

غفلت از زبان بومی و اضمحلال طبیعت

امیلیا نرسیسیانس*

چکیده

تحقیقات متعدد حاکی از وجود رابطه مستقیمی است بین اضمحلال زیست‌بوم (اکوسیستم) زبان و گویشهای محلی. در این مقاله به پنج اصل پیشنهادی پیتیر سنجه^۱ در مورد جوامع بومی به مثابه سازمانهای یادگیرنده پرداخته خواهد شد و درباره سرمایه‌های جدید - سرمایه اجتماعی، سرمایه معرفتی، و سرمایه نمادین - بحث خواهد شد و معلوم خواهد شد چگونه با غفلت و چشمپوشی از سرمایه‌های معرفتی مردم بومی و ناتوانی از درک زبان و بی‌اهمیت جلوه دادن تجربیات و جهان‌بینی گویشوران از محیط زندگی خود و ادغام نکردن این اطلاعات با علوم جدید - که از طریق تسهیل‌گران و مروّجان در اختیار مردم بومی گذاشته می‌شود - از یک سو، و اعمال سیاستهای بالا به پایین، از دیگر سو، محیط طبیعی را به تخریب و نابودی می‌کشاند، محیط زیست مردم را به هم می‌ریزد و مانع حفظ و رشد زبانهای بومی می‌شود.

کلیدواژه‌ها: سرمایه اجتماعی، دانش بومی، سازمانهای یادگیرنده، فرهنگ یادگیری، زبان

مقدمه

معمولاً از نقش ارتباطی زبان در طرحهای زیست‌محیطی غفلت می‌شود. کم‌توجهی به دانش بومی مستتر در زبان نیز به زبانهای جبران‌ناپذیری منجر می‌شود. گاه ارزیابی سخیف

* استادیار گروه انسان‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران

1. Peter Senge

تسهیل‌گران و دیدگاه بالا به پایین آنها به زبان محلی موجب می‌شود آن را پدیده‌ای مزاحم و مانعی در ایجاد ارتباط تفسیر کنند.

یک راه حل عبارت است از مشمول کردن افراد با وابستگی‌های قومی متفاوت و اهمیت دادن به تنوع زبان و فرهنگ آنها که با قرار گرفتن در حاشیه جامعه بزرگتر امکان ورود به جریان اصلی (mainstream) و ابراز دانش بومی خود را نمی‌یابند یا مورد توجه قرار نمی‌گیرند. تنوع نه تنها در زیست‌شناسی بلکه در امور فرهنگی نیز سرمایه و ارزش تلقی می‌شود. در دنیای امروز، دیگر فقط وجه مالی سرمایه را در نظر نمی‌گیرند، بلکه روابط فرد با افراد دیگر و آشنایی با سازوکار محیط زندگی انسان، به معنی وسیع کلمه - محیط جغرافیایی، زیستی، فرهنگی، و اجتماعی - نیز سرمایه محسوب می‌شود. تأثیر این سرمایه در وجوه دیگر زندگی از جمله بازتولید فرهنگ و اقتصاد موضوع این مقاله است.

سرمایه اجتماعی

دانشمندان علوم اجتماعی، اقتصادی، و سیاسی تعاریف متفاوتی برای سرمایه اجتماعی پیش نهاده‌اند. چیزیک و دیگران (Chiswick, et al., 1996) سرمایه اجتماعی را «مجموعه‌ای از نهادها، ارتباطات، و هنجارهای منجر به شکل‌دهی کیفیت و کمیت تعاملات اجتماعی» می‌دانند. با ظهور اقتصاد رقی و رونق اقتصاد کالاهای مجازی، روابط انسانی با اتکا به اعتماد، هنجارها، و فرهنگ در درک اعضای گروه اجتماعی در حکم سرمایه عمل می‌کند و اعتبار و ارزش می‌آفریند. پس می‌توان اجتماع را منبع و سرمایه را سیر تولید ارزش در نظر گرفت.

پاتنم و ننتی (Putnam and Nanetti, 1993) معتقدند «وجوه متفاوت در سازمانهای اجتماعی - از قبیل اعتماد متقابل در بین افراد، هنجارهای تعریف‌شده، و شبکه‌های ارتباطی که قادرند کارایی اجتماعی را با کنشهای افراد هماهنگ، روان، و آسان سازند» - سرمایه اجتماعی است. در نظر نارایان (Narayan, 1997)، سرمایه اجتماعی چیزی نیست جز قوانین، هنجارها، محدودیتها، و اجبارهای ناشی از روابط و نهادهای اجتماعی که به گونه‌ای در رفتار و اعتماد متقابل افراد ادغام شده و به آنها در تحقق اهداف فردی و اجتماعی یاری می‌رساند.

زبان و توسعه

با ارج نهادن بر پدیده تنوع در جامعه می‌توان عقاید متفاوت گروههای دیگر را شنید و آنها را نیز عادلانه مشمول سیر تحول جامعه کرد.

زبان در حکم یکی از زیرمجموعه‌های سرمایه اجتماعی نه تنها وسیله‌ای ارتباطی بلکه وسیله‌ای است برای اندیشیدن و نظم دادن به تفکرات انسان. زبان هر قومی دانش و تجربه آن قوم را هم منعکس می‌سازد. به زبان نباید صرفاً در سطوح زبان‌شناختی نگریست، بلکه باید به وجوه فرهنگی، ارتباطی، شناختی، و روانی آن هم پرداخت. ویلیام لایوف (Labov, 1972) معتقد است «زبان بر اساس مشارکت در هنجارهای مشترک معنی پیدا می‌کند». به عبارت دیگر، از نظر زبان‌شناس یا ناظری خارجی، نمی‌توان قوم را به مثابه جامعه‌ای گفتاری بر اساس احساس تعلق و نظر آنها در مورد جامعه تعریف یا مشاهده کرد. اعضای گروه زبانی وجوه نمادین زبان را — علاوه بر وجه فرازبانی آن — درک می‌کنند و می‌فهمند. معنی‌شناسی قومی (ethnosemantics) در تحقیقات انسان‌شناختی زبان بسیار جالب و رایج است. هر گاه اعضای گروه‌های زبانی برای سامان‌دهی و مقوله‌بندی تجارب ادراکی خود از مجموعه واژگان خاصی استفاده کنند، در واقع دالهایی را با مدلولهای خاصی می‌آفرینند که حاوی معرفت، دانش، و تجربه مختص همان محدوده زمانی و مکانی زندگی انسان است. نادیده انگاشتن، کم‌ارزش جلوه دادن، یا غافل ماندن از اینها باعث می‌شود تجربه بومی و دانش بومی با دانش روز ادغام نشود و به زیانهای فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، و بوم‌شناختی منجر شود.

درباره نقش زبان در توسعه و جایگاه آن در جریان ارتباطات آن طور که باید و شاید تفحص و تحقیق علمی صورت نگرفته است. تحقیقات انگشت‌شماری هم که در این باره صورت گرفته به زبان از منظری عمودی و از بالا به پایین نگریسته است.

بانک جهانی با دیدگاه اقتصادی به مسئله می‌نگرد. در گزارشی آمده است که یکی از دلایل نبود همگونی بین افراد به سبب زبان است. نداشتن زبان متحد به کاهش ارتباطات بین مردم می‌انجامد و، از نظر اقتصادی، مانع توسعه است. نابرابری اجتماعی و فقر از مشکلات دیگری است که نبود زبان مشترک می‌آفریند. آمار این تحقیق حاکی از موفقیت افرادی است که با فراگیری زبان غالب به موفقیت‌های اجتماعی و حرفه‌ای دست یافته‌اند. در این تحقیق نتیجه‌گیری شده که تعلیم و تربیت به زبان غالب نه تنها از نظر اقتصادی مقرون به صرفه است، حتی از دیدگاه اقلیت‌های زبانی - قومی نیز مطلوب است؛ چه، آنها اولین گروهی‌اند که از ندانستن زبان غالب رنج می‌برند (Chiswick, et al., *ibid.*).

اجرای طرح‌های روستایی قوم/اقلیت‌محور حتی با به‌کارگیری زبان بومی در حکم وسیله ارتباطی اگر همراه لحاظ کردن تجربیات و دانش افراد بومی نباشد محکوم به شکست است و در صورت موفقیت به اسکان گروه‌های زبانی و حفظ استمرار فرهنگ و زبان منجر می‌شود. یکی از

مسائل دیگر که فراروی اجرای طرحهای توسعه (روستایی، عمرانی، و...) است فراگیری زبان غالب توسط فرد یا افراد بومی است که به آنها فرصت شغل بهتر و قدرت در مقام مترجم دو زبان مبدأ و مقصد را می‌دهد. چنین افرادی با سوء استفاده از موقعیت جدید به عوامل سرکوب دیگران و تحریف روند طرح تبدیل می‌شوند.

در دیدگاه کارکردگرا، که دیدگاهی مسلط در علوم اجتماعی است، پدیده‌ها به صورت اجزائی تفکیک‌ناپذیر و همگن و عاری از تضاد در نظر گرفته می‌شود و، به علت همین دیدگاه، بررسی موضوعات حاشیه‌ای ولی مهم حتی در تأمین نتایج طرحهای توسعه‌ای ناممکن است.

تلفیق دانش بومی و دانش رسمی ضرورتی است که باید از طریق تعامل و با به‌کارگیری توانشهای زبان‌شناختی، فرهنگی، و ارتباطی میان صاحبان دانش رسمی و دانش بومی به منظور رفع موانع بدان رسید.

زبانهای ازبیرون‌رسوخ‌کرده (exoglossia) و آموزش را که از طریق این گونه زبانها وارد جامعه می‌شود می‌توان زبان فرهنگ‌ساز، زبان نوآوری و اندیشه‌های بکر، و راهی به سوی دموکراسی زبانی قلمداد کرد: به این معنی که این زبان همه‌فهم است و همگان در آن مشارکت دارند و آراء و عقاید خود را از طریق آن بیان می‌کنند و در تصمیم‌گیریها با طرح و دفاع از منافع خود آن را به کار می‌گیرند؛ زبانی که راه به سوی تجدد می‌گشاید و — با ایجاد ارتباط کلامی — دانش و معرفت یکطرفه را تشویق و ترغیب و انسان را از قید «سنت»ها رها می‌کند.

از سوی دیگر، پدیده چندزبانگی در تحقیقاتی دیگر تشویق شده و جزء ثروت ملی به شمار آمده است (نرسیسیانس، ۱۳۸۲ و Nercissians, 2004). تنوع و گوناگونی فرهنگی عامل مهمی برای توسعه است و، از این حیث، مانند تنوع زیست‌شناختی عمل می‌کند. به عبارت دیگر، اگر ایجاد زمینه مناسب برای تکثیر در علوم زیستی پدیده‌ای مثبت و ضروری برای اغنای توسعه نوع باشد، در زبان‌شناسی انسان‌شناختی نیز می‌توان ایجاد چنین زمینه‌ای را برای دستیابی به ثروت و سرمایه‌ای — که به رشد و توسعه زبان و فرهنگ منجر می‌شود — پذیرفت.

اکنون، زبانهای محلی و فرهنگهای سنتی در دنیا به سرعت رو به انقراض است. تعبیر دیگر این است که توده عظیمی از معرفت، دانش، و تجربه در دنیا روی به اضمحلال دارد که فقط از طریق زبان و فرهنگ نشر می‌یابد و به این ترتیب به زندگی و رشد خود ادامه می‌دهد.

دانش بومی و حیات انسان

شناخت فرهنگ و عاداتها و رفتارهای اجتماعی اقوام گوناگون گاه دگرگونیهای ریشه‌ای را در نظام اعتقادی گروه دیگر پدید می‌آورد.

از سال ۱۴۳۴م. و قبل از آن، بنا بر آثار به‌جامانده از هروُدت، چنین برمی‌آید که اروپاییان به قاره‌های دیگر سفر کرده‌اند که آنها را شگفت‌زده کرده و همواره کوشیده‌اند پدیده‌های بومی دیگران را با دیدگاه غالب اروپامحور توجیه و تفسیر کنند. «تاریخدانان مذهبی علاقه‌مند بودند مردمانی را که در انجیل از آنان ذکری نرفته بود (ولی با چشم خودشان در قاره‌های دیگر دیده بودند) ... فرایندی منحن بشمرند ... و از آنجا که آنها را از تبار زوج اولیه ساکن در بهشت نمی‌دانستند ... به طبقه‌بندی این «موجودات» و نظریه‌پردازی در مورد آنان پرداختند و این «مردم عجیب» را در طبقه مادون انسان جای دادند. این طبقه‌بندی از برداشت جهانگردان و عالمان اروپایی از صورت ظاهر و زبان دیگران نتیجه می‌شد و آنان را به «میمون‌هایی تشبیه می‌کردند که در جنگلهای پرباران به ورور کردن مشغول‌اند» (Slikkerveer, 2005).

قوم‌محوری تنها عاملی نیست که به دست کم شمردن زبان، فرهنگ، و دانش به معنی آشنایی، آگاهی، و مطلع بودن از پدیده حاصل از تجربه مستقیم، کسب اطلاعات، یا نظریه می‌انجامد. عوامل دیگری نیز — از قبیل جنسیت، افکار قالبی، و قشربندیها — مانع آن است که دانش بومی درست ارزشگذاری شود.

«نتایج پژوهش انجام‌گرفته در ایالت‌های غرب هند حاکی است که بیش از ۱۵ درصد زنان مناطق روستایی و بیش از ۲ درصد زنان کوچ‌نشین مورد مطالعه درباره کاربرد مواد و راهبردهای دامپزشکی سنتی بسیار خیره‌اند. با وجود این، تعداد انگشت‌شماری از زنان با عنوان بیطار عمل می‌کنند و افراد دیگری، غیر از اعضای خانوار، نیز به آنها مراجعه می‌کنند. دانش دامپزشکی سنتی در این ایالتها معمولاً از پدران بیشتر به پسران منتقل می‌شود تا به دختران. بنابراین، زنان خیره دانش دامپزشکی را به واسطه تجارب شخصی به دست آورده‌اند. اگرچه عوامل فرهنگی-اجتماعی مانع بیطار شدن زنان است، چند زن در جوامع کوچ‌نشین منطقه نقش بیطار را ایفا می‌کنند و دامداران زیادی برای درمان دامهایشان به آنها مراجعه می‌کنند. این زنان را تمسخر می‌کنند زیرا، در برخی جوامع، اعتقاد بر این است که چنانچه زنان اقدام به درمان سنتی دامها کنند و بر آن بمانند، ممکن است به وسواس و سحر و افسونگری بگرایند و اینها آنها را از کار کردن باز دارد» (عمادی و اردکانی، ۱۳۸۳ و Rangnekar, 1998).

نشنیده انگاشتن سخنان بومیان منطقه (که حکایت از تجربه و دانش ایشان دارد) ممکن است حیات وحش و محیط زیست را با خطر مواجه سازد.

«ماهگیری در حاشیه رودخانه نیجر حرفه‌ای کهن است ... آنها صید را به تفکیک فصل و منطقه محدود می‌کنند ... مشروعیت و احترام اجتماعی صیادان پیر در این نظام کهن بر دانش و تجربه و نیز رابطه آنها با خدایان آب استوار بود ... کارکنان شیلات دولت نیجریه پس از استقلال نیز مانند دولت استعماری به دانش ماهگیری و رهبران بی‌اعتنا بودند. توره‌های ماهگیری ریز را (که موجودات آبی را، از هر نوع مفید و غیرمفید، صید می‌کرد) جایگزین تور، تله، نیزه، و دیگر ابزارهای بومی صید کردند بلمهای وارداتی (با سرعت و قابلیت صید بیشتر) را جایگزین بلمهایی کردند که بومیان از چوبهای محلی می‌ساختند ...» (Sundstrom, 1972). مسلم است که بی‌توجهی دولت استعماری به زبان، تجربه، و دانش بومی منطقه و ادامه این نوع سیاستگذاری در دولت جدید امکان دارد عواقب وخیمی در منطقه از نظر اقتصادی و همچنین فرهنگی و بوم‌شناختی به بار آورد.

«در جنوب آسیا برای زدودن آفات انبارهای غله و برای حفاظت از کتاب، فرش، و پوشاک در برابر بید و مبارزه با موربانه در کشت میوه‌ها و سبزیها به صورت سنتی از برگ «چریش» — نام محلی درخت چریش (neem؛ با نام علمی *Azadirachta Indica*) که در جنوب ایران در استان هرمزگان نیز می‌روید — استفاده می‌کردند. در آغاز دهه ۱۹۷۰، استفاده از آفت‌کشها در مزارع ترغیب و تشویق شد و کشاورزی هند تا پایان دهه ۱۹۷۰ با مصیبت افزایش سطح مقاومت آفات در برابر سموم شیمیایی، آلودگی خاک و آب، و — در نتیجه — بروز امراض گوناگون در بین کشاورزان دست به گریبان شد. طرفه آنکه در همین دهه، عده‌ای از کشاورزان فقیر — از ترس انگ عقب‌ماندگی (از جمله کشاورزان جزیره لیت در فیلیپین) — آفت‌کشهای طبیعی را پس از غروب آفتاب به کار می‌گرفتند تا مبادا تمسخر شوند» (Ahmed, 1988).

سازمان یادگیرنده

پیتر سنجه شهرت خود را مدیون نظریه‌اش در مورد سازمانهای یادگیرنده است. سازمان یادگیرنده (learning organization) از نظر او سازمانی است که اعضا در آن همواره در حال ارتقا و توسعه تواناییهای خودند تا آینده‌ای با نتایج مطلوب را خلق کنند. الگوهای جدید در سازمان یادگیرنده با استفاده از نقشه‌ها و افکار اعضای آن خلق می‌شود. افراد در سازمان

یادگیرنده برای طرح رؤیاهای، آرزوها، و آمال خود با هدف محقق کردن آنها همواره در تمام طول زندگی در حال یادگیری و دانش‌اندوزی‌اند و این سازمان با ارتقای سطح دانش اعضا و با به‌کارگیری مدیریت معرفت (knowledge management) تأکید را بر فراگیری گذاشته است. هر سازمان یادگیرنده باید قادر باشد پنج اصل پیشنهادی پیتز سنجه را ادغام کند. این پنج اصل عبارت‌اند از:

۱. **تفکر نظام‌مند:** نباید به پدیده‌هایی که در سازمان رخ می‌دهد به صورت منفک و مجزا نگریست، بلکه در تفحص و تحقیق باید آنها را در ارتباط با دیگر پدیده‌ها و اجزای تشکیل‌دهنده نظام قرار داد و این را تفکر نظام‌مند (systems thinking) می‌نامند. ضرورت دارد که بخشهای درگیر در هر سازمان از نتایج کنشهای خود و همچنین تأثیر آنها در دیگر بخشهای سازمان آگاهی داشته باشند.

۲. **مهارتهای شخصی:** اعضای سازمان به «زگهواره تا گور دانش بجو» تمایل و تعهد دارند. آنها با توسعه دانش فردی و کسب مهارت در حرفه خود به ارتقای توانمندیهای شخصی (مهارتهای شخصی personal mastery) و متعاقباً به ارتقای توانمندی سازمان دست می‌یابند.

۳. **الگوهای ذهنی:** افراد از منظر خاص خود به موضوع می‌نگرند و از الگوهای ذهنی (mental model) خود پیروی می‌کنند. اگر اعضای سازمان بتوانند دیدگاههای خود را به منظور انطباق اندیشه‌های خود با دیگران در میان بگذارند، به درک دیدگاه خود از منظر دیگران کمک خواهند کرد.

۴. **دیدگاه مشترک:** مسلماً نمی‌توان از همه اعضای سازمان انتظار داشت که حتماً دیدگاه کاملاً مشترکی به موضوعی خاص داشته باشند، ولی هر سازمان می‌تواند اهداف کلی را طوری پی بگیرد که هر عضو بین اهداف خود و اهداف سازمان نوعی سنخیت حس کند (مانند سیاستهایی که زاپنیه‌ها در سازمانهای خود دنبال می‌کنند) و به دیدگاه مشترک (shared vision) نزدیک شود.

۵. **فراگیری گروهی:** تأکید هر سازمان یادگیرنده باید بر توسعه فراگیری مثبت گروهی باشد. فراگیری گروهی (team learning) نوعی فراگیری است که در آن تک‌تک افراد در سطح شخصی، در سطح گروهی، و در سطح سازمانی مفید است. «هر گاه گروه به یادگیری بپردازد، نه تنها دانش تک‌تک افراد یادگیرنده فزاینده و سریع شروع به رشد کیفی می‌کند، بلکه تأثیر این یادگیری در گروه نیز مشهود می‌شود و کیفیتی از یادگیری است که بدون کار گروهی نمی‌توان وجودش را تصور کرد» (Senge, 1990).

سنجه بر آن است که می‌توان با ادغام این پنج اصل سازمان یادگیرنده را بنیاد نهاد، سازمانی که زمینه یادگیری را برای اعضای خود فراهم می‌آورد و از آنها فرا می‌گیرد. جونز و هنری (Jones and Henry, 1992) بدیل پنج‌مرحله‌ای دیگری را تحت عنوان پنج مرحله سازمان یادگیرنده پیش نهاده‌اند:

۱. مرحله اولیه: توسعه مهارت‌های پایه بین افراد برای یاد گرفتن چگونه یاد گرفتن.
۲. مرحله شکل‌گیری: تشویق اعضا به نوآوری در یادگیری و توسعه علمی خود بر اساس آموزه‌های مرحله اول.
۳. مرحله استمرار: تصمیم‌گیری اعضا در مورد نحوه و مفاد یادگیری خود و ابتکار در آن بنا بر اعتماد به نفس و توانایی‌های کسب‌شده از دو مرحله قبلی.
۴. مرحله انتقال: در تصمیم‌گیری مشترک افراد و سازمان با یکدیگر در مورد نیازها و مشخص کردن نحوه رسیدن به توسعه بهتر.
۵. مرحله تغییرشکل: سازمان در این مرحله توسعه و تغییر می‌یابد. در این مرحله، افراد در یادگیری مهارت می‌یابند و در مسیر استمرار یادگیری پیش می‌روند، پس قادرند نیاز سازمان به تغییرات را درک کنند و آنها را برآورند. تحقق تغییرات در سازمان ممکن است در محیط بزرگتر تأثیر بگذارد.

فرهنگ یادگیری

برای توسعه سازمان یادگیری باید نظام فکری افراد را در یادگیری تغییر داد. در این سازمان همه اعضا — از رأس هرم سلسله‌مراتبی تا پایین‌ترین جایگاه آن — باید یادگیرنده باشند. این همان نقطه بحث‌برانگیز در فرهنگ یادگیری است. برخی افراد ممکن است به دلایلی مختلف به یادگیری تمایلی نداشته باشند. این دلایل ممکن است از حیث فرهنگی، برتری‌جویی سنی و جنسی و منزلتی، و مواردی از این دست باشد که سازمان باید با همفکری، سیاست‌گذاری، و فرهنگ‌سازی مناسب از عهده این جنبه‌گیری و مقاومت بر آید.

نتیجه

هدف این مقاله آن بود که معلوم شود زبان هم دانش است و هم وسیله‌ای برای ابراز آن. زبان نه تنها ابزاری برای ارتباطات در جوامع انسانی، بلکه نمایانگر سلسله‌مراتبها، هنجارها، اعتقادات، ارزشهای فرهنگی، اخلاقی، و دانش است. چشمپوشی از دانش مستتر در زبان عواقب وخیمی را

در وجوه متفاوت زندگی طبیعی و اجتماعی انسان پدید می‌آورد. توسعه پایا در گرو استفاده بهینه از دانش و مهارت بومی است که با شرایط فرهنگی، اجتماعی، و اقتصادی زیستگاهشان همخوانی دارد. دانش بومی را نهادها و تفکر حاکم باید معتبر بشناسند.

سرمایه اجتماعی را تعریف و مشخص کردیم که اعتماد متقابل بین افراد جامعه مهم‌ترین عامل تشکیل‌دهنده این نوع سرمایه است. این اعتماد از طریق سرمایه زبانی، یعنی یکی از مهم‌ترین زیرمجموعه‌های سرمایه اجتماعی، حاصل می‌شود. تنوع در زبان و فرهنگ را باید به مثابه ثروت و سرمایه ملی تلقی کرد که در آن دانش بومی نهفته است.

با ذکر چند مثال مشخص کردیم که چگونه با غفلت از فرهنگ و دانش بومی و با حاکمیت تک‌صدایی و فرهنگ غالب جامعه در سطوح متفاوت اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، و بوم‌شناختی مضمحل می‌شود.

با کنار هم گذاشتن این موضوعات راه حل را در سازمانهای یادگیرنده جستیم و نشان دادیم با تلفیق پنج اصل پیشنهادی پیتز سنج می‌توان با کمک، همکاری، همفکری، و — مهم‌تر از همه — یادگیری از عهده مشکلات متفاوت برآمد.

منابع

عمادی، محمدحسین و محمدامیر اردکانی (۱۳۸۳)، *دانش بومی در دامپزشکی*، وزارت جهاد کشاورزی. نرسیسیانس، امیلیا (۱۳۸۲)، *دوزبانگی از دیدگاه علوم اجتماعی*، انتشارات میراث فرهنگی، تهران، نشر بقعه.

Ahmed, M. (1988), "Farmer Pest/Control Practices in India. Some Observations", paper presented at the Final Workshop of the IRRI-ADB, FWC, Project on Botanical Pest Control to Rice-based Cropping Systems, Held at IRRI, 12-16 Dec. Manila, the Philippines.

Chiswick, B. R., H. A. Patrinos and L. Tamayos (1996), *Economics of Language: Application to Education*, World Bank, Washington D. C., USA.

Jones, A. M. and C. Henry (1992), *The Learning Organization: A Review of Literature and Practice*, London, Human Resources Management Development Practice.

Labov, W. (1972), *Sociolinguistic Patterns*, Philadelphia, University of Pennsylvania.

Narayan, Sh. (1997), *Voices of Poor: Poverty and Social Capital in Tanzania*, World Bank, Washington D. C. , USA.

Nercissians, E. (2004), "A Critical Anthropological Approach to Sustainable Development", Invited Keynote Lecture, 2nd International GIAN Symposium-Cum-Workshop

- on Globalization: Towards a Sustainable International Cooperation for Environment, Human Resource Development and Higher Education, University of Esfahan, Apr. 14.
- Putnam, L. and J. Nanetti (1993), *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton University Press, Princeton, USA.
- Rangnekar, V. M. (1998), "Participatory Studies on Women with Ethnoveterinary Practices for Livestock Health Management", in E. D. Mathias, V. M. Rangnekar, and C. McCorkle (eds.), *Ethnoveterinary Medicine: Alternatives for Livestock Development, Proceedings of an International Conference Held in Pune, India*, Nov. 4-6, 1997, Vol. 2: Abstracts, BAIF Research Development Foundation Pune, India, pp. 51-52.
- Senge, P. (1990), *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*, London, Randomhouse.
- Slikkerveer, L. J. (2005), *Changing Values and Attitudes of Social and Natural Scientists toward Indigenous People and their Knowledge Systems*, Trans. Behzad Mohraz in *Native Knowledge and Sustainable Development: Solutions and Challenges*.
- Sundstrom, L. (1972), *Ecology and Symbiosis. Niger Water Folk. Sudia. Ethnographical Upsaliensia*, XXXV.

