

## تأملی بر نقش گروههای کار فرا زمانی در توسعه دانش از طریق تدوین دانشنامه‌ها و شرح‌نویسی بر کتابهای علمی و دانشگاهی

دکتر علی اصغر پورعزت\*  
[pourezzat@ut.ac.ir](mailto:pourezzat@ut.ac.ir)

### چکیده

هدف از این پژوهش، شناسایی اعتبار گروههای کار فرا زمانی برای تدوین آثار علمی دیرپا و بلندمدت است. معمولاً، نگارش و بازپردازی دایرةالمعارفهای بزرگ و توسعه دانش از طریق کتابهای درسی، از عهده یک نسل انسانی فراتر است؛ از این رو، برای تدوین این نظام‌نامه‌های علمی دیرپا، استفاده از گروههای کار فرا زمانی ضرورت می‌یابد. این پژوهش با در نظر گرفتن سابقه نگارش پنج دایرةالمعارف بزرگ دنیا، بر ضرورت تأمل ویژه بر ساختار و شیوه راهبری گروههای فرا نسلی دانشمندان و پژوهشگران تأکید دارد؛ گروههایی که امکان نوعی هم‌افزایی را فارغ از ضرورت هم‌گرایی زمانی فراهم ساخته، امکان توسعه و هماهنگ‌سازی رسمی و غیررسمی فعالیتها را در دوره‌های زمانی طولانی فراهم می‌آورند تا به تدریج دایرةالمعارفها را تدوین کنند یا در دوره‌های پیاپی آموزشی، دانش انباشته در کتابهای درسی را از طریق شرح و تفسیر و حاشیه‌نویسی بر آنها، به شکلی منتقح‌تر و درخورتر ارائه نمایند. یافته‌های حاصل از مطالعه روشهای تدوین این دایرةالمعارفها، حاکی از آن هستند که برای توفیق در این مهم باید ساختاری برنامه‌ریزی شده را برای دوره‌های فرا نسلی مدنظر قرار داد.

### کلیدواژه‌ها

گروههای کار فرا زمانی، دایرةالمعارفها، حاشیه‌نویسی بر کتب علمی، بازپردازی کتابهای درسی.

---

\* دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

تاریخ پذیرش: 1390/9/3

تاریخ دریافت: 1390/5/18

پژوهش و نگارش کتب دانشگاهی، شماره 25، تابستان 1391، ص 27-43

### مقدمه

اجرای برخی پروژه‌ها، نظیر احداث سدهای بزرگ و جاده‌های طولانی، فراتر از حوصله و توان یک نسل معین است؛ دایرةالمعارفها و فرهنگهای بزرگ نیز آثاری ذی‌قیمت و ارجمندند که معمولاً در دوره‌های طولانی به وسیله افراد متعدد و با تخصصهای متنوع پدید می‌آیند. گاهی مدت زمان لازم برای تدوین این گونه آثار، به حدی طولانی می‌شود که از حدود حوصله و توانمندی یک گروه و یا حتی یک نسل خارج می‌شود و نسلهای متوالی کارکنان، اجرای بخشهای متعدد پروژه‌های مذکور را بر عهده می‌گیرند. کتابهای درسی نیز معمولاً در دوره‌های مکرر بازبینی و بازپردازی می‌شوند و گاهی افراد جدیدی به مؤلفان قبلی اضافه یا از آنها کم می‌شوند تا یک مجموعه درسی منقح شکل بگیرد و توسعه یابد. این مهم بر ضرورت برنامه‌ریزیهای بلندمدت و سازمان‌دهی پژوهشگران در قالب گروههای بین نسلی و فرا نسلی می‌افزاید.

### بیان مسئله

مسئله اصلی پژوهش، شناسایی روشهای اداره پروژه‌های بلندمدت و فرا نسلی در دوره‌های فرا زمانی است.

### ماهیت پروژه‌های فرا زمانی

منظور از پروژه‌های فرا زمانی، پروژه‌هایی است که اجرای آنها به فعالیت گروههای متعدد در نسلهای متوالی نیاز دارد. برای مثال، با مروری بر تاریخ تمدن ملل به نظر می‌رسد که پروژه‌هایی چون احداث اهرام ثلاثه، کاخهای تخت جمشید و دیوار چین، در دوره‌های زمانی بسیار طولانی و به وسیله نسلهای متوالی بردگان، کارکنان یا سربازان ساخته شده‌اند (ر.ک.: Durant & Durant, 1965; Wikipedia, 2011).

مسئله مهمی که در مدیریت پروژه‌های فرا نسلی جلب توجه می‌کند، آن است که چگونه می‌توان افراد متعدد را با تخصصهای متنوع، در قالب گروههای متوالی و نسلهای پیاپی برای انجام کار و فعالیت در یک پروژه برانگیخت؛ به‌ویژه این مهم قابل تأمل است که چگونه می‌توان فعالیتهای اعضای این گروهها را در میان نسلهای متوالی و متناوب هماهنگ نمود. بنابراین، مهم‌ترین مسائل مدیریتی مترتب بر اداره گروههای فرا زمانی عبارت‌اند از: نحوه انگیزش افراد در دوره‌های فرا نسلی و شیوه هماهنگ ساختن فعالیت آنان.

بدیهی است که اداره پروژه‌های محدود به دوره زمانی حیات یک نسل، بسیار ساده‌تر از اداره پروژه‌هایی است که کارکنانی از نسلهای متوالی آنها را اجرا می‌کنند؛ زیرا با گذر زمان، سلیقه‌ها، روشهای انجام دادن کار و فناوریها تغییر می‌کنند و دشوار می‌توان افراد جدید را متقاعد کرد که با منطق سنتی، به کارهای جدید بپردازند. از این رو، هدایت گروههای کار فرا زمانی، نیازمند اتخاذ تدابیر ویژه‌ای برای انگیزش و راهبری است؛ ضمن اینکه هماهنگ‌سازی رویه‌ها، رفتارها و فناوریهای گوناگون در طول زمان، کاری چالش‌برانگیز و پراهمیت است که بر دشواری اجرای پروژه‌های دیرپا و فرا زمانی می‌افزاید. در تعریف پروژه‌های فرا زمانی می‌توان به پروژه‌هایی اشاره کرد که بیش از یک نسل کاری را به خود مشغول می‌سازند. از یک دیدگاه می‌توان با در نظر گرفتن دوره‌های سی ساله استخدامی، دوره‌های بیش از سی سال را فرا زمانی نامید. اما با توجه به این که در هر دوره ده ساله، افراد زیادی از سیستمهای اداری خارج می‌شوند و افراد دیگری به آنها می‌پیوندند، شاید بتوان دوره‌های بیش از ده سال را دوره‌های فرا زمانی فرض کرد. به هر حال، شاخص مهم برای تعریف دوره‌های فرا زمانی، جابه‌جایی نیروی انسانی است. بر این اساس، دوره کار فرا زمانی، دوره‌ای است که در آن اعضای گروهها یا سازمانها عوض می‌شوند و ساخت و بافت نیروی انسانی تغییر می‌کند. بنابراین، مدت دوره‌های فرا زمانی، از یک سازمان به سازمان دیگر متغیر خواهد بود.

### اهداف پژوهش

این پژوهش با هدف شناسایی قابلیت‌های فرا نسلی گروههای کار فرا زمانی برای اهتمام به کارهای علمی دیرپا انجام پذیرفته است. در واقع، از جمله اهداف اصلی این پژوهش بررسی امکان استفاده از این گروهها برای انجام دادن فعالیتهای علمی طولانی است.

### روش پژوهش

روش این پژوهش، مطالعه تطبیقی است. بدین منظور، نحوه تدوین پنج دایرةالمعارف بزرگ بررسی می‌شود تا امکان به‌گزینی روشهای موردنظر فراهم آید.

### مبانی نظری پژوهش

انگیزش کارکنان در گروههای فرا زمانی بسیار دشوارتر از گروههای عادی است. افراد در گروههای عادی، در یک زمان گرد هم می‌آیند و تصمیم می‌گیرند که کاری را انجام

دهند؛ هدفشان معین می‌شود؛ ساختار گروه شکل می‌گیرد و افراد برای نیل به هدف تلاش می‌کنند. در چنین شرایطی، هر فرد می‌داند که چرا به یک گروه پیوسته است و ابتدا در جریان کل فراگرد کار قرار می‌گیرد. هر چند گاهی نیز فراگرد انجام یک کار یا وظیفه‌ای معین، بسیار گسترده می‌شود و ایجاد یک سازمان بزرگ را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد؛ در این حالت، گروه‌های رسمی و غیررسمی متعدد (در چهارچوب قراردادها و شکل‌های متفاوت همکاری) به هم می‌پیوندند و برای نیل به یک هدف مشترک تلاش می‌کنند.

به طور طبیعی، برخی از این افراد در برابر پول و پاداش مادی، برخی برای کسب اعتبار اجتماعی و حرفه‌ای، و برخی برای مقاصد والای و بالاتر به گروه می‌پیوندند؛ ضمن اینکه برخی از این افراد، اهدافی صادقانه دارند، ولی برخی با اهداف فریبکارانه با یک گروه همکاری می‌کنند.

اگر انواع گروه‌های رسمی و غیررسمی، از حیث مدت زمان همکاری مقایسه شوند، می‌توان آنها را در چهار حالت بدین شرح تصور کرد:

1. گروه‌های کار رسمی فعال در یک برهه از زمان. ساده‌ترین تصور سازمانی از یک گروه، تصور گروه‌های کار رسمی و معینی است که در یک برهه از زمان شکل می‌گیرند؛ زیرا در این حالت، مقررات کاری به طور روشن بیان می‌شوند و طرق پیوستن به گروه و گسستن از آن معین می‌گردد. این گروه‌ها معمولاً تحت نظر یک سرپرست یا مدیر رسمی کار می‌کنند. برای مثال، می‌توان به تلاش عده‌ای پژوهشگر و استاد دانشگاه اشاره کرد که برای تألیف یک کتاب جامع، به صورت دسته‌جمعی زیر نظر یک استاد مجرب‌تر در یک زمینه موضوعی خاص کار می‌کنند. شیوه‌های تأمین انگیزه و وظایف هر یک از این افراد، به طور کاملاً واضح تعریف می‌شوند و رویه‌های هماهنگ‌سازی فعالیتها نیز به صراحت معین می‌گردند.

2. گروه‌های کار غیررسمی فعال در یک برهه از زمان. اهداف گروه‌های غیررسمی معمولاً با اهداف گروه‌های رسمی تفاوت دارند؛ هر چند ممکن است فعالیت این گروه‌ها نیز به تحقق اهداف رسمی کمک کند. به هر حال، گروه‌های غیررسمی نیز معمولاً با اهدافی معین و برای فعالیت در یک برهه از زمان شکل می‌گیرند. در این نوع گروه‌ها، به تدریج مقررات نانوشته‌ای بر شیوه‌های رهبری و عضویت حاکم می‌گردند؛ ضمن اینکه به‌طور مستمر، افرادی به این گروه‌ها می‌پیوندند و افرادی نیز از آنها جدا می‌شوند. برای مثال، می‌توان به فعالیت پراکنده افرادی اشاره کرد که در برنامه‌های تفریحی دانشکده شرکت می‌کنند و به تدریج این برنامه‌ها را سامان می‌دهند. بدیهی است که شیوه انگیزش

این افراد با شیوه‌های انگیزش متداول در میان گروه‌های رسمی تفاوت دارد و برحسب موضوع متفاوت است.

3. گروه‌های کار رسمی فرا زمانی. در این شکل از فعالیت، سازمانی برای دوره‌های زمانی طولانی بیش از یک دوره کاری (برای مثال، سی ساله و بیشتر) طراحی و سازمان‌دهی می‌شوند. این سازمانها مقرراتی را برای شروع فعالیت خود می‌نویسند و به مرور زمان آنها را توسعه می‌دهند و با نیازهای خود منطبق می‌سازند. به هر حال، در این حالت نیز مانند حالت اول (گروه‌های کار رسمی فعال در یک برهه از زمان)، از روشهای معینی برای تشویق و برانگیختن کارکنان استفاده می‌شود و روشهای هماهنگ‌سازی فعالیتها نیز به صراحت معین می‌گردند. برای مثال، می‌توان به آن دسته از شرکتهای انتشاراتی اشاره کرد که با هدف تدوین کتابهای درسی در دوره‌های پیاپی یا تدوین دایرةالمعارفهای بزرگ فعالیت می‌کنند. این‌گونه سازمانها معمولاً به صورت رسمی تأسیس می‌شوند و همکاری نسلهای متوالی، در طی زمان و به تدریج، در آنها متداول و معمول می‌گردد.

4. گروه‌های کار غیررسمی فرا زمانی. در این حالت، سازمان فعالیت گروه، غیررسمی است و افراد با انگیزه‌های خاص برای تحقق اهدافی که نیل به آنها در دوره حیات یک نسل ممکن نیست و هیچ سازمان رسمی‌ای نیز از تحقق آنها حمایت نمی‌کند، گردهم می‌آیند. در این حالت نیز مانند حالت دوم (گروه‌های کار غیررسمی فعال در یک برهه از زمان)، احتمالاً افراد با اهدافی متفاوت دور هم جمع می‌شوند، ولی برخلاف آن، همه افراد در یک نسل زندگی نمی‌کنند و گروه صرفاً یک رهبر در قید حیات ندارد، بلکه رهبری آن در گذر نسلها و گاهی در افق یک چشم‌انداز طولانی نافذ می‌گردد و گروه مذکور توسط افراد متعدد هدایت می‌شود؛ مانند فعالیت کسانی که سخنان امام علی «علیه‌السلام» را نوشتند؛ کسانی که آنها را دست به دست کردند؛ سید رضی (ره) و سایر کسانی که آنها را جمع‌آوری کردند؛ کسانی که آنها را چاپ کردند؛ کسانی که آنها را ترجمه کردند؛ کسانی که بر آنها شرح و تفسیر نوشتند؛ و کسانی که درصدد ایجاد یک تمدن جدید بر اساس آنها برآمده، برای تحقق اهداف مورد تأکید در آنها برخاستند و همه کسانی که به طراحی یک سیستم اجتماعی عدالت‌گرا بر اساس آن همت گماشتند. در تبیین ماهیت این نوع ساختارها و فعالیتها، اشاره به دو موضوع تأمل برانگیز است: استعاره دوی امدادی و ماهیت انگیزش معنوی.

اما در مجموع به نظر می‌رسد که استمرار فعالیت در قالب گروه‌های فرا زمانی یا

فرانسولی، براساس عهده‌ی است که گویا از پیش معین شده است.

- استعاره دوی امدادی. مفهوم گروه‌های کار فرا زمانی را به بهترین شکل می‌توان در پرتو استعاره دوی امدادی تبیین کرد.<sup>1</sup> در دوی امدادی، چند نفر از اعضای یک گروه ورزشی، در طول یک مسیر معین، هر یک بخشی از راه مسابقه را طی می‌کنند و نمادی معین را به فرد دیگر می‌سپارند؛ به طوری که حاصل این تلاشها، در موفقیت مجموعه «گروه دوندگان» نمایان می‌گردد. در این فراگرد، هر چند هر یک از این افراد به تنهایی تلاش می‌کند و هنگام تلاش هر یک، از دیگری هیچ کاری جز تشویق و دعا بر نمی‌آید، ولی حاصل کار هر دونده برای همه دوندگان مهم و ثمربخش است.

- ماهیت انگیزش معنوی توسعه گروه‌های غیررسمی فرا زمانی. گروه‌های کار غیررسمی فرا زمانی، معمولاً بر اساس یک نیاز روانی متعالی برانگیخته می‌شوند. هر چند ایدئولوژیهای مادی نیز گاهی در سامان‌دهی برخی گروه‌های کار غیررسمی فرا زمانی موفق بوده‌اند، در بلندمدت، باورهای معنوی در ساحت فرهنگهای دینی، به شکل اعجاب‌انگیزی موفق‌تر و اثرگذارتر جلوه کرده‌اند. بدین ترتیب، به نظر می‌رسد که توسعه گروه‌های کار غیررسمی فرا زمانی، به شدت در گرو وجود نوعی باور عمیق و قلبی به اهداف مشترک اعضای آنهاست؛ اهداف مشترکی که در ورای زمانها و مکانها و در چشم‌اندازی غایت‌نگر و عمیق قابل تصورند. البته ممکن است اعضای این گروهها، اهداف متنوع و متعددی داشته باشند، ولی معمولاً انگیزه‌های نسبتاً مشابهی برای پیوستن به گروههای مذکور دارند. این انگیزه‌ها در بسیاری از موارد، انگیزه‌هایی مذهبی یا علمی بوده، گروههای دیرپای فرا زمانی را برمی‌انگیزند تا طی قرن‌ها فعالیت کنند و توسعه یابند.

#### نقش تمدن‌ساز گروه‌های کار فرا زمانی

با در نظر گرفتن تأثیر شگرف گروه‌های کار فرا زمانی بر توسعه دانش بشری، به نظر می‌رسد که توسعه هدفمند و برنامه‌ریزی شده آنها در ساختهای رسمی و غیررسمی، نقش بسیار مهم و تعیین‌کننده‌ای برای انجام کارهای بزرگ و طاقت‌فرسا دارد. در طول تاریخ، بسیاری از پروژه‌های بزرگ به وسیله گروه‌های کار فرا زمانی شکل گرفته و توسعه یافته‌اند. بسیاری از این گروهها معمولاً در نوعی ساختار سازمانی رسمی ایجاد شده و از حمایت نهادهای قانونی و اداری برخوردار بوده‌اند؛ ولی گروههایی نیز بر مبنای ایمان به

1. استفاده از این استعاره حاصل استفاده از محضر دکتر محمد سعید تسلیمی استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران است.

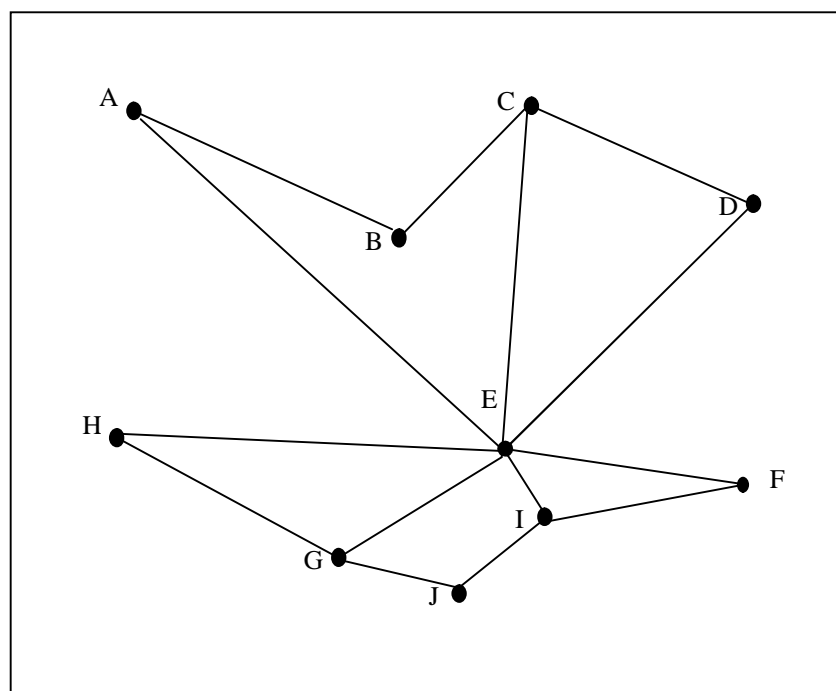
هدفی بزرگ، بدون طراحی و تشکل اولیه، در طول تاریخ شکل گرفته و فعالیت کرده‌اند؛ مانند کسانی که به ترویج کتب مقدس همت گماشته، تلاش کرده‌اند در گذر نسلهای پیاپی، از آنها رمزگشایی نمایند. همچنین می‌توان به تفاسیر قرآن کریم اشاره کرد که بخش مهمی از آنها حاصل فعالیت‌های گروههای فرا زمانی غیررسمی محققان، مفسران و علمای عصرهای متوالی بوده‌اند؛ به طوری که چون شجره‌ای طیبه، آثار استادان توسط شاگردان تکمیل شده‌اند و توسعه یافته‌اند و به نسلهای بعد رسیده‌اند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، بخش مهمی از تمدن بشری، محصول فعالیت این گونه گروهها در اشکال رسمی و غیررسمی بوده است؛ در حالی که در گذشته، توسعه ارتباطات با موانع زیادی مواجه می‌شد و انتقال آراء و اندیشه‌ها از مردم یک نسل به نسل دیگر و از مردم یک منطقه به منطقه دیگر جهان دشوار بود، اما امروزه به سهولت می‌توان امکان ثبت و ضبط اندیشه‌ها و طراحی ساختارهای ارتباطی فرامکانی و فرا زمانی را تجربه کرد. نمونه‌ای از تلاشهای اخیر گروههای فرا زمانی را می‌توان در سیر تکاملی آثار تفسیری علامه طباطبایی (طباطبایی، 1383) و تکمیل و تکامل آنها در آثار تفسیری علامه جوادی آملی (جوادی آملی، 1381) مشاهده کرد. البته امکان توسعه گروههای کار فرا زمانی غیررسمی از حوزه‌های دینی فراتر می‌رود و ظرفیت قابل توجهی را برای توسعه در سایر حوزه‌های علمی و معرفتی ایجاد می‌نماید؛ به‌ویژه با توجه به این مهم که در این امتداد، هرگونه تلاش علمی، تلاشی معنوی محسوب می‌شود، زیرا در این طرز تلقی، اساساً علم نور است و نمی‌تواند غیرمعنوی باشد (جوادی آملی، 1387).

#### اهمیت شبکه جهانی در توسعه گروههای کار فرا زمانی و فرامکانی

از حیث توسعه ساختاری، شاید بتوان از محیط وب، برای طراحی ساختارهای انتشاراتی متکی به مشارکت جمعی مردم جهان در نسلهای متوالی استفاده کرد؛ به گونه‌ای که برای ایجاد و توسعه کتابهای درسی و دایرةالمعارفهای بزرگی که دستاوردهای مهم تمدن بشری را گزارش می‌کنند، مناسب باشد.

به نظر می‌رسد شبکه جهانی با ظرفیتهای جدیدی که نمایان ساخته، روند توسعه گروههای کار فرا زمانی و فرامکانی را به شدت تحت تأثیر قرار داده است. اکنون این امکان وجود دارد که افراد پیامهای خود را در کمتر از چند ثانیه به همه نقاط جهان برسانند و حتی پیامهایی را برای مردمی که سالها و بلکه قرن‌ها بعد متولد می‌شوند، ذخیره کنند. با این حال، هنوز تصور گروه کار فرا زمانی دشوارتر از تصور گروههای کار فرامکانی است.

قابل تأمل است که همه اعضای یک گروه کار فرامکانی، در یک لحظه وجود دارند و می‌توانند هم‌زمان با هم مراوده داشته باشند، ولی تصور یک گروه کار فرا زمانی دشوار است؛ زیرا ممکن است برخی از افراد یا اعضای آن هنوز متولد نشده باشند! شاید ادوکراسیهای<sup>1</sup> حرفه‌ای، طرحهای نسبتاً ساده‌ای برای توسعه ساختار گروههای کار فرامکانی باشند (Pourezzaat & Taheri Attar, 2009)؛ ولی برای توسعه ساختارهای فرا زمانی، وجود یک عهد و پیمان مشترک در میان نسلهای حال تا آینده ضرورت دارد؛ عهدی که برای آنان بااهمیت باشد. بنابراین، می‌توان تصور کرد که اعضای گروههای کار فرامکانی به طور تام و کامل موجودند؛ درحالی که ویژگیها و حتی هویت اعضای گروههای کار فرا زمانی به تدریج معین می‌شود.



نمودار 1 گروه کار فرامکانی در سطح جهان

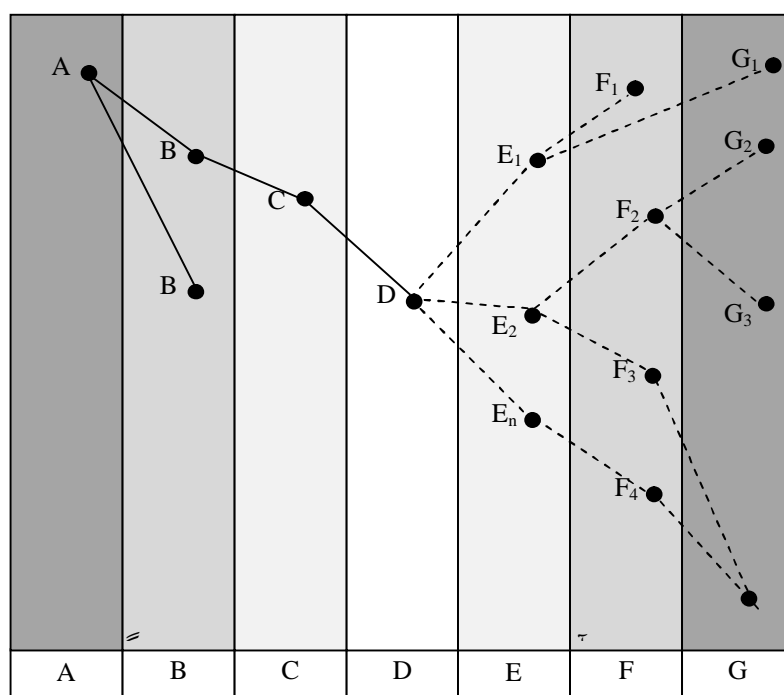
همان‌طور که در نمودار 1 می‌بینید، به راحتی می‌توان یک گروه کار فرامکانی را

1. adhocracy؛ از واژه یونانی adhoc به معنی «برای هدف معین» و پسوند cracy به معنی «حکومت و اداره» گرفته شده است و بر گروههای کاری دلالت دارد که برای هدف معین تشکیل می‌شوند.



با همه اعضای آن در سطح جهان شناسایی کرد؛ ولی تصور کردن اعضای یک گروه کار فرا زمانی در گستره تاریخ بسیار دشوار است. نمودار 2 چنین گروهی را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، تشخیص روابط اعضای گروه در زمان حال و نزدیک به آن ساده است و می‌توان روابط مذکور را با وضوح مد نظر قرار داد. درحالی‌که هر چه نگاه ما به زمان آینده نافذتر می‌شود، روابط اعضای گروه احتمالی‌تر شده، تشخیص پیامدهای این روابط دشوارتر می‌گردد. در مورد گذشته دور نیز گاهی برخی ابهامها مطرح می‌شوند که تحلیل رفتارهای حادث شده را دشوار می‌سازند.

نکته جالب توجه آن است که این گروهها از قابلیت فوق‌العاده‌ای برخوردارند و می‌توانند در دوره‌های زمانی طولانی، با رعایت برخی روابط تسلسلی، فعالیت کنند.



نمودار 2 ساخت ارتباطی یک گروه کار فرا زمانی هفت نفره

لازمه توسعه مطلوب این گروهها، استفاده از شبکه جهانی است. در این امتداد، این سؤال مد نظر قرار می‌گیرد که چگونه و چرا باید از ساختار شبکه جهانی استفاده کرد؛ به‌ویژه با در نظر گرفتن این مهم که شبکه جهانی، الزامات خاص خود را دارد و موجب

افزایش شفافیت و انتشار اطلاعات می‌شود. به هر حال، باید توجه داشت که توسعه گروه‌های کار فرا زمانی به شدت به روش‌های ثبت و ضبط و انتقال اطلاعات وابسته است و شبکه جهانی می‌تواند ظرفیت ثبت و ضبط اطلاعات را به نحو چشمگیری افزایش دهد و با افزایش سرعت ارتباطات امکان تبادل اطلاعات و دانش را در میان گروه‌های دور از یکدیگر فراهم آورد.

### جمع‌آوری و تحلیل یافته‌ها (مطالعه تطبیقی نحوه تدوین چند دایرةالمعارف بزرگ)

قدمت دایرةالمعارف نویسی زیاد است، به طوری که برخی از صاحب‌نظران، آغاز آن را به جمع‌آوری کنندگان آثار فلاسفه یونان نسبت می‌دهند و معتقدند که دایرةالمعارف نویسی، ابتدا در یونان و سپس در مشرق زمین و پس از آن در جهان اسلام و سپس در ایران رایج شد (فرشی، 1375). ولی امروزه باید اقرار کرد که غرب، گوی سبقت را در این زمینه از سایر تمدن‌ها ربوده است و در این زمینه از آنها موفق‌تر بوده است.

هر دایرةالمعارف، اثری مرجع است که خلاصه‌ای از اطلاعات مورد نیاز افراد را درباره انواع پدیده‌ها در شاخه‌های گوناگون دانش یا شاخه‌ای خاص از آن ارائه می‌نماید (Wikipedia, 2011) و کسب اطلاعات بیشتر را به منابع تخصصی ارجاع می‌دهد. بدیهی است که تدوین بهینه این گونه آثار مستلزم بذل توجه و همکاری افراد زیادی است؛ افرادی که از تخصص‌های متنوعی نیز برخوردار باشند. از این رو، در اینجا اهمیت توجه به ظرفیتهای گروه‌های کار فرا زمانی، با تأمل بر تاریخچه مختصر دایرةالمعارفها و واژه‌نامه‌های بزرگ جهان، بهتر مد نظر قرار می‌گیرد:

1. دایرةالمعارف بریتانیکا (Encyclopedia Britannica, 2011). این دایرةالمعارف در اسکاتلند متولد شد، با این هدف که چهارچوبهای کلان دانش را بر اساس آراء دانشمندان اسکاتلندی معرفی نماید. سپس این قلمرو توسعه یافت تا این که اولین ویرایش دایرةالمعارف بریتانیکا در یک بخش، در یک دوره سه ساله از 1768 تا 1771 میلادی منتشر شد و دوباره در سال 1790 در فیلادلفیای امریکا منتشر گردید و به تدریج تکمیل شد. این دایرةالمعارف مکرراً تجدید، ویرایش و چاپ شده است و امروزه یکی از بزرگ‌ترین مجموعه‌های علمی معرف دانش بشری در جهان است که اطلاعات آن در

قالبهای گوناگون چاپی و الکترونیکی قابل دسترسی است.

2. *دایرةالمعارف امریکانا* (Encyclopedia Americana, 2011). این کتاب یکی از

بزرگ‌ترین دایرةالمعارفهای عمومی به زبان انگلیسی است. امریکانا مشتمل بر بیش از 45 هزار مقاله است که برخی از آنها بیش از 300 هزار کلمه‌اند. اولین نسخه آن طی سالهای 1829 - 1911 در قالب 20 جلد منتشر شد. در سالهای 1918 - 1920 نیز ویرایش بعدی آن به چاپ رسید و هم‌اکنون به صورت چاپی و الکترونیکی در دسترس است. نکته جالب اینکه تاکنون در حدود 6 هزار و 500 نویسنده همکار در تدوین آن مشارکت داشته‌اند (Wikipedia, 2011).

3. *دایرةالمعارف ایرانیکا* (Encyclopedia Iranica, 2011). این دایرةالمعارف یکی

مرجع نسبتاً جامع درباره تاریخ و تمدن ایرانی در خاورمیانه است که از سالهای 1970-1979 شکل گرفت و اولین نسخه چاپ شده آن به صورت دایرةالمعارف در سال 1982 منتشر شد و نسخه الکترونیکی آن در 1996 در دسترس قرار گرفت و در سالهای 2009-2010 توسعه یافت. این دایرةالمعارف اطلاعات بسیار مهمی درباره تمدن ایرانی دارد و یکی از منابع مهم پژوهش درباره ایران است.

4. *دایرةالمعارف آکسفورد* (The Oxford Encyclopedia, 2011). دایرةالمعارف

آکسفورد از جمله مراجع علمی مهمی است که در قالبهای تخصصی متنوع منتشر می‌شود. واژه‌نامه آکسفورد (انگلیسی) نیز تحت همین نام از 1928 تا کنون منتشر شده است. ویرایش اول آن در 12 جلد و ویرایش دوم آن در 20 جلد منتشر شد. اکنون این واژه‌نامه در طیف گسترده‌ای برای مقاصد تخصصی و در ابعاد گوناگون منتشر می‌شود و در هر دوره زمانی، بر حسب ضرورت یا طبق برنامه، مورد تجدید نظر قرار می‌گیرد و هنوز یکی از مهم‌ترین مراجع و دایرةالمعارفهای موجود در جهان است. تعداد واژگان واژه‌نامه آکسفورد به طور مستمر در حال افزایش است، و به تدریج واژگان جدیدی به آن افزوده و گاهی نیز واژگانی به دلیل منسوخ‌شدگی از آن حذف می‌شوند. با در نظر گرفتن سالهای فعالیت و توسعه این واژه‌نامه، به‌خوبی می‌توان ملاحظه کرد که از سال 1928 تاکنون، نسلهای متعددی بر روی آن کار کرده، به تدریج آن را کامل نموده‌اند (Wikipedia, 2011).

5. *چهار کتاب بزرگ سونگ*. معروف‌ترین دایرةالمعارف تاریخی در چین، چهار

کتاب بزرگ سونگ است که در قرن یازدهم در دوران سلسله پادشاهی سونگ (960-1279) تدوین گردیده است (Wikipedia, 2011).

6. واژه‌نامه دایرةالمعارفی افرون و بروخاس (*Brockhaus and Efron Encyclopedic Dictionary*). این اثر دومین دایرةالمعارف بزرگ روسی است که در 86 جلد در سالهای 1906-1980 با همکاری بروخاس آلمانی منتشر شد (Wikipedia, 2011). سایر کشورها نیز کارهای گسترده‌ای انجام داده‌اند. برخی از این آثار ابتر مانده‌اند و برخی همچنان منتشر می‌شوند؛ اما یکی از گسترده‌ترین آثاری که از این دست در حال تکوین و توسعه است، دایرةالمعارف ویکی‌پدیاست که به زبانهای گوناگون منتشر می‌شود و توسعه می‌یابد.

7. دایرةالمعارف ویکی‌پدیا. این دایرةالمعارف، منبع اطلاعات مهمی است که تحت وب و با همکاری گسترده کاربران توسعه می‌یابد. ویکی‌پدیا ویراستاران متعددی دارد که بر اطلاعات ارائه شده از سوی کاربران نظارت می‌کند و آنها را به روز می‌نماید. با توجه به نحوه توسعه این دایرةالمعارف و ایجاد امکان استفاده گسترده از نویسندگان گوناگون در سطح جهان و در گذر زمان، می‌توان پیش‌بینی کرد که این شیوة دایرةالمعارف نویسی متداول شود و با استفاده از گروههای کارفرز زمانی و فرامکانی، ساختار مدیریت دانش را در سطح جهان دگرگون سازد (Wikipedia, 2011).

#### بررسی چند نمونه از کتابهای درسی

1. سازمانها و سازمان‌دهی: دیدگاههای سیستمهای عقلایی، طبیعی و باز (Scott & Davis, 2007). این کتاب ابتدا با عنوان سازمانها: سیستمهای عقلایی، طبیعی و باز، در سال 1981 توسط اسکات منتشر شد و تا سال 2003 بارها توسط مؤلف بازپردازی شد تا اینکه در سال 2007، با همکاری جerald دیویس مجدداً ویرایش و با عنوان جدید منتشر گردید.

بدین ترتیب، به نظر می‌رسد که دیویس می‌تواند چرخه حیات این کتاب را طولانی‌تر کند و شاید با همکاری دانشمندان جوان‌تر، عمر این کتاب را به دهه‌های پس از حیات اسکات و خود نیز افزایش دهد!

2. نظریه سازمان: دیدگاههای نوین، نمادین و فرانوین (Hatch, 1997). این کتاب در سال 1997 با عنوان نظریه سازمان: دیدگاههای نوین، نمادین و فرانوین توسط ماری جو هیچ منتشر شد و پس از حدود یک دهه، با همان عنوان با همکاری کانلیف (Hatch & Cunliffe, 2006) بازپردازی شد و انتشارات آکسفورد آن را منتشر کرد. در این

مورد با اینکه نویسنده جدید کتاب مستقلاً با عنوان نظریه سازمان دارد (Cunliffe, 2008)، نسبت به توسعه کتاب هیچ اهتمام ورزیده است تا یک کتاب پرارزش علمی اصلاح و احیا شده، برحسب نیاز دانش‌پژوهان جدید به‌روز شود.

احیای این سنت و پیوستن افراد جدید کمک می‌کند تا به تدریج از نواقص کتابهای علمی کاسته شود و بر غنای مطالب آنها افزوده گردد و این کتابها به طور مستمر و در نسلهای متوالی به‌روز شوند.

این گونه همکاریها را می‌توان از نوع همکاریهای رسمی فرا زمانی تلقی کرد که معمولاً در چهارچوب قراردادهای سازمانی با یک انتشارات یا در چهارچوب قوانین رسمی چاپ می‌شوند و در سطوح بین‌المللی منتشر می‌گردند؛ بدین ترتیب آثار علمی قدیمی توسعه می‌یابند و بر چرخه حیات آنها افزوده می‌شود. توجه به این مهم می‌تواند برای مؤسسه‌های انتشاراتی بسیار مفید باشد؛ به‌ویژه در شرایطی که محتوای کتابهای درسی به سرعت کهنه شده و تألیف کتابهای کاملاً جدید و به‌روزرسانی مستمر آنها، بسیار پرهزینه و دشوار می‌شوند.

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، تقریباً همه دایرةالمعارفهای بزرگ جهان را گروه‌های رسمی فرا زمانی توسعه داده‌اند؛ ولی گرایش موجود توانسته است با ابتکار دایرةالمعارف‌نویسی تحت وب، امکان استفاده از گروه‌های غیررسمی فرا زمانی و همچنین گروه‌های رسمی و غیررسمی فرامکانی را نیز فراهم سازد.

به نظر می‌رسد که دایرةالمعارف‌نویسی تحت وب توسعه خواهد یافت و ناگزیر سیستمهایی که بتوانند از ظرفیت گروه‌های غیررسمی فرا زمانی و فرامکانی در قالب سازمانها، کانونهای تفکر و شبکه‌های مجازی پراکنده در سطح جهان و در گستره تاریخ استفاده کنند، موفق‌تر خواهند بود. در این امتداد، می‌توان تصور کرد که دایرةالمعارفهای متکی به سیستمهای سنتی، متروک و منسوخ گردند. حتی می‌توان این مهم را به ساخت، قابلیتها، و بقای زبانهای ملی نیز تسری داد؛ یعنی احتمالاً در آینده زبانهایی که بتوانند از کانونهای تفکر و گروه‌های علمی و فرهنگی غیررسمی استفاده نمایند، رونق بیشتری یابند و از حیث توان، دانش‌افزایی و توسعه ظرفیت اندیشه‌ورزی، بیشتر مورد توجه دانشمندان قرار گیرند. اما زبانهایی که با ظرفیتهای علمی غیررسمی پراکنده در سطح جهان ارتباط ضعیف‌تری برقرار می‌سازند، احتمالاً متروک شده و فراموش خواهند شد.

در باب کتابهای درسی نیز به نظر می‌رسد که دوباره می‌توان سنت حسنه اصلاح

همکارانه کتب علمی را احیا کرد؛ ضمن اینکه ممکن است شیوه‌های جدید کار گروهی توسط نسل‌های پیاپی از طریق ویرایش و بازپردازی آثار قدیمی یا تولید مجموعه‌های ویراستاری شده و مجموعه مقالات منتخب بیشتر مورد استقبال قرار گیرند. بنابراین، به نظر می‌رسد که ساختار گروه‌های کار فرا زمانی و فرامکانی، چه در هیئت رسمی و چه در هیئت غیررسمی، تأثیر تعیین‌کننده‌ای بر روند توسعه دایرةالمعارفها و تدوین کتابهای درسی خواهند داشت؛ به طوری که برآورد می‌شود، مراجعی در آینده باقی می‌مانند که بهتر بتوانند از ظرفیت این گونه گروه‌های کار استفاده کنند.

چنین به نظر می‌رسد که یکی از مهم‌ترین لوازم توسعه گروه‌های کار فرا زمانی، رعایت عدالت رویه‌ای و مراوده‌ای در شناسایی زحمات و قدردانی عادلانه از افراد باشد. جالب توجه است که معمولاً دایرةالمعارفها به نام یک سازمان یا دانشگاه انتشار می‌یابند؛ سازمان یا دانشگاهی که همه مشارکت‌کنندگان به نوعی با آن ارتباط دارند و گاهی با آن هویت‌یابی می‌شوند. در حالی که در دایرةالمعارفهای توسعه نیافته، معمولاً نام یک فرد خاص مبنای قرار می‌گیرد و اثر به نام او شناسایی می‌شود! نکته تأمل برانگیز آن است که در این حالت، زحمات همه دانشمندان بعدی تا حد زیادی تحت الشعاع نام فرد اول قرار می‌گیرد! بنابراین، به طور بدیهی انگیزه افراد در پیوستن به گروه‌های کاری که از زحمات آنها قدردانی نمی‌کنند، کاهش می‌یابد. نکته مهم این است که این قدردانی نباید صرفاً مادی تلقی شود. اگر یک دایرةالمعارف بزرگ فارسی به نام «دایرةالمعارف دانشگاه تهران» یا «دایرةالمعارف سمت» منتشر می‌شد، احتمالاً انگیزه دانشوران، پژوهشگران و استادان برای مشارکت در تکمیل آن افزایش می‌یافت. بدیهی است که این انگیزه در مواردی که دایرةالمعارف به نام یک شخص خاص منتشر می‌شود، بسیار کاهش می‌یابد. با مروری بر سرنوشت چند واژه‌نامه و فرهنگ بزرگ ایرانی نظیر لغت‌نامه دهخدا (دهخدا، 1319)، فرهنگ آریانپور (آریانپور، 1353) و فرهنگ حییم (حییم، 1308)، ملاحظه می‌شود که این آثار، علی‌رغم ارزش قابل توجه برای جامعه علمی ایران، آنچنان که باید و شاید توسعه نیافته‌اند و فقط هر چند سال یک بار، تعدادی واژه جدید در آنها مورد استناد قرار می‌گیرند و واژگان قبلی بازبینی می‌شوند.<sup>1</sup>

1. از واژه‌نامه دهخدا تا مدتها فقط یک ویرایش موجود بود و از فرهنگهای آریانپور و حییم علی‌رغم وجود قطعهای متعدد و متنوع، چند ویرایش بیشتر ملاحظه نشده است.

### نتیجه‌گیری

صنعت چاپ و انتشار آثار مکتوب، به ویژه در قلمرو توسعه دایرةالمعارفها و حاشیه‌نویسی بر کتابهای درسی و بازپردازی آنها، به شدت متکی به توسعه «گروه‌های کار فرا زمانی با جلوه رسمی» بوده است. این گروه‌های رسمی، معمولاً در ساختار سازمانی بنگاه‌های نشر و تدوین و سازمان‌های انتشاراتی دانشگاه‌های بزرگ، به گونه‌ای طراحی می‌شوند که ضمن تأمین انگیزه کافی برای افراد فعال در پروژه‌ها، کارهای هر یک به گونه‌ای با دیگران هماهنگ شود تا امکان توسعه تدریجی و هم‌افزا در ساحت زمان نیز فراهم آید؛ به ویژه هنگامی که پروژه‌های موردنظر در دوره‌های محدود به عمر یک نسل قابل اجرا نباشند؛ پروژه‌هایی که هر چند آغاز معین دارند، پایانی برایشان قابل تصور نیست!

تدوین و بازپردازی کتابهای درسی را نیز می‌توان نوعی پروژه فرا زمانی تلقی کرد؛ به ویژه با توجه به این مهم که روند پر شتاب توسعه اطلاعات، کتابهای درسی موجود را به سرعت از دور خارج می‌کند و بی‌توجهی به بازپردازی مستمر آنها، ممکن است هزینه‌ها و خسارت‌های نامشهود زیادی را به کل جامعه تحمیل نماید. این مهم مستلزم بذل توجه جدی‌تر به الزامات حقوقی نشر و طبع کتاب بین نویسندگانی از نسل‌های پیاپی است!

به علاوه، قابل تأمل است که معمولاً بخش‌های زیادی از کتابهای درسی مشابه یکدیگرند و هیچ‌گونه فضیلت و برتری خاصی نسبت به هم ندارند. در این گونه موارد، ایجاد گروه‌های کار فرا زمانی کمک می‌کند تا از دوباره‌کاری در این زمینه کاسته شود.

ادراک قابلیت‌های گروه‌های کار فرا زمانی و طراحی و توسعه آنها، حاصل پیشرفت دانش سازمان‌دهی در اعصار متوالی است. با تأمل بر کارکرد شگفت‌انگیز این گروه‌ها در جلوه‌های رسمی و غیررسمی، به نظر می‌رسد که معرفی الگوریتم‌های مناسب برای شبیه‌سازی و ایجاد آنها می‌تواند اثر مهمی در تسریع روند توسعه دانش بشری داشته باشد.

در این مقاله، با اشاره به چند دایرةالمعارف بزرگ و چند کتاب درسی و علمی، ملاحظه شد که بقا و توسعه این گونه آثار به شدت در گرو اهتمام جمعی اعضای یک گروه گسترده در دوره‌های فرا زمانی است؛ اهتمامی که توجه ویژه‌ای را برای ایجاد انگیزه در فرد آحاد شکل دهنده گروه، و هماهنگ ساختن فعالیت آنان می‌طلبد. اساساً چنین به نظر می‌رسد که توسعه علم و دانش در آینده در گرو توسعه این گونه ساختارهای رسمی و غیررسمی فرا زمانی و فرامکانی است؛ زیرا علم یکباره ایجاد نمی‌شود و در گذر زمان به وسیله افراد متعدد و متنوع توسعه می‌یابد، انباشته می‌شود و پیراسته می‌گردد؛ حتی می‌توان گفت که پیشگامی در امر توسعه دانش در جهان آینده، متکی به مدیریت دانش

عامه مردم خواهد بود؛ عامه مردمی که در مکانهای متفاوت و پراکنده و زمانهای گذشته، حال و آینده زندگی می‌کنند و به تدریج در این امر مهم ایفای نقش خواهند کرد. به نظر می‌رسد که این بحث، نوعی تصویرپردازی جدید از سنتی حسنه است که به‌ویژه مدتها در میان علما و دانشمندان علوم دینی مرسوم بوده است؛ سنتی که در توضیح، حاشیه‌نویسی و اصلاح کتب علمی، جلوه‌ای زیبا و ماندگار داشته است و اکنون جای آن دارد که با شناسایی گروههای کار فرا زمانی و تدوین آیین‌نامه‌های حقوقی و قانونی مناسب، برای آینده به نحوی مناسب‌تر و اثربخش‌تر بازپردازی شود.

بدین ترتیب، دانش دارایی عامه مردمی تلقی می‌شود که مردم آن را از نسلی به نسل دیگر می‌سپارند و امکان تجدیدنظر در آن را فراهم می‌آورند. اهتمام جمعی به جمع‌آوری و انتشار دانش، نقش بسیار مهمی در سرنوشت هر ملت ایفا می‌کند؛ دانشی که میان عامه مردم شایع و رایج می‌شود، در فرهنگ نهادینه می‌گردد و با اهتمام جمعی، در سیر توسعه روزافزون قرار می‌گیرد.

#### منابع

- آریانپور کاشانی، عباس و منوچهر آریانپور کاشانی (1353)، فرهنگ آریان‌پور، تهران: انتشارات امیرکبیر.
- طباطبایی، سید محمد حسین (1383)، *المیزان (تفسیر قرآن کریم)*، ترجمه سید محمد باقر موسوی همدانی، دوره بیست‌جلدی، چاپ هجدهم، دفتر انتشارات اسلامی - وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- طباطبایی، محمدحسین و مرتضی مطهری (1377)، *اصول فلسفه و روش رئالیسم*، تهران: انتشارات صدرا.
- \_\_\_\_\_ (1381)، *تسنیم (تفسیر قرآن کریم)*، مرکز نشر اسراء.
- جوادی آملی، عبدالله (1387)، *منزلت عقل در هندسه معرفت دینی*، مرکز نشر اسراء.
- حسن‌زاده آملی، حسن (1387)، *دروس شرح اشارات و تنبیهات (ابن‌سینا)*، نمط ششم، فی‌الغایات و مبادئها و فی‌الترتیب، قم: آیت اشراق.
- حییم، سلیمان (1308-1311)، *فرهنگ جامع انگلیسی - فارسی*، 2 جلد.
- دهخدا، علی اکبر (1319)، *لغت‌نامه دهخدا*، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- قرشی، محمد حسین (1375)، «تاریخچه دایرة‌المعارف‌نگاری در جهان»، *کیهان فرهنگی*، شماره 127.
- Cunliffe, Ann (2008), *Organization Theory*, Sage Publications.
- Durant, Will & Ariel Durant (1965), *The Story of Civilization*, 2nd ed., New York: Simon and Schuster, (Wikipedia).
- Encyclopedia Americana*, Wikipedia (2011).
- Encyclopedia Britannica*, Britannica online Encyclopedia (2011).
- Encyclopedia Iranica*, Wikipedia (2011).
- Hatch, Mary Jo & Ann Cunliffe (2006), *Organization Theory; Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*, Oxford University Press.
- Hatch, Mary Jo. (1997), *Organization Theory; Modern, Symbolic and Postmodern Perspective*, Oxford University Press.



Pourezzat, Ali Asghar & Ghazaleh Taheri Attar (2009), "Professional adhocracy: an appropriate design for knowledge economy in the light of mintzberg's perspective", *Journal of Electronic Commerce in Organizations*, 7 (4), October & December, IGI Global, pp. 1-20.

Scott, Richard & Gerald Davis (2007), *Organization & Organizing; Rational, Natural & Open Systems Perspective*, Pearson Education.

Scott, Richard (1981), *Organization; Rational, Natural and Open Systems*, Prentice-Hall.

*The Oxford Encyclopedia*, Oxford Reference online, (2011).

Wikipedia, (2011), *The Free Encyclopedia* <http://en.wikipedia.org>.

[www.aghabozorg.ir](http://www.aghabozorg.ir).