بخشی مثل دانش‌شناسی، دانش‌اش در یک سطر و شناسی‌اش در سطر بعدی افتاده، از کلمات غلط از نظر رسم‌الخط مثل «گاهاً»<sup>۵</sup> استفاده شده و تصمیم نویسندگان در استفاده یا عدم استفاده از «ی» منفصل مشخص نیست. ترجمه ماشینی را از این اصطلاحات که به‌وفور و در سراسر متن می‌توان یافت و از ابتدای متن آغاز می‌شود، می‌توان دریافت: «کار او بین‌المللی در طبیعت است و دولت و صنعت را پوشش می‌دهد!» (ص ۱۲)، «از نگاه تحقیقات گسترده‌تر، ...» (ص ۱۶)، «بسیاری از افراد به‌طور انتخابی می‌خوانند...» (ص ۱۷)، «اسکن و اختراع دوباره، دامپزشک و فیلتر...»<sup>۶</sup> (ص ۱۹)، «... یک جریان همبند سالم را در جهانی از اتصالات پیچیده حفظ کنند» (ص ۱۹)، «او استدلال می‌کند که هرچند مدیریت دانش شخصی شکل تکاملی قابل پیش‌بینی داده‌ها و مدیریت اطلاعات، با این وجود بهتر است به عنوان زیرمجموعه‌ای از مدیریت اطلاعات شخصی در نظر گرفته شود!» (ص ۲۰)، «در فصل ۱۱ چونگ .. و تسویی ..، بخش مهمی از مدیریت دانش شخصی، یعنی یادگیری شخصی را زیر نظر قرار می‌دهند که آن را به یادگیری سازمانی پیوند می‌دهند!» (ص ۲۰)، «... تا بتوانند با مأموریت‌های خود بهتر پردازند» (ص ۲۱)، «... امیدواریم که آنچه در اینجا ارائه می‌شود، هر خواننده‌ای را مطلع کرده برمی‌انگیزد و به چالش بکشد!» (ص ۲۱)، «.. و دوماً، در یک زمینه پیشامدرن که در آن خرد، شهود و فضیلت به همان اهمیت شناخت، به عنوان بخشی مهمی از تقطیر «دانش» نقش ایفا می‌کنند.» (ص ۴۷). شما نمی‌توانید صفحه‌ای را بیابید که از این اشکالات که ذیل مقوله سلاست گنجانده شده، در آن نباشد.

## ۲.۶ اغلاط

متأسفانه اغلاط املائی در سراسر کتاب به وفور مشاهده می‌شود و خواندن کتاب را سخت می‌کند. در اینجا صرفاً نمونه‌هایی ذکر می‌شود. هر صفحه این کتاب که مرور می‌شد، حداقل دو الی سه غلط املائی و رسم‌الخطی رؤیت می‌گردید. خواننده این کتاب هر کجای آن را که تصادفاً بگشاید، به اغلاط املائی برخورد می‌کند: «به قد کافی» (ص ۵۶)، «جیزی» (ص ۵۸)، «مسطولی» (ص ۶۰)، «ویک، ۲۹۹۴» (ص ۴۰)، «معجزه» (ص ۸۸ پانویس)، «ارزش‌این» (ص ۲۴۷)، «داوینورت» (ص ۱۰۸)، «افزونگی گمراه‌کنند و منطقاً گیج‌کننده» (ص ۱۱۰)، «رود در رو» (ص ۱۱۱)، «علائم آمریکای» (ص ۱۱۰ پانویس)، «.. یا با ین نظریه آشنایی سطحی دارند...» (ص ۱۱۳)، «یعنی به طریق قاب فهم و معتبر بیان شده..» و قس علی هذا.

## ۳.۶ ترجمه ناصحیح

در اینجا به مهمترین مشکل کتابی که به فارسی در دسترس خوانندگان قرار گرفته می‌رسیم و آن، عبارت است از ترجمه ناصحیح و غیرقابل فهم متن و عدم التزام به واژگان تخصصی رشته‌های مختلف. این مشکل از اولین صفحات کتاب به چشم می‌خورد و مطالعه کتاب را دشوار می‌سازد. برخی اشکالات، سراسری است مثلاً کلمه reflection در سراسر کتاب، انعکاس ترجمه شده که نادرست است و تفکر یا تأمل صحیح است. یا مثلاً connectivity در سراسر کتاب اتصال ترجمه شده که ناصحیح است، زیرا این کلمه را در مورد انسان‌ها به کار برده است. اتصال را برای شبکه لوله‌کشی یا برق به کار می‌برند و ارتباط صحیح است (برای مثال بنگرید به صفحه ۱۶، اصطلاح «تمرین انعکاسی» و صفحه ۷۵، اصطلاح «اتصالات دانشی»). در این بخش نیز به برخی ترجمه‌های ناصحیح اشاره و اکتفا می‌شود: «ارتباطات و فناوری گروه مجازی» معادل «virtual team leadership» (ص ۵)، «نشریات اخیر» معادل «recent publications» (ذیل مدخل پیتر کیس (Peter Case)، آنجا که آثار او را معرفی می‌کند، به جای آثار جدید یا انتشارات جدید، اصلاح نشریات اخیر را آورده) (ص ۶)، «عضو هیئت مدیره تحریریه» (ص ۶)، «دانشیار مدیریت، برنامه مدیریت بازرگانی» (به جای گرایش مدیریت بازرگانی) (ص ۷)، «اتصال اجتماعی - فنی در تیم پروژه توزیع شده» (ص ۷) معادل sociotechnical connectivity in distributed project teams که می‌شود «همبستگی اجتماعی-تکنیکی در گروه‌های مختلف کاری»، «تصمیم‌گیری چندویژگی و چندهدف» (ص ۶) به جای تصمیم‌گیری چندمعیاره، «معرفی مدیریت دانش به‌عنوان یک تمرکز در حال ظهور برای

گفتار در باب اهمیت ترجمه با مرور و نقد یک کتاب: ... (مهدی شقایق) ۲۱

مطالعات حوزه ارتباطات» (ص ۱۳)، «... افراد باید یک استراتژی دوگانه لایبگیری را برای افزایش توجه سازمان‌های خود به موضوع مدیریت دانش شخصی اتخاذ کنند» (ص ۲۰)، «درکی از این که چگونه فضیلت و خرد که، در هسته‌ی خود نسبتاً یک ناخودخواهی یا دیگر حالت هدایت شده دارد، می‌تواند به واسطه تفکر از حقیقت به وجود آمده باشد» (ص ۴۸)، «باور واقعی موجه» (به جای باور صادق موجه یا justified true belief) (ص ۴۹)، «طبیعت متعالی» (ص ۶۲) معادل transcendent nature که می‌شود طبیعت استعلایی، «جامعه ماندگار» (ص ۶۲) معادل immanent society که می‌شود جامعه درون‌ماندگار<sup>۷</sup>، «به‌منظور دوباره اختراع دوباره زبان خرد برای جهان سازمانی معاصر» (ص ۶۳) «مشارکت تفکری در واقعیت الهی» (ص ۶۴)، «اجتماع» (ص ۶۷) به جای polis یا دولت‌شهر، «دلیل کلی» (ص ۷۱) معادل universal reason که می‌شود خرد کلی (جالب است که کلمه reason را هم در پانویس rison آورده‌ا!)، «یا به عبارت دقیق‌تر ارسطو شمای بسیار مفید علل مادی، اثربخش، نهایی و شکلی را ابداع نمود...!» (ص ۸۹) (بجای علل مادی، فاعلی، صوری و غایی) و الی آخر.

## ۷. نتیجه‌گیری

در این مقاله، به نقد کتاب «مدیریت دانش شخصی» نوشته دیوید جی پاولین و جی. ای. گورمن پرداخته شد. در مقدمه مقاله، اشاره شد که در سازمان‌های امروزی، به جای تمرکز به دانش فرد به‌عنوان منبع ارزش‌آفرین، بهتر است به خود فرد به‌عنوان منبع ارزش تمرکز شود تا فرد یک منبع یا ابزار دیده نشود و از کار و محل کار خود بیگانه نگردد. در ادامه، ذکر شد که موضوع این کتاب جدید است و تا قبل از کتاب مورد نقد، کتابی با این موضوع به فارسی و حتی انگلیسی منتشر نشده است. پس از ذکر روش پژوهش، به معرفی کتاب در دست نقد پرداخته شد و ویژگی‌های ظاهری کتاب از جمله کاغذ، مقوای جلد، عطف، طرح جلد و امثال آن بررسی شد و ذکر گردید که این کتاب علاوه بر دو مترجم، ویراستار نیز داشته است. در ادامه به برخی مشکلات صفحه‌آرایی کتاب و پانویس‌ها اشاره شد و ذکر گردید که خطوط جداساز به تناسب در سمت چپ یا راست صفحات قرار نگرفته و برخی اصطلاحات و اسامی مهم پانویس نشده است. در ادامه، به تشریح اثر پرداخته شد و ذکر گردید که مقالات دوازده‌گانه کتاب، از مفاهیم تاریخی و فلسفی شروع و به مقالات عملی و ابزاری ختم شده است. همچنین، اشاره شد که مدیریت دانش شخصی، وجدان آگاه حوزه مدیریت دانش است و ترویج آن در سازمان‌ها و شرکت‌ها، می‌تواند به مدیریت دانش سازمانی جنبه اخلاقی‌تری

بیخشد. در ادامه، فصول کتاب به ترتیب معرفی شد و ذیل هر معرفی، نقد و بحث‌هایی نیز مطرح گردید. سپس، به نقد محتوایی اثر پرداخته شد و ذکر گردید که این کتاب در آموزش عملی مدیریت دانش شخصی ناکام مانده است. همچنین بحث شد که شکاف بین مدیریت دانش سازمانی و مدیریت دانش شخصی، یک شکاف اخلاقی است و در این کتاب تشریح نشده که افراد شاغل در سازمان‌ها و شرکت‌ها چه مقدار از دانش‌شان متعلق به شخص خودشان است و می‌توانند به‌طور شخصی مدیریت کنند و در اختیار کسی قرار ندهند و چه مقدار می‌تواند به سازمان یا شرکت تعلق بگیرد. در بخش نقد ترجمه نیز، ابتدا به جریان ترجمه در برخی رشته‌های علوم انسانی به‌طور خاص، و در ایران به‌طور عام، نقدهایی وارد شد و سپس، کتاب از جنبه سلاست ترجمه، اغلاط موجود در کتاب، و جملاتی که ناصحیح ترجمه شده، با ذکر مصادیقی از متن کتاب مورد نقد قرار گرفت. در انتها، باید اذعان کرد که مترجمان کتاب خوبی را برای ترجمه انتخاب کرده‌اند و از این نظر شایسته تقدیر است. با این حال، باید عنوان کرد که این کتاب در آموزش عملی مدیریت دانش شخصی موفق عمل نکرده و بنابراین لازم است که متخصصان حوزه مدیریت دانش در این حوزه دست به تألیف کتاب فارسی بزنند و روش‌های مدیریت دانش شخصی را به افراد آموزش دهند. البته این کتاب تألیفی نباید از جنبه‌های فلسفی، اجتماعی و اخلاقی مدیریت دانش شخصی غافل باشد. همچنین باید ذکر کرد که ترجمه یک کار تخصصی است و برای انجام یک ترجمه خوب گاهی اوقات به مطالعات و حتی پژوهش‌های پیرامونی زیادی نیاز است و مترجمان گاهی مجبور می‌شوند که دست به جست‌وجو، گردآوری اطلاعات و خواندن مطالب مختلف درباره مفاهیم بین‌رشته‌ای کتاب بزنند و بررسی کنند که متخصصان رشته‌های دیگر، اصطلاحات را چگونه ترجمه کرده‌اند، چطور تلفظ نموده‌اند، و چگونه به‌کار برده‌اند. متأسفانه این کار توسط مترجمان این کتاب انجام نشده است. جستجوی مفاهیم مهم کتاب در اینترنت، و یافتن معادل‌های درست از مقالات و متون معتبر، یکی از اقداماتی است که می‌بایست مترجمان مرتب انجام دهند. همچنین، مترجمان به راحتی می‌توانند تعاریف اصطلاحات تخصصی را به فارسی مطالعه نمایند و در چارچوب معنای اصطلاحات به ترجمه بپردازند. همچنین، می‌توانند از وبسایت‌هایی مثل فوروو<sup>۸</sup> برای ثبت تلفظ دقیق اعلام و اسامی خارجی استفاده کنند. استفاده از لغت‌نامه‌های تخصصی (مثل فرهنگ اصطلاحات فلسفه و علوم اجتماعی تألیف ماری بریجانیان و ترجمه بهاء‌الدین خرمشاهی) و لغت‌نامه‌های مترادف و متضاد (مثل تزاروس پلاس<sup>۹</sup>) نیز می‌تواند به مترجم کمک کند. نکته دیگر آن است که ویرایش یک کار تخصصی

گفتار در باب اهمیت ترجمه با مرور و نقد یک کتاب: ... (مهدی شقایی) ۲۳

است و تفننی نیست. در ایران، انجمن صنفی ویراستاران وجود دارد و فرهیختگان زیادی هستند که ویراستار تربیت می‌کنند. تسلط به رسم الخط فارسی و نحوه استعمال لغات، و استفاده از معادل‌های فارسی برای اصطلاحات انگلیسی و سعی در به‌کار نبردن اصطلاحات غیرفارسی، یکی از نیازهای اولیه کار ویراستار است. بنابراین، بهتر است هر اثر ترجمه‌ای هر چند که خوب ترجمه شده باشد، توسط یک ویراستار خبره ویرایش شود تا کتاب از نظر خوانایی و سلاست، به سطح مطلوبی برسد. با وجودی که در صفحه عنوان این کتاب، از یک ویراستار نام برده شده، ولی ظاهراً کار ویرایش روی آن انجام نشده است. این روزها برخی از ناشران، به دلیل هزینه‌های گزاف ویرایش، صفحه‌آرایی، نمونه‌خوانی، طراحی جلد و امثال آن، و افزایش رو به رشد قیمت کاغذ و هزینه‌های چاپ، سعی می‌کنند که یا خود این نوع کارها را انجام دهند، یا آن را به اعضای خانواده یا دوستان و آشنایان بسپارند تا با هزینه کمتری انجام شود ولی این نوع مدیریت هزینه، ممکن است به محتوای کتاب صدمه بزند و ترجمه نامطلوبی از یک کتاب مطلوب به جا بگذارد.

## پی‌نوشت‌ها

1. Reinmann, G. & Eppler, M. (2007). Wissenswege. Methoden für das persönliche Wissensmanagement. Bern: Hogrefe AG Verlag Hans Huber. <http://images.buch.de/images-abb/27/8b/278b9d80-4135-42b3-8937-aecc618cd1a8.pdf>
۲. این تکه از متن توسط مترجمان اثر، اینگونه ترجمه شده است: مدیریت دانش شخصی می‌تواند «به افراد کمک کند که چیزی بیشتر از فقط حرفه‌ی خود را مدیریت کنند: همچنین، مدیریت دانش شخصی به‌عنوان یک انگیزه برای در نظر گرفتن یادگیری مادام‌العمر و کسب مهارت‌ها و شبکه‌ها برای گسترش افق‌های فرد عمل می‌کند - تا نه تنها درباره چیزها بیشتر بدانند، بلکه بیشتر بازتاب داشته باشند، و در نهایت در زندگی خردمندتر شود». نکته: کلمه reflection چه در اینجا و چه در سایر بخش‌های کتاب، بازتاب ترجمه شده است!
۳. مترجمان کتاب مدیریت دانش شخصی، این واژه را به احتیاط ترجمه کرده‌اند.
۴. برای scanning در صفحه ۱۵۹ کتاب معادل پایش به کار رفته است. البته در صفحه ۱۷۶ معادل «پویش» به کار رفته و نوشته شده: «پویش و اختراع مجدد!» پایش از پائیدن (کنترل کردن) می‌آید و آن را معادل surveillance به کار می‌برند در حالی که scanning به معنای از نظر گذراندن، جستن و یافتن است.
32. [www.connotea.org](http://www.connotea.org)
۵. بخشی از پیشگفتار: «... نگارش مؤلفین فصلهای مختلف کتاب گاهاً بسیار ثقیل و مشکل بود...». در همین چند کلمه، چندین اشکال رسم الخطی هست: الف. از علائم جمع عربی (ین) استفاده شده؛ ب. کلمه گاهاً

و تنوین عربی روی کلمه فارسی؛ ج. کلمه فصل‌های برخلاف بقیه کلمات که «ها» با نیم‌فاصله آمده، به کلمه فصل چسبیده است.

۶. منظورش «رصد و بازسازی (اختراع مجدد)» و «ارزیابی و پالایش» است!

۷. درون‌ماندگاری و استعلا از اصطلاحات تخصصی مارکسی است که توسط برونو لاتور (Bruno Latour) استفاده شده و در این متن به کار رفته است. امر استعلایی به تعبیر ساده یعنی امر فرامادی. طبیعت استعلایی از نظر لاتور، طبیعتی است که تبیین مکانیسم‌های عمل آن در علم مدرن با آدات استعلایی (فرامادی) آمیخته شده است. امر درون‌ماندگار یعنی امری که مکانیسم‌های عملش در درون خودش است و فرض می‌شود که از علل بیرون از خودش تأثیر نمی‌پذیرد. جامعه درون‌ماندگار از نظر لاتور، جامعه‌ای است که به‌خصوص در دوره مدرن، تصور شده که عوامل اثرگذار بر تغییر و تحول آن، صرفاً در درون خود جامعه است و بیرون از آن نیست. برای مثال، انواع شیوه تولید ملل که به تعبیر مارکس به انواع سیاست و فرهنگ بین آنها می‌انجامد، یک تبیین درون‌ماندگار است زیرا تحول سیاسی و فرهنگی ملل را درون‌ماندگار در تحول شیوه‌های تولید آن می‌بیند.

8. Forvo.com

9. <https://thesaurus.plus>

## کتاب‌نامه

- پاولین، دیوید جی. و گورمن، جی. ای. (۱۳۹۶). مدیریت دانش شخصی: دیدگاه‌های فردی، سازمانی و اجتماعی. ترجمه عبدالحسین فرج‌پهلوی و سمیرا سلیمان‌پور. همدان: سپهر دانش.
- دیویی، جان (۱۳۸۲). تجربه و آموزش و پرورش. ترجمه سید اکبر میرحسینی. تهران: نشر کتاب.
- راسل، برتراند (۱۳۹۲). اخلاق و سیاست در جامعه. ترجمه محمود حیدریان، چاپ اول ۱۳۴۹، چاپ دوم با ویرایش ۱۳۹۲ (نشر الکترونیک). تهران: نشر بابک.
- سندل، مایکل (۱۳۹۳). آنچه با پول نمی‌توان خرید؛ مرزهای اخلاقی بازار. ترجمه حسن افشار. تهران: مرکز.
- فوکس، کریستیان (۱۳۹۴). نظریه انتقادی اطلاعات. ترجمه مهدی شقاقی. تهران: شناسه؛ چاپار.
- کامشاد، حسن (۱۳۸۶). مترجمان خائن، مته به خشخاش چند کتاب. تهران: نی.
- معارف‌وند، زهرا؛ زنگنه، فاطمه و قهرمانی، محمد (۱۳۹۶). ارزیابی کیفیت زندگی تحصیلی دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی. مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۷ (۱۷) - ۵۷ - ۷۸.

Capurro, R. (2009). Past, present, and future of the concept of information. Triple C, 7(2): 125-141.

Capurro, R. (2007). Knowledge Map of Information Science; Rafael Capurro's Responses to Chaim Zins. Retrieved January 18, 2018, from: <http://www.capurro.de/zins.html>



گفتار در باب اهمیت ترجمه با مرور و نقد یک کتاب: ... (مهدی شقایق) ۲۵

- Chatti, M. A. (2012). Knowledge management: a personal knowledge network perspective. *Journal of Knowledge Management*, 16 (5): 829-844.
- Cheong, R. K. F. and Tsui, E. (2012). The roles and values of personal knowledge management: an exploratory study. *VINE*, 40 (2): 204-227.
- Fallis, D. (2009). *A conceptual analysis of disinformation*. iConference, Chapel Hill, NC, California, USA.
- May, C. (2003). Editor's Introduction In: *Key Thinkers of Information Society*. Edited by Christopher May. First edition, London: Routledge.
- Paulin, D. J. and Gorman, G. E. (2011). *Personal Knowledge Management Individual, Organizational and Social Perspectives*. First edition, London: Routledge.
- Reinmann, G. & Eppler, M. (2007). *Wissenswege. Methoden für das persönliche Wissensmanagement*. Bern: Hogrefe AG Verlag Hans Huber.
- Wilson, T. D. (2002). The nonsense of 'knowledge management'. *Information Research*, 8 (1): paper no. 144. Retrieved August 27, 2023, from: <http://InformationR.net/ir/8-1/paper144.html>

